

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
Zarządu Dróg Miejskich
na lata 2023-2026

Załącznik do zarządzenia nr *1472*.....

Dyrektora Zarządu Dróg Miejskich z dnia *12.05.2023r.*



Zarząd Dróg Miejskich

SPIS TREŚCI

1.	Wprowadzenie	2
1.1.	Działania podejmowane przez Zarząd Dróg Miejskich w obszarze różnorodności	3
1.2.	Prace nad „Planem Równości Płci”	5
1.3.	Struktura „Planu Równości Płci”	5
1.4.	Realizacja „Planu Równości Płci”	6
2.	Diagnoza	8
2.1.	Nota metodologiczna	8
2.2.	Struktura ZDM w Warszawie	9
2.3.	Wyniki analizy danych dotyczących zatrudnienia	10
2.4.	Luka płacowa	12
2.5.	Rozwiązania ułatwiające łączenie życia prywatnego z życiem zawodowym	14
2.6.	Analiza rozwiązań w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem awansów, rekrutacji, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, podwyżek	16
2.7.	Analiza rozwiązań w zakresie zwalczania niepożądanych zjawisk, takich jak mobbing, dyskryminacja i molestowanie seksualne	16
2.8.	Analiza rozwiązań na rzecz różnorodności w organizacji	17
2.9.	Uwzględnianie czynnika płci w badaniach i działaniach informacyjnych kierowanych do mieszkańców	17
3.	Plan Równości Płci	20
4.	Monitoring i ewaluacja Planu	24
	Źródła	24

1. WPROWADZENIE

Zarząd Dróg Miejskich to jednostka budżetowa m.st. Warszawy, działająca na podstawie:

- 1) uchwały Nr XLV/259/93 Rady m.st. Warszawy z dnia 26 kwietnia 1993 r. w sprawie utworzenia Zarządu Dróg Miejskich,
- 2) uchwały Nr 403/93 Zarządu Związku Dzielnic-Gmin Warszawy z dnia 15 czerwca 1993 r. w sprawie powołania Zarządu Dróg Miejskich,
- 3) ustawy z dnia 21 marca 1985 r. o drogach publicznych (Dz.U. z 2023 r., poz. 645 z późn. zm.),
- 4) ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. Prawo o ruchu drogowym (Dz.U. z 2022 r. poz. 988 z późn. zm.),
- 5) ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1634 z późn. zm.),
- 6) ustawy z dnia 16 grudnia 2005 r. o finansowaniu infrastruktury transportu lądowego (Dz.U. z 2021 r. poz. 2688),
- 7) ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1817),
- 8) statutu,
- 9) innych przepisów prawa.

Jako jednostka podlegająca nadzorowi Prezydenta m.st. Warszawy jest zobowiązany do przestrzegania rozwiązań prawnych stanowionych przez Urząd m.st. Warszawy. Dotyczy to także rozwiązań dotyczących stosowania zasad równości płci. W nawiązaniu do *Planu Równości Płci Urzędu m.st. Warszawy*, Zarząd Dróg Miejskich (w dalszej części dokumentu występujący jako ZDM) ma być bezpiecznym, otwartym i wrażliwym na potrzeby pracowników i pracowników miejscem pracy. Jako pracodawca ma zapewnić bezpieczne warunki pracy i budować środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku, zaufaniu, uczciwości i otwartej komunikacji. Wprowadzenie *Planu Równości Płci* (w dalszej części opracowania określanego jako PRP) pozwoli sprawnie realizować cele zakładane w obszarze równości płci w pełnej zgodności z celami jednostki nadrzędnej - Urzędu m.st. Warszawy.

PRP to zestaw działań i inicjatyw mających na celu promowanie równości płci oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Plan ten ma za zadanie zwiększenie świadomości pracowników i pracowników ZDM na temat problemów związanych z nierównością płci, takich jak dyskryminacja, przemoc i wykluczenie, oraz propagowanie postaw i działań sprzyjających równości płci.

W funkcjonowaniu ZDM kluczowe są dwa aspekty równości płci. Pierwszy z nich dotyczy roli ZDM jako pracodawcy. Jest to instytucja, która zatrudnia wielu pracowników, w tym osoby z wieloletnim stażem pracy. W tym kontekście istotne jest, aby tworzyć przyjazne środowisko pracy, umożliwiające pogodzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym. PRP jest odzwierciedleniem tychże dążeń. Drugi aspekt to inkluzywne projektowanie rozwiązań dla mieszkańców Warszawy w ramach zadań statutowych ZDM na podstawie danych zbieranych z uwzględnieniem płci. Celem instytucji jest, aby zarówno pracownicy ZDM, jak i mieszkańcy Warszawy byli świadomi znaczenia aspektu płci w adresowanych do nich projektach.

Wszystkie postawione w PRP cele i zaplanowane wokół nich działania koncentrują się na dwóch wymienionych powyżej obszarach. W miarę postępów w realizacji planu, poziom wykonania zadań będzie monitorowany, a PRP będzie podlegał ewaluacji. Szczegółowy plan i harmonogram realizacji mogą w wyniku tych procesów podlegać koniecznym modyfikacjom, lecz kluczowe założenia są niezmiennie.

1.1. Działania podejmowane przez Zarząd Dróg Miejskich w obszarze różnorodności

Dotychczas ZDM nie podejmował samodzielnych inicjatyw na rzecz różnorodności, ale w pełni popiera i utożsamia się z działaniami podejmowanymi od dłuższego czasu przez Urząd m.st. Warszawy w obszarze równości płci i różnorodności.

W 2022 r. Urząd stał się interesariuszem Karty Różnorodności, a także weszła w życie „Polityka różnorodności społecznej m.st. Warszawy”. Wprowadzono także Kartę LGBT+, powołano Warszawską Radę Kobiet i Pełnomocniczkę ds. Kobiet. ZDM w pełni popiera tego typu inicjatywy, a uwzględnianie perspektywy płci i wrażliwość na potrzeby różnych grup społecznych są także ważnymi elementami jego działań.

