

Plan Równości Płci Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej na lata 2023-2026

I. Wstęp

Polska Agencja Żeglugi Powietrznej jest państwową osobą prawną, jednostką sektora finansów publicznych, która odpowiada za zarządzanie przestrzenią powietrzną nad terytorium Polski. Swoją podstawową działalność finansuje z opłat nawigacyjnych wpłacanych przez użytkowników przestrzeni powietrznej. Agencja podlega nadzorowi Prezesa ULC oraz Ministra właściwego ds. transportu. PAŻP jest częścią rosnącego dynamicznie lotniczego świata.

Misją PAŻP jest zapewnienie bezpiecznego i płynnego ruchu lotniczego poprzez efektywne zarządzanie przestrzenią powietrzną.

PAŻP dąży do zapewnienia równości i unikania wszelkiej dyskryminacji i wdraża rozwiązania służące równości każdej płci. Agencja wysoko ceni osoby posiadające doświadczenie oraz kwalifikacje i kompetencje zawodowe, wykluczając postrzeganie potencjału pracownika poprzez pryzmat stereotypowego podziału ról ze względu na płeć.

W ramach polityki równościowej Agencja na bieżąco analizuje sytuację z uwzględnieniem perspektywy płci w obszarze, w którym prowadzi lub zamierza prowadzić działania. Równość w obszarze funkcjonowania Agencji nie oznacza „zawsze po równo”, ale określa starania prowadzące do nakierowania działań na płeć nieuprzywilejowaną, doświadczającą większych barier i ograniczeń w danym obszarze Organizacji.

Równość płci, o której mowa w Planie Równości Płci PAŻP wynika z:

- ✓ Prawa Unii Europejskiej:
 - Traktatu o Unii Europejskiej (Dz. Urz. 326 z 26.10.2012, s. 13)

Ochrona praw człowieka jest jednym z ważniejszych filarów dzisiejszej Unii Europejskiej. Potwierdza to art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej, zgodnie z którym „Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn”.

- Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (KPP) (Dz. Urz. C 326 z 26.10.2012, s. 391)
- Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r.

w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet

i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz.UE L 2006. 204. 23)

- Deklaracji nr 61 Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. C 202 z 7.6.2016, s. 357)
- Deklaracji nr 62 Rzeczypospolitej Polskiej dotycząca Protokołu w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej w odniesieniu do Polski i Zjednoczonego Królestwa (Dz. Urz. C 202 z 7.6.2016, s. 358)

✓ Prawa polskiego:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483)
- Ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
- Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
- Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
- Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

Katalog praw chronionych w KPP jest dość szeroki i ujęty jest w 6 tytułach: I Godność, II Wolności, III Równość, IV Solidarność (w tym przepisy regulujące prawa pracownicze), V Prawa obywatelskie, VI Wymiar sprawiedliwości. Tytuł VII zawiera postanowienia ogólne co do sposobu i zakresu stosowania KPP.

O równości płci mówi też Organizacja Narodów Zjednoczonych i określa ją jako równe prawa, obowiązki i możliwości kobiet i mężczyzn oraz dziewcząt i chłopców. Jest to kluczowy warunek zrównoważonego rozwoju społeczeństwa, dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet i może zostać osiągnięty jedynie przy zaangażowaniu obu płci, w każdym aspekcie życia zawodowego i prywatnego. Takie same możliwości rozwoju powinny być dostępne dla każdej osoby, niezależnie od płci i wszelkich innych cech osobistych.

PAŻP dostrzega i rozumie, że zapewnienie równości i różnorodności w organizacji wpływa na:

- poprawę jakości świadczonych usług
- tworzenie bezpiecznego, inkluzywanego i przyjaznego środowiska pracy
- zmaksymalizowanie potencjału i talentów wszystkich pracowników
- przyciąganie i zatrzymywanie talentów oraz budowanie potencjału organizacji.

Dokumentami wspierającymi Plan Równości Płci PAŻP są Polityka Różnorodności PAŻP oraz Kodeks etyki PAŻP, a działaniami związanymi z przeciwdziałaniem wszelkim formom dyskryminacji, także ze względu na płeć, zajmuje się Komisja Antymobbingowa PAŻP, wraz z Mężem zaufania oraz Przedstawicielem Pracodawcy.