Do zadań ZDM należy między innymi pełnienie funkcji zarządcy drogi na drogach publicznych, a także realizacja zadań związanych z wprowadzeniem, funkcjonowaniem i utrzymaniem miejskiego systemu informacji na obszarze m. st. Warszawy, inicjowanie i realizacja przedsięwzięć w zakresie budowy, przebudowy i modernizacji systemu komunikacji rowerowej oraz tworzenie korzystnych warunków dla jego rozwoju, jak również realizacja zadań związanych z wdrożeniem, zarządzaniem i eksploatacją systemu Warszawski Rower Publiczny, utrzymanie, konserwacja i modernizacja oświetlenia na drogach krajowych, z wyjątkiem autostrad i dróg ekspresowych, wojewódzkich, powiatowych oraz utrzymanie i konserwacja oświetlenia na drogach gminnych, wdrażanie postępu technicznego, organizacyjnego i ekonomicznego. Zadaniem ZDM jest także wykonywanie badań, analiz, opinii, ekspertyz oraz innych zadań związanych z organizacją ruchu na drogach publicznych w m.st. Warszawy.

Mając na uwadze, iż wyniki światowych badań na temat transportu¹ wskazują, że ma on duże znaczenie w zwiększaniu produktywności kobiet i promowaniu równości płci, warto zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z płcią w przyszłych działaniach ZDM.

Transport, oprócz istotnego wkładu we wzrost gospodarczy, odgrywa kluczową rolę w zrównoważonym rozwoju społecznym poprzez zwiększanie dostępu do usług zdrowotnych i edukacyjnych oraz zatrudnienia, poprawę wymiany informacji i promowanie spójności społecznej. Sprawienie, by polityka transportowa lepiej odpowiadała zróżnicowanym potrzebom kobiet i mężczyzn, wymaga opracowania ustrukturyzowanego podejścia do zrozumienia ich potrzeb, określenia instrumentów zaspokajania tych potrzeb, przeanalizowania kosztów i korzyści związanych z tymi instrumentami oraz ustanowienia odpowiednich ram politycznych. Wymaga to również reprezentacji kobiet na każdym etapie procesu planowania i projektowania inwestycji transportowych. Przy czym sektory powiązane z transportem są tradycyjnie zdominowane przez mężczyzn, zarówno z punktu widzenia zatrudnienia, jak i wartości, które są w nich zakorzenione. Jednocześnie powszechnie uznaje się, że w tym obszarze kwestii wrażliwych na płeć jest wiele i są one bardzo istotne. Infrastruktura transportowa ma duży wpływ na upodmiotowienie słabszych grup, takich jak kobiety, poprzez skrócenie czasu poświęcanego na prace domowe oraz terminowe i przystępne cenowo świadczenie podstawowych usług, takich jak opieka zdrowotna i edukacja. Zadaniem ZDM jest dbanie o infrastrukturę drogową przyczyniającą się do zrównoważonej mobilności mieszkańców, więc uwzględnianie aspektu płci w jego przyszłych działaniach jest konieczne.

Rozpoznawanie potrzeb transportowych i wzorców mobilności kobiet oraz ocena korzyści z działań zorientowanych na płeć, a także ich kosztów jest jednym z istotnych zadań takich jednostek jak ZDM. Niewątpliwie istnieją znaczące różnice między potrzebami i doświadczeniami kobiet w zakresie potrzeb transportowych w porównaniu z mężczyznami – różnice w dostępie do prywatnego transportu, modele dojazdów do pracy, transport powiązany z wykonywaniem obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i osobami zależnymi. We wszelkich badaniach, analizach i podejmowaniu decyzji te różnice powinny być uwzględniane.

Obecnie brakuje systematycznych procedur włączania płci w instytucjach odpowiedzialnych za infrastrukturę miejską zarówno w zakresie szkolenia profesjonalistów, jak też projektowania i planowania systemów, usług i sprzętu. W rezultacie łatwo jest czynnik płci przeoczyć.

¹ ONZ, *Report to the United Nations Economic Commission for Europe Executive Committee on the implementation of the priorities of the UNECE reform for strengthening some activities of the Committee. The Inland Transport Committee and gender issues in transport.* <https://unece.org/DAM/trans/doc/2009/itc/ECE-TRANS-2009-07e.pdf> [28.02.2023]; Strona European Institute for Gender Equality nt. transportu, <https://eige.europa.eu/topics/transport> [28.02.2023]; *Sustainable Mobility for All. 2019. Global Roadmap of Action Toward Sustainable Mobility: Gender.* Washington DC, License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/229591571411011551-0090022019/original/GenderGlobalRoadmapofAction.pdf> [28.02.2023].

1.2. Prace nad „Planem Równości Płci”

PRP dla ZDM był tworzony w oparciu o ogólne wytyczne dla Planów Równości Płci jednostek podległych Urzędowi m.st. Warszawy oraz o analizę istniejących dokumentów i danych statystycznych z uwzględnieniem płci. Na tej podstawie zostały wyłonione kluczowe obszary w funkcjonowaniu ZDM, które powinny zostać objęte działaniami PRP oraz propozycje celów strategicznych i harmonogram działań. Ostateczna wersja PRP została zatwierdzona przez Dyрекcję ZDM oraz przedstawiona w komunikacji wewnętrznej pracownikom.

1.3. Struktura „Planu Równości Płci”

Plan Równości Płci to dokument strategiczny instytucji, którego celem jest promowanie równości płci poprzez wprowadzenie zmian instytucjonalnych, strukturalnych i kulturowych w organizacji oraz realizowanie kompleksowych i spójnych działań dostosowanych do specyfiki organizacji i jej interesariuszy. Plan Równości Płci stanowi jednocześnie narzędzie pomiaru i monitorowania wdrażania środków równości płci w podmiotach².

Zgodnie z rekomendacjami Komisji Europejskiej³ plan równości płci nie koncentruje się wyłącznie na promowaniu możliwości rozwoju karier i równego dostępu dla jednej płci. Jest to strategia opierająca się na inkluzywności oraz wsparciu dla osób pracujących niezależnie od płci oraz w całej ich różnorodności.

Poszczególne kroki tworzenia PRP dla ZDM obejmowały:

- przeprowadzenie analizy dotychczasowych praktyk, procedur, dokumentów i danych w celu identyfikacji nierówności i uprzedzeń związanych z płcią, zarówno w obszarze spraw pracowniczych, jak też zadań realizowanych przez ZDM,
- ustalenie celu wdrażania zasad równości płci w dwóch obszarach – funkcjonowania ZDM jako pracodawcy oraz realizacji zadań publicznych,
- zidentyfikowanie strategii i przygotowanie planu ich wdrożenia w celu skorygowania istniejących nierówności i uprzedzeń,
- opracowanie planu monitorowania postępów w zakresie promowania równości płci z uwzględnieniem odpowiednich wskaźników.

W PRP uwzględniono również pięć rekomendowanych przez Komisję Europejską obszarów tematycznych:

- równowaga między pracą a życiem prywatnym oraz kultura organizacyjna,
- zachowanie równowagi płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji,

² European Institute for Gender Equality. *Gender Equality in Academia and Research*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep> [26.02.2023].

³ European Commission (2021). *Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans*. [26.02.2023].

- zachowanie równowagi płci w rekrutacji i rozwoju kariery,
- włączanie perspektywy płci w działania badawcze i edukacyjne,
- przeciwdziałanie przemocy związanej z płcią, w tym molestowaniu seksualnemu.

Pierwszą diagnozę przeprowadzono wyłącznie w oparciu o dane zastane, jednak uwzględniono poszerzenie tej diagnozy w celach i planie działań PRP w następnych trzech latach. Diagnoza obejmuje analizę rozkładów płci na poszczególnych stanowiskach pracy, a także badanie wysokości wynagrodzeń ze względu na płeć. W wyniku analizy wypracowano cele koncentrujące się na:

- zasadach zarządzania zasobami ludzkimi,
- rozwijaniu szerokiego systemu wsparcia i przeciwdziałania dyskryminacji wśród pracowników i pracowników,
- uwzględnianiu płci w badaniach i analizach mobilności mieszkańców,
- działaniach informacyjno-edukacyjnych kierowanych do mieszkańców.

Wzięto pod uwagę również „Analizę regulacji prawnych” przeprowadzonych przez Urząd m. st. Warszawy, która stanowi załącznik do głównego Planu Równości Płci Urzędu m. st. Warszawy. Do analizy zostały wybrane akty prawne dotyczące zachowania równości w zatrudnieniu i przeciwdziałania dyskryminacji. W badaniach uwzględniono przepisy prawa powszechnie obowiązującego, akty prawa miejscowego, regulacje wewnętrzne urzędu, a także dostępne raporty i sprawozdania obrazujące sposób wdrażania obowiązujących przepisów.

Wprowadzenie PRP w ZDM jako jednostce podległej Urzędowi m. st. Warszawy stanowi ważny krok ku tworzeniu miejsca pracy komfortowego i bezpiecznego dla wszystkich, ale także jednostki świadomej własnego wpływu na lokalną społeczność i poprzez swoje działania zmierzającej do niwelowania nierówności i przeciwdziałania dyskryminacji we własnych obszarach wpływu.

1.4. Realizacja „Planu Równości Płci”

PRP dla ZDM, podobnie jak PRP m.st. Warszawy, został zaplanowany na trzy lata. Będzie realizowany w latach 2023-2026. Corocznie będą sporządzane i publikowane sprawozdania oparte na wskaźnikach z postępów jego wdrażania. Na podstawie sprawozdań będzie przeprowadzona ewaluacja i aktualizacja Planu w razie zaistnienia takiej potrzeby. Od momentu wdrożenia Planu w celach porównawczych będą zbierane dane dotyczące płci pracowników i równości płci. Będą one przedstawiane w corocznych raportach wraz z wynikającymi z nich wnioskami nt. skuteczności dotychczasowych działań i dalszych planów. Po zakończeniu trzyletniego okresu wdrażania, powstanie plan na kolejny okres, uwzględniający efekty działań zrealizowanych w latach 2023-2026.

W budżecie ZDM zostaną zaplanowane środki na realizację PRP. Zostaną również zapewnione zasoby kadrowe do jego realizacji (odrębne etaty lub poszerzenie zakresów obowiązków zatrudnionych pracowników).

Za koordynację działań związanych z PRP są odpowiedzialne dwie komórki organizacyjne: Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych (DSP) odpowiadający za kwestie związane z równością płci wśród pracownic i pracowników oraz Wydział Zrównoważonej Mobilności (TZM) odpowiedzialny za działania adresowane do mieszkańców. Na różnych etapach wdrażania PRP wymienione wydziały będą współpracowały z innymi komórkami ZDM oraz z podmiotami zewnętrznymi.

2. DIAGNOZA

W badaniu diagnostycznym dokonano analizy danych zastanych oraz dokumentów regulujących pracę ZDM. Przeprowadzenie diagnozy pozwoliło na zebranie danych pozwalających stwierdzić jakim miejscem pracy jest ZDM, a także zidentyfikować obszary dotąd zaniedbane pod kątem realizacji zasad równości płci.

2.1. Nota metodologiczna

PRP to wynik badań i analiz w oparciu o istniejące w jednostce dane zastane. Analiza danych zastanych polega na badaniu i wykorzystywaniu danych zebranych wcześniej w celu uzyskania nowych informacji i wskazówek. Najważniejsze zalety takiej analizy w kontekście danych dostępnych w ZDM to:

- 1) Łatwość dostępu do danych - dane zastane są już zebrane i gotowe do użycia, co oznacza, że nie trzeba poświęcać czasu i środków na zbieranie nowych danych. Wystarczy odpowiednio je przetworzyć i zinterpretować.
- 2) Dokładność danych – zebrane dane w dużym stopniu odzwierciedlają rzeczywistość, nie zawierają też błędów lub niedokładności, m.in. dlatego, że pochodzą z pewnych źródeł.
- 3) Możliwość analizowania trendów - korzystanie z danych zastanych pozwala na analizę trendów w przeszłości, co pomaga w przewidywaniu przyszłych wyników i podejmowaniu decyzji.
- 4) Optymalizacja procesów kadrowych - analiza danych zastanych może pomóc w identyfikacji słabych punktów w procesach kadrowych i wskazaniu, gdzie należy wprowadzić zmiany, aby usprawnić działanie instytucji.

Efekty tej analizy prowadzą do odkrycia ukrytych wzorców i trendów w danych, co może prowadzić do lepszego zrozumienia procesów zachodzących w badanym obszarze. Tym samym analiza danych zastanych może pomóc w podejmowaniu lepszych decyzji poprzez dostarczenie bardziej precyzyjnych informacji na temat funkcjonowania organizacji.