Agencja przyjęła rozwiązania równościowe jako przeciwdziałanie stereotypom płci (odnoszącym się zarówno do kobiet jak i mężczyzn) oraz wszelkim nierównościom uwarunkowanym płcią. Działania Agencji są ukierunkowane na utrzymanie stałego systemu monitorowania występowania nierówności celem właściwego reagowania i przeciwdziałania powstałemu zjawisku nierówności i marginalizacji płci.

PAŻP stosuje dobre praktyki używając niestereotypowego przekazu poprzez używanie równościowego języka i promowanie standardów równościowych w komunikacji w tym prowadzonych działaniach rekrutacyjnych, rozwojowych i projektowych.

Aby osiągnąć poniższe cele i stworzyć przyjazne miejsce pracy dla wszystkich, PAŻP opracowała mniejszy Plan Równości Płci jako strategię działania na lata 2023-2026.

II. Diagnoza

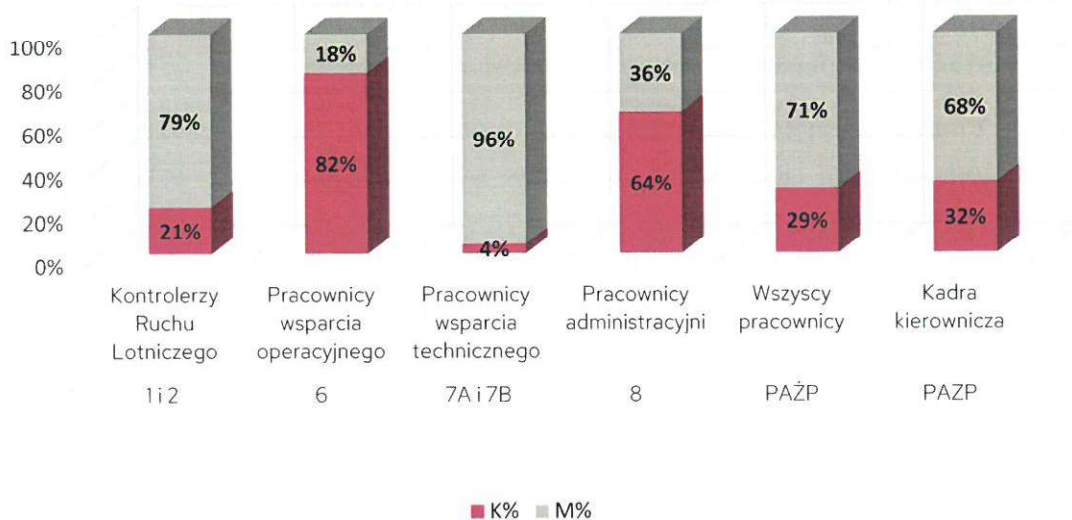
W trakcie opracowania niniejszego dokumentu, korzystając z wytycznych dotyczących opracowywania dokumentów typu Plan Równości Płci i korzystając z najlepszych praktyk wykorzystywanych w tego typu dokumentach PAŻP przystąpiła do analizy bieżącej sytuacji

w zakresie równości płci w Agencji. Pracownicy zatrudnieni w strukturach PAŻP podzieleni są na kategorie PRU. Strukturę i liczbę zatrudnienia PAŻP poszczególnych kategoriach PRU prezentuje Tabela 1.

PRU	Nazwa kategorii	K	M
1 i 2	Kontrolerzy Ruchu Lotniczego	127,00	478,00
6	Pracownicy wsparcia operacyjnego	121,00	26,50
7A i 7B	Pracownicy wsparcia technicznego	15,00	349,80
8	Pracownicy administracyjni	219,00	123,70
PAŻP	Wszyscy pracownicy	542,00	1 303,00
PAŻP	Kadra kierownicza	61,00	128,00