Obowiązujące w ZDM wewnętrzne akty prawne, które zostały wzięte pod uwagę w analizie na potrzeby PRP to:

- *Regulamin pracy,*
- *Regulamin wynagradzania,*
- *Kodeks etyki,*
- *Zarządzenie w sprawie wprowadzenia wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w Zarządzie Dróg Miejskich,*
- *Regulamin przeprowadzania naboru na wolne stanowiska kierownicze urzędnicze oraz stanowiska urzędnicze w ZDM,*

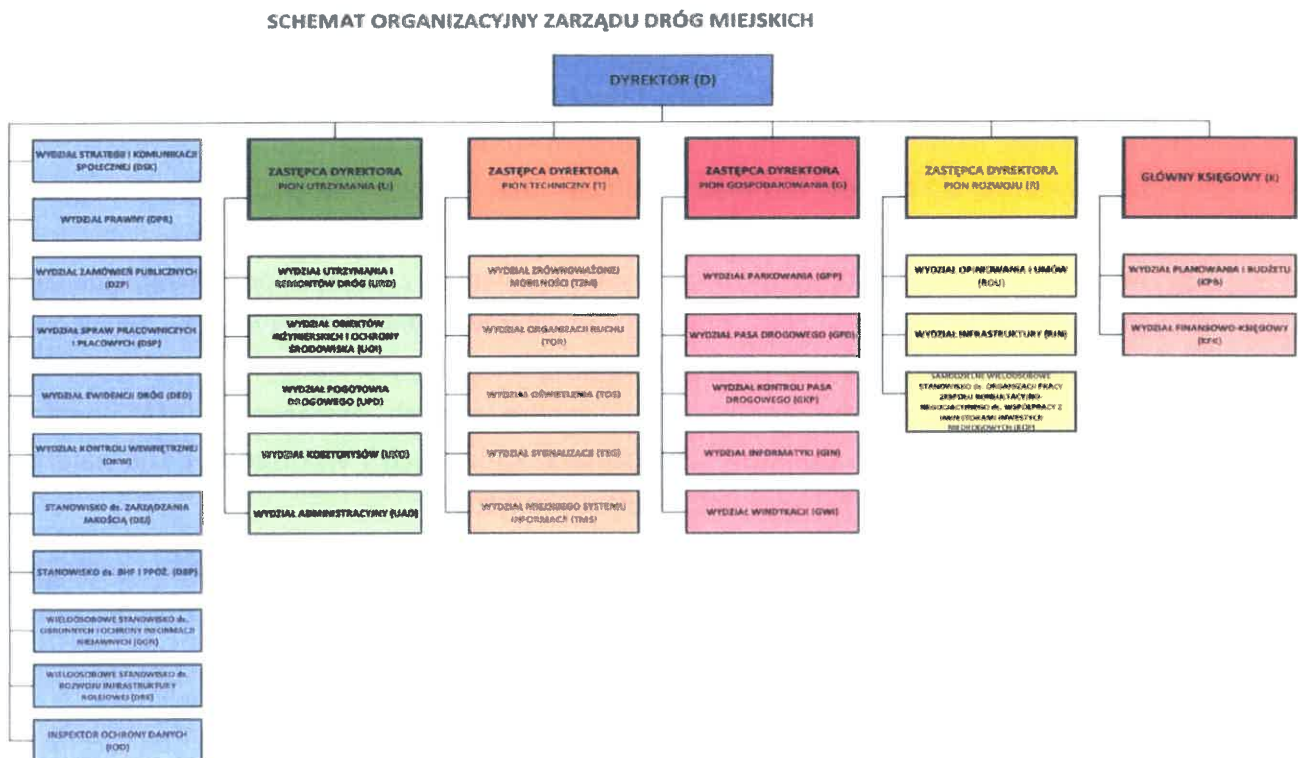
- Zarządzenie w sprawie wprowadzenia szczegółowych zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników ZDM.

Ponadto wykorzystano w analizie dane statystyczne z systemów kadrowo-płacowych.

2.2. Struktura ZDM w Warszawie

ZDM ma złożoną strukturę organizacyjną. Składa się z 25 wydziałów i 6 specjalistycznych stanowisk, z czego 6 wydziałów i 5 stanowisk podlega bezpośrednio dyrektorowi, 17 wydziałów i 1 stanowisko jego czterem zastępcom oraz 2 wydziały głównemu księgowemu. Główną siedzibą ZDM jest ul. Chmielna 120 w Warszawie.

Schemat organizacyjny poniżej (stan na dzień 31.12.2022 r.).



Ze względu na rozbudowaną strukturę, PRP powinien być dobrze przemyślany oraz dynamiczny i elastyczny, aby umożliwić dostosowanie do zmieniających się potrzeb i okoliczności.

2.3. Wyniki analizy danych dotyczących zatrudnienia

Według danych na 31 grudnia 2022 r. w urzędzie było zatrudnionych 621 osób, w tym 290 kobiet (46,7%) i 331 mężczyzn (53,3%).

Poniżej zostały zaprezentowane szczegółowe wyniki analiz dotyczących rozkładu liczby kobiet w stosunku do liczby mężczyzn na poszczególnych stanowiskach, w tym kierowniczych.

Tabela 1. Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci.

Stanowisko	Mężczyzn	% mężczyzn na danym stanowisku	Kobiet	% kobiet na danym stanowisku	Liczba osób na danym stanowisku ogółem	% osób z ogółu zatrudnionych
INSPEKTOR	74	57%	56	43%	130	21%
SPECJALISTA	54	42%	75	58%	129	21%
STARSZY SPECJALISTA	35	46%	41	54%	76	12%
GŁÓWNY SPECJALISTA	27	55%	22	45%	49	8%
PODINSPEKTOR	14	31%	31	69%	45	7%
KIEROWNIK ZESPOŁU	19	43%	25	57%	44	7%
ZASTĘPCA NACZELNIKA WYDZIAŁU	13	54%	11	46%	24	4%
NACZELNIK WYDZIAŁU	15	63%	9	38%	24	4%
REFERENT	13	62%	8	38%	21	3%
KIEROWCA	18	100%	0	0%	18	3%
INSPEKTOR NADZORU INWESTORSKIEGO	12	80%	3	20%	15	2%
STARSZY MAJSTER	12	100%	0	0%	12	2%
STARSZY DYSPOZYTOR	9	100%	0	0%	9	1%
STARSZY INSPEKTOR NADZORU INWESTORSKIEGO	7	100%	0	0%	7	1%
INFORMATYK	4	100%	0	0%	4	1%
ZASTĘPCA DYREKTORA	2	50%	2	50%	4	1%
ADMINISTRATOR	2	100%	0	0%	2	0%
POMOC ADMINISTRACYJNA	1	100%	0	0%	1	0%
KIEROWNIK ZMIANY	1	100%	0	0%	1	0%
DYSPOZYTOR	0	0%	1	100%	1	0%
STARSZY ADMINISTRATOR	0	0%	1	100%	1	0%
RADCA PRAWNY	0	0%	1	100%	1	0%
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH	1	100%	0	0%	1	0%
KIEROWNIK MAGAZYNU	1	100%	0	0%	1	0%
GŁÓWNY KSIĘGOWY	0	0%	1	100%	1	0%
Ogółem	334	54%	287	46%	621	100%

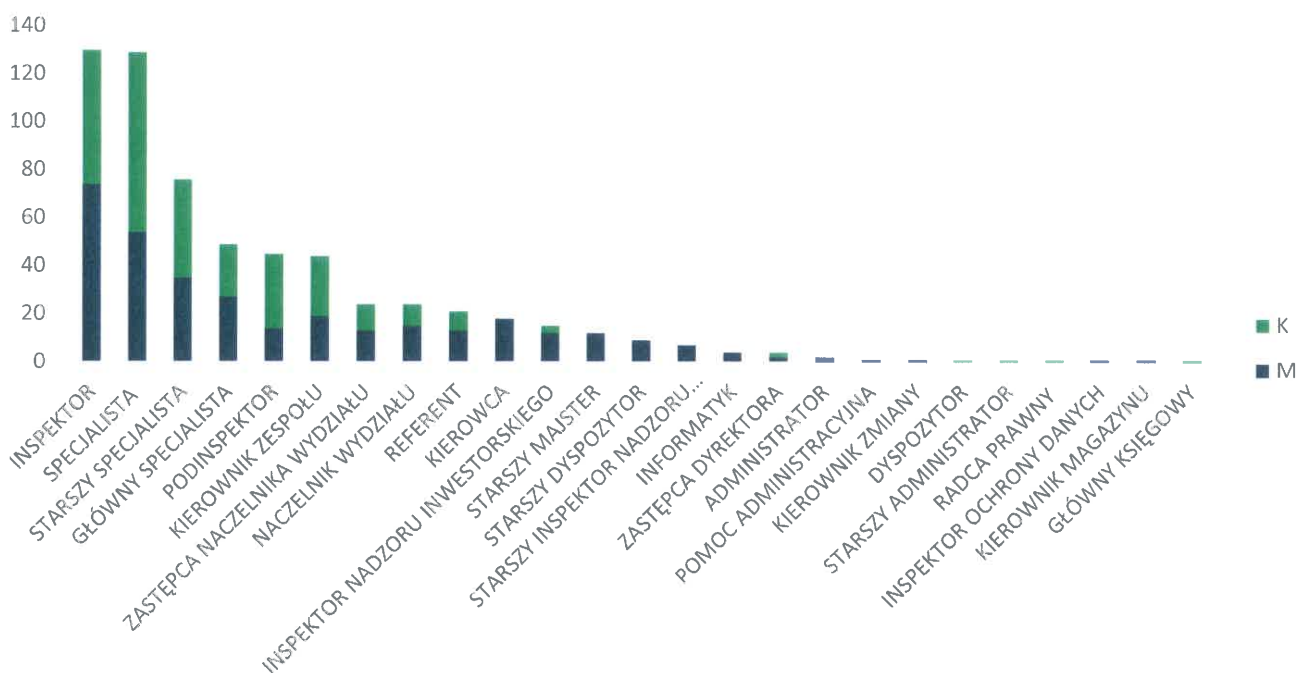
Najwięcej osób jest zatrudnionych na stanowiskach inspektorów i specjalistów, z czego na stanowiskach inspektorów jest więcej mężczyzn (56,9%), natomiast na stanowiskach specjalistów – więcej kobiet (58,1%). Na stanowiskach starszego specjalisty i głównego specjalisty jest zachowana równowaga – są bardzo niewielkie różnice w liczbach zatrudnionych mężczyzn i kobiet. Na stanowisku podinspektora jest ponad dwukrotnie więcej

kobiet (68,9%) niż mężczyzn (31,1%). Wśród referentów jest niewielka dysproporcja na rzecz mężczyzn (61,9%).

Największe dysproporcje są na stanowiskach kierowcy, inspektora nadzoru inwestorskiego, starszego majstra, starszego dyspozytora, starszego inspektora nadzoru inwestorskiego oraz informatyka. Na wszystkich tych stanowiskach pracują niemal sami mężczyźni.

Analiza władz instytucji pokazuje, że w chwili badania dyrektorem był mężczyzna, natomiast wśród jego zastępców jest wyraźny parytet – zastępcami dyrektora są 2 kobiety i 2 mężczyźni. Naczelnikami wydziałów jest 15 mężczyzn (62,5%) i 9 kobiet (37,5%). Wśród ich zastępców jest 13 mężczyzn (54,2%) i 11 kobiet (45,8%). Wśród kierowników zespołów jest 19 mężczyzn (43,2%) i 25 kobiet (56,8%).

Wykres 1. Liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach.



Większość pracownic i pracowników jest zatrudniona na pełen etat (290 kobiet, 330 mężczyzn), tylko jedna osoba (mężczyzna) jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ponadto warto zaznaczyć, że 86 osób jest zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych i proporcje kobiet i mężczyzn rozkładają się tu podobnie (45 kobiet, 41 mężczyźni).