Tabela 1. Struktura zatrudnienia w PAŻP

Rozkład procentowy pracowników z podziałem na płeć

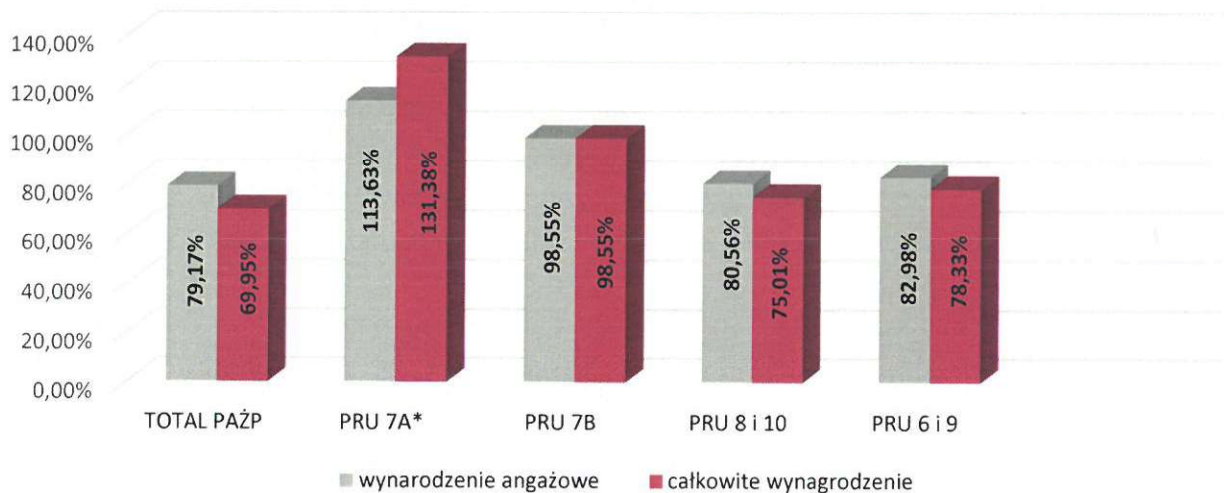


Analiza zatrudnienia w PAŻP wykonana na potrzeby niniejszego dokumentu wykazała, iż są obszary organizacji, w których przeważającą liczbę zatrudnionych pracowników stanowią mężczyźni. Są to głównie obszary kontroli ruchu lotniczego jak i wsparcia technicznego.

W związku z tym niezbędne jest podjęcie działań mających na celu zachęcenie kandydatów/kandydatek płci niedoreprezentowanej do uczestniczenia w procesie rekrutacji w tym min.: popularyzację zawodu KFL i FIS oraz zawodów technicznych, intensyfikację działań informacyjnych i promocyjnych dla grup uczniów szkół średnich i studentów.

Analizie poddano również wysokość wynagrodzenia z uwzględnieniem podziału na płeć. W dokonanych i zaprezentowanych analizach dotyczących poziomu wynagrodzenia, przedstawionych poniżej, nie została uwzględniona kategoria PRU 1 i 2 ponieważ zgodnie z obowiązującym w PAŻP Regulaminem Wynagradzania, w tych kategoriach wynagrodzenia są sztywno przypisane do stanowiska i nie występują tam różnicowania ze względu na płeć.

Wynagrodzenie kobiet w stosunku do wynagrodzenia mężczyzn w grupach zawodowych PAŻP w kategoriach, w których wynagrodzenia nie są sztywno przypisane do stanowiska



* kategoria 7A - bardzo mała próba w przypadku kobiet (4 kobiety na około 295 osób ogółem)

W oparciu o uzyskane dane i przeprowadzone analizy stwierdzono iż występują dysproporcje w wysokości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w ramach poszczególnych kategorii PRU. Jedyna kategoria w której trend wydaje się być odmienny to kategoria PRU 7A. Jednak biorąc pod uwagę wielkość próby i stosunek liczny kobiet do mężczyzn nie jest to dana istotna statystycznie. W związku z tym należy podjąć działania mające na celu wyrównanie zidentyfikowanych dysproporcji.

III. Wdrożenie

Na podstawie diagnozy stanu obecnego, PAŻP zobowiązuje się do wdrożenia poniższych celów, które skutkować będą zwiększeniem równowagi pomiędzy płciami, stworzeniem różnorodnego, bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy:

1. Upowszechnienie wiedzy i budowanie świadomości na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji
2. Zwiększenie udziału płci niedoreprezentowanej w grupach zawodowych
3. Zwiększenie udziału płci niedoreprezentowanej na stanowiskach managerskich