Podsumowując, na stanowiskach kierowniczych w ZDM nie ma dużych dysproporcji w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn (około 44% do 55%). Nie istnieją w zasadzie różnice w zatrudnieniu na stanowiskach urzędniczych. Natomiast istnieją bardzo duże różnice w zatrudnieniu na stanowiskach pomocniczych i obsługi (jedynie między 7% a 8% kobiet). Te dysproporcje wynikają jednak z przesłanek obiektywnych, ponieważ są to stanowiska pracy, gdzie ZDM musi stosować się m.in. do określonych przez prawo norm dźwignia zgodnych z przepisami BHP, które dla kobiet wynoszą 20 kg w pracy dorywczej i 12 kg w pracy stałej. Z

powodu konieczności dźwigania większych ciężarów, kobiety nie mogą być zatrudniane na większości tego typu stanowisk.

W instytucji nie ma istotnych różnic co do formy zatrudnienia i wymiaru czasu pracy.

Rekomendacje:

- zwrócenie większej uwagi przy rekrutacji na stanowiska pomocnicze i obsługi na kandydatki – kobiety tam, gdzie to możliwe ze względu na przepisy BHP i w miarę możliwości zwiększenie udziału kobiet w tej grupie pracowników.

2.4. Luka płacowa

Zjawisko luki płacowej odnosi się do różnicy między wynagrodzeniami w różnych sektorach gospodarki lub między różnymi grupami zawodowymi. Oznacza to, że niektóre grupy ludzi otrzymują znacznie wyższe wynagrodzenia niż inne, nawet jeśli wykonują podobną pracę lub posiadają podobne kwalifikacje. Luka płacowa może wynikać z różnych czynników, takich jak dyskryminacja płacowa, brak równości szans w dostępie do wykształcenia lub rynku pracy, niskie kwalifikacje zawodowe, różnice geograficzne, elastyczność płacowa lub dostępność pracy.

Nierówności płacowe są ważnym zagadnieniem dla ekonomii i społeczeństwa, ponieważ wpływają na poziom życia ludzi, ich dostępność do zasobów, takich jak mieszkania, edukacja i opieka zdrowotna, a także wpływają na stabilność społeczną i polityczną kraju.

Luka płacowa między kobietami a mężczyznami występuje także w sektorze publicznym, czyli w administracji rządowej, edukacji, ochronie zdrowia, usługach publicznych, itp. Różnice wynagrodzeń wynikają z tego, że kobiety otrzymują zwykle mniejsze wynagrodzenia niż mężczyźni, nawet jeśli wykonują tę samą pracę lub pracują w tym samym sektorze.

Luka płacowa między kobietami a mężczyznami w sektorze publicznym jest wynikiem różnych czynników, takich jak dyskryminacja płciowa, brak równości szans w dostępie do awansów i szkoleń, różnice w doświadczeniu zawodowym i stażu pracy, a także elastyczność płacowa.

Z tego powodu sprawdzenie różnic w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn było też istotnym elementem diagnozy w ZDM. Badanie dotyczyło wszystkich grup stanowisk: pomocniczych i obsługi, urzędniczych oraz kierowniczych stanowisk urzędniczych. Szczegóły badania zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Została ona wyliczona na podstawie średnich wynagrodzeń miesięcznych kobiet i mężczyzn z trzech ostatnich miesięcy roku 2022 w trzech grupach stanowisk na podstawie wzoru:

$$(\text{avg M} - \text{avg K}) / \text{avg M} * 100\%$$

gdzie:

- avg M oznacza średnie wynagrodzenie mężczyzn w danej grupie stanowisk,
- avg K oznacza średnie wynagrodzenie kobiet w danej grupie stanowisk.

Analiza pokazała, że największa luka płacowa występuje w grupie stanowisk, gdzie zatrudnieni są w większości mężczyźni, czyli na stanowiskach pomocniczych i obsługi – tu luka płacowa między kobietami a mężczyznami wyniosła nieco ponad 14%. W pozostałych grupach stanowisk luka płacowa jest znikoma. Na stanowiskach urzędniczych wynosi 2,57%, a na stanowiskach kierowniczych występuje nawet niewielka dysproporcja wynagrodzeń na rzecz kobiet w wymiarze 1,76%.

Tabela 2. Wyliczenie luki płacowej dla poszczególnych grup stanowisk

Stanowiska	Liczba zatrudnionych (średnia z ostatniego kwartału 2022)		Suma wypłaconych wynagrodzeń (średnia z ostatniego kwartału 2022)		Średnie wynagrodzenie na osobę		Luka płacowa
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	
pomocnicze i obsługi	3	36,7	14.500,00 PLN	206.966,70 PLN	4.833,33 PLN	5.644,54 PLN	14,37%
urzędnicze	232,7	231,7	1.327.657,0 0 PLN	1.356.840, 00 PLN	5.706,26 PLN	5.856,86 PLN	2,57%
kierownicze urzędnicze	43,3	54	382.580,00 PLN	468.493,30 PLN	8.828,77 PLN	8.675,80 PLN	-1,76%

Wysokości i zasady przyznawania wynagrodzeń są uregulowane w ZDM w *Regulaminie wynagradzania*. Nie ma w nim żadnych zapisów, które byłyby dyskryminujące dla którejkolwiek płci. Precyzyjnie określono minimalne i maksymalne wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania. Opracowano także wykaz stanowisk dla poszczególnych kategorii zaszeregowania oraz niezbędne wymagania kwalifikacyjne. Zasady i kryteria oceny dotyczące przyznawania dodatków motywacyjnych także zostały dokładnie opisane. Wszystkie te zasady i podejmowane zgodnie z nimi praktyki są transparentne. Określenie stałych „widełek płacowych” pozwala zachować równowagę w wysokości wynagrodzeń, a klarowność zasad pozwala oprzeć się w wynagradzaniu na obiektywnych kryteriach, takich jak kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i staż pracy.

Zdiagnozowana luka płacowa na stanowiskach pomocniczych i obsługi w ZDM wynika z dysproporcji w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w tej grupie stanowisk, a w związku z tym także z odmiennych zakresów obowiązków na poszczególnych stanowiskach zajmowanych przez kobiety i mężczyzn. Jako że przyczyną dysproporcji w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn są wyjaśnione wcześniej przyczyny obiektywne (np. stosowne przepisy BHP), dysproporcja płac nie może być w tych warunkach i na tym etapie zlikwidowana.

W ZDM, począwszy od roku 2023, planowane jest systematyczne monitorowanie luki płacowej.

2.5. Rozwiązania ułatwiające łączenie życia prywatnego z życiem zawodowym

ZDM jako pracodawca stara się tworzyć przyjazną i sprzyjającą atmosferę dla wszystkich pracowników i pracowników, którzy wykonują obowiązki opiekuńcze wobec dzieci lub innych osób zależnych.

Pośród istniejących w ZDM rozwiązań, praktyk i prowadzonych działań, które ułatwiają godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym wymienić można urlopy związane z rodzicielstwem, korzystanie z tzw. opieki nad dzieckiem, możliwość wyjścia z pracy w celu załatwienia ważnych spraw osobistych oraz elastyczny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy (szczegóły opisano poniżej). Z pewnością obszar godzenia życia prywatnego z życiem zawodowym wymaga dalszej diagnozy i uwzględnienia możliwości rozszerzenia katalogu rozwiązań w kulturze organizacyjnej instytucji.

W ZDM w roku 2022 z urlopów związanych z rodzicielstwem korzystały łącznie 33 osoby, w tym 17 mężczyzn i 16 kobiet. Na urloпах wymienieni pracownicy spędzili łącznie 3727 dni. Jeśli chodzi o powroty z urlopów rodzicielskich, 27 osób powróciło do pracy, ale w tym było tylko 10 kobiet (62,5%) i 17 mężczyzn (100%).

Ze zwolnień na opiekę nad dzieckiem w roku 2022 korzystało 125 osób, w tym 46 mężczyzn i 79 kobiet (łącznie 1521 dni).

Te wyniki są zgodne z danymi ogólnopolskimi - kobiety często nie wracają do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem i pozostają w domu, opiekując się dziećmi. Wynika to z obaw o brak dostępu do opieki, stres i choroby dziecka, a także z trudności logistycznych (dojazdu, godziny pracy). Ponadto kobiety obawiają się częstych zwolnień lekarskich z powodu choroby dziecka, utraty własnych kompetencji w związku z długotrwałą nieobecnością w pracy, niezrozumienia ze strony współpracowników, jak też braku zrozumienia ze strony pracodawcy, dla którego nie ma znaczenia ich sytuacja prywatna i liczba spraw, z którymi muszą się zmierzyć. Jednocześnie badania wskazują, że elastyczne godziny pracy oraz możliwość pracy zdalnej są najbardziej wspierającymi rozwiązaniami, które pomagają kobietom wrócić do pracy i łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi⁴. Wynika z tego, że rodzice potrzebują więcej elastyczności i zrozumienia od swoich pracodawców. W przyszłych działaniach ZDM uwzględni konieczność przeprowadzenia dodatkowej diagnozy potrzeb pracownic i pracowników, będących rodzicami małych dzieci.

W ZDM pracownik może być zwolniony od świadczenia pracy na czas niezbędny do załatwienia spraw osobistych, rodzinnych czy społecznych, jeżeli wymagają one załatwienia w godzinach pracy, czyli ma prawo do tzw. wyjść prywatnych podlegających odpracowaniu.

Dodatkowo Regulamin pracy dopuszcza też elastyczny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy. I zmiana może rozpoczynać się między 6:00-9:00, II zmiana między 14:00-17:00 (poza pracownikami Pogotowia Drogowego, Zespołu Kontroli SPPN Wydziału Parkowania i patroli

⁴ Fundacja „Rodzic w mieście”(2021). *Macierzyństwo a aktywność zawodowa. Raport z badania.*

blokadowych), a w Wydziale Kontroli Pasa Drogowego – I zmiana może rozpoczynać się między 6:00-10:00, II zmiana między 11:00-14:00, w soboty, niedziele i święta czas pracy może rozpoczynać się między 8:00-10:00.

W momencie prowadzenia badania łącznie 292 osoby korzystały z ruchomego czasu pracy.

Spośród rozwiązań, praktyk i działań wprowadzonych w ZDM, aby ułatwić godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym można ponadto wyróżnić:

- pracę na część etatu – jest możliwa zgodnie z Kodeksem pracy np. w przypadku łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy, możliwe jest też obniżenie wymiaru czasu pracy pracownic/pracowników uprawnionych do urlopu wychowawczego,
- dodatkowy urlop z tytułu nauki oraz dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, szkoleń – jest możliwe po złożeniu przez pracownika odpowiedniego wniosku na podstawie Zarządzenia w sprawie wprowadzenia szczegółowych zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników ZDM,
- możliwość dostosowania planów urlopów w planach urlopowych poszczególnych komórek organizacyjnych pracowników posiadających dzieci w wieku szkolnym i przedszkolnym do terminów wakacji, ferii i przerw świątecznych,
- dofinansowania do wypoczynku i rekreacji – na podstawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Wszyscy mają do tych rozwiązań równy dostęp.

Rekomendacje:

- przeprowadzenie badania wśród pracowników w celu uzyskania ich opinii na temat istniejących rozwiązań i sugestii ewentualnych zmian lub wprowadzenia dodatkowych rozwiązań,
- przeprowadzenie szerszego badania kultury organizacyjnej ZDM w celu identyfikacji obszarów zagrożonych wystąpieniem nierówności,
- budowanie świadomości kadry zarządzającej w zakresie stosowania rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym,
- informowanie pracownic i pracowników, z jakich udogodnień ułatwiających godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym mogą korzystać bez względu na płeć, zachęcanie mężczyzn do częstszego podejmowania obowiązków opiekuńczych wobec dzieci.

2.6. Analiza rozwiązań w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem awansów, rekrutacji, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, podwyżek

W ZDM przeanalizowano istniejące rozwiązania w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn pod kątem awansów, rekrutacji, podnoszenia kwalifikacji zawodowych i podwyżek. Rozwiązania stosowane dotychczas są neutralne pod względem płci.

Załącznik numer 3 do *Regulaminu pracy* ZDM dotyczy *stricte* równego traktowania w zatrudnieniu. Gdzie określone są zasady i obowiązki pracodawcy wynikające z *Kodeksu pracy*.

Proces rekrutacji jest uregulowany przez *Regulamin przeprowadzania naboru kandydatów na wolne kierownicze stanowiska urzędnicze oraz stanowiska urzędnicze w ZDM*. Zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych, wszystkie prowadzone nabory są otwarte i konkurencyjne. Z danych wynika, że znacznie więcej mężczyzn niż kobiet ubiega się o pracę w ZDM. W roku 2022 było to 69 kobiet w stosunku do 170 mężczyzn.