Realizacja celu 1

- Utworzenie funkcji ambasadora ds. równości i różnorodności - osoby odpowiedzialnej za monitorowanie kwestii równego traktowania do 30.06.2023
- Utworzenie zespołu wspierającego działania ambasadora ds. równości i różnorodności
- Wyznaczenie psychologa odpowiedzialnego za wsparcie pracowników w tematyce równości i różnorodności do 30.06.2023
- Promocja działań i zachowań równościowych w PAŻP do 31.12.2023
- Opracowanie i wdrożenie zasad zgłaszania naruszeń równości płci jak również proponowanie i rekomendowanie działań doskonalących do 31.12.2023
- Przeprowadzenie szkoleń i warsztatów dla kadry kierowniczej w celu zapewnienia większej obiektywności w realizowanych procesach rekrutacji i zarządzaniu zespołem do 31.12.2024
- Przeprowadzenie szkoleń i warsztatów dla pracowników PAŻP w celu upowszechnienia wiedzy, budowania świadomości na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji do 31.12.2024
- Dzielenie się dobrymi praktykami z zakresu działań równościowych z innymi organizacjami w kraju i w Europie
- Aktywne uczestniczenie pracowników PAŻP w grupach roboczych, głównie zagranicznych, mających na celu wypracowanie jak najwyższych standardów europejskich dot. równości, włączenia i różnorodności w obszarze ATM.

Realizacja celu 2

- Zachęcenie kandydatów płci niedoreprezentowanej do udziału w procesach rekrutacji na stanowiska operacyjne (m.in. KRL, FIS) oraz na stanowiska techniczne i informatyczne poprzez promocję PAŻP oraz reprezentowanych przez Agencję zawodów wśród młodzieży szkół średnich oraz studiów wyższych do 31.12.2024
- Ułatwienie łączenia życia zawodowego i rodzinnego do 31.12.2023
- Promocja PAŻP oraz reprezentowanych przez Agencję zawodów wśród pracowników PAŻP do 31.12.2024
- Dzielenie się dobrymi praktykami z zakresu przyciągania i zatrzymania talentów z innymi organizacjami w kraju i w Europie

- Aktywne uczestniczenie pracowników PAŻP w grupach roboczych, głównie zagranicznych, mających na celu wypracowanie jak najwyższych standardów europejskich dot. równości, włączenia i różnorodności w obszarze ATM.

Realizacja celu 3

- Zachęcenie kandydatów płci niedoreprezentowanej do udziału w procesach rekrutacji zarówno wewnętrznej jak i zewnętrznej na stanowiska kierowniczej oraz w realizowanych projektach do 31.12.2024 w tym poprzez jasne zdefiniowanie i komunikację wymagań na stanowiska w organizacji
- Ułatwienie łączenia życia zawodowego i rodzinnego do 31.12.2023
- Dzielenie się dobrymi praktykami z zakresu przyciągania i zatrzymania talentów z innymi organizacjami w kraju i w Europie
- Aktywne uczestniczenie pracowników PAŻP w grupach roboczych, głównie zagranicznych, mających na celu wypracowanie jak najwyższych standardów europejskich dot. równości, włączenia i różnorodności w obszarze ATM.

IV. Monitoring

Wykonana analiza stanu obecnego stanowi nie tylko część planu, ale jest punktem wyjściowym do dalszych działań. W Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej zakładamy, iż kształtowanie polityki równości i różnorodności jest procesem, który powinien być prowadzony ciągle. Przegląd realizacji celów i działań związanych z wdrożeniem i funkcjonowaniem Planu Równości Płci Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w organizacji będzie następować w cyklach rocznych. Na podstawie wyników przeprowadzonych ewaluacji podejmowane będą decyzje dotyczące kontynuowania lub wprowadzania zmian w zakresie celów, wdrożenia lub zasad funkcjonowania Planu Równości Płci. Bieżące monitorowanie i działanie będzie możliwe również dzięki powołaniu Ambadora ds. różnorodności.

Na koniec każdego roku kalendarzowego przygotowany będzie raport podsumowujący z funkcjonowania Planu Równości Płci, który przedstawiany będzie Prezesowi PAŻP. Raport będzie zawierał opis i status realizacji celów, opis wdrożonych działań oraz rekomendacje dalszych rozwiązań w zakresie Planu Równości Płci.

W2-

Zastępca Prezesa
ds. Finansowo-Administracyjnych

Wiktor Pilarczyk