Zasady awansu określone są w ustawie o pracownikach samorządowych oraz *Regulaminie wynagradzania*, a ścieżka rozwoju określona jest w metryce modelowego stanowiska pracy.

W roku 2022 ze szkoleń skorzystało 229 kobiet (1374 godzin szkoleń) oraz 217 mężczyzn (1302 godzin szkoleń). Dostęp do możliwości podwyższania kwalifikacji jest równy dla wszystkich. Możliwe jest również uzyskanie dodatkowych dni wolnych oraz dofinansowań do różnych form doskonalenia.

Nie gromadziło się dotąd w ZDM danych dotyczących średniej liczby lat potrzebnych kobietom i mężczyznom na awans zawodowy.

Rekomendacje:

- wdrożenie działań prowadzących do zwiększenia liczby kobiet wśród potencjalnych kandydatów do pracy, jak np. dbałość o formułowanie ogłoszeń o pracy tak, aby nie zniechęcały kobiet, aktywne poszukiwanie kandydatek, korzystanie z poleceń pracowniczych, umieszczenie na stronie internetowej informacji zachęcającej kobiety do aplikowania o pracę,
- rozpoczęcie procesu gromadzenia danych o przebiegu procesów awansowania kobiet i mężczyzn w ZDM,
- podnoszenie świadomości pracownic i pracowników w zakresie obowiązujących zasad równego traktowania.

2.7. Analiza rozwiązań w zakresie zwalczania niepożądanych zjawisk, takich jak mobbing, dyskryminacja i molestowanie seksualne

Badanie rozwiązań pod względem zwalczania niepożądanych zjawisk w organizacji to nie tylko obowiązek pracodawcy, lecz także dążenie do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

W ZDM od 2016 roku obowiązuje *Wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu*. W ramach istniejących rozwiązań są prowadzone szkolenia dotyczące mobbingu i dyskryminacji podczas służby przygotowawczej prowadzonej dla nowych pracowników, niebędących pracownikami samorządowymi.

W ostatnich 3 latach nikt nie skorzystał z istniejących procedur. Nie zostało jednak określone, czy brak zainteresowania procedurą wynika z tego, że zachowania mobbingowe i praktyki dyskryminacyjne nie występują w ZDM, czy też pracownicy i pracownice nie mają dostatecznego poziomu świadomości istnienia takich możliwości. Nie były dotąd prowadzone żadne badania nastrojów w instytucji, ani analizy ukrytych zachowań mobbingowych i dyskryminacyjnych.

Rekomendacje:

- przeprowadzenie badań wśród pracownic i pracowników, które pomogłyby ujawnić praktyki mobbingowe i dyskryminacyjne w przestrzeni miejsca pracy,
- prowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych dla kadry zarządzającej,
- informowanie i uświadamianie pracownikom ich praw w obliczu mobbingu i dyskryminacji.

2.8. Analiza rozwiązań na rzecz różnorodności w organizacji

W ZDM jak dotąd zostało zastosowanych niewiele specyficznych rozwiązań na rzecz różnorodności w organizacji, dlatego w najbliższej przyszłości konieczne jest zapewnienie szkoleń i podnoszenie świadomości pracownic i pracowników w zakresie różnorodności.

Wzorem Urzędu m.st Warszawy, w ZDM stosowane są żeńskie końcówki przy określaniu stanowisk pracy (na przykład „główna specjalistka” czy „inspektorka”), jednak dotyczy to tylko i wyłącznie korespondencji wewnętrznej. W rekrutacji nowych pracownic i pracowników ZDM nie może stosować żeńskich końcówek, ponieważ istnieje narzucony prawnie obowiązek trzymania się określeń zawartych w ustawie o pracownikach samorządowych.

2.9. Uwzględnianie czynnika płci w badaniach i działaniach informacyjnych kierowanych do mieszkańców

Mobilność w społeczeństwie nie jest neutralna pod względem płci. Wpływa to nie tylko na indywidualną mobilność, ale także na sektory transportu i planowania. W połączeniu z innymi czynnikami, takimi jak stereotypy społeczne, podział zadań w zespołach, w których dominują mężczyźni, oraz obowiązki związane z opieką nad członkami rodziny, które częściej spoczywają na kobietach, prowadzi to do stworzenia środowiska dostosowanego do potrzeb mężczyzn. Kobiety nadal częściej podejmują obowiązki związane z opieką nad członkami rodziny, co oznacza, że to one częściej organizują życie rodzinne. W rezultacie potrzebują lepszej infrastruktury transportowej, która uwzględni ich specyficzne potrzeby. Kobiety częściej łączą

różne trasy i podróżują wieloodcinkowo, a ich mobilność jest mniej widoczna ze względu na nierejestrowanie nieodpłatnej pracy. W związku z tym potrzebują one dobrze działającego systemu transportowego, który będzie uwzględniał ich potrzeby.

Zachowania transportowe ze szczególnym uwzględnieniem aspektów płci są zagadnieniem coraz częściej podejmowanym przez naukowców z całego świata. Badania w tym zakresie potwierdzają istotne różnice między decyzjami kobiet i mężczyzn dotyczącymi wyboru sposobu i środków transportu wykorzystywanych podczas podróży, poczucia bezpieczeństwa i zagadnień bezpieczeństwa ruchu drogowego. Na różnice w zachowaniach komunikacyjnych wpływają nie tylko posiadanie prawa jazdy lub dostęp do samochodu, ale uwarunkowania kulturalno-społeczne, w tym tradycyjny podział ról w rodzinie i społeczeństwie oraz gorsza pozycja kobiety na rynku pracy. Planowanie transportu oraz prowadzone badania naukowe niejednokrotnie pomijają różnice między kobietami i mężczyznami w zachowaniach transportowych oraz preferencjach związanych z realizowaniem podróży⁵. Dla kobiet znacznie ważniejsze jest bezpieczeństwo na przystanku i w pojeździe. Prowadzone dotychczas krajowe analizy potwierdzają wyniki badań zagranicznych na temat braku pełnego poczucia bezpieczeństwa wśród pasażerów, a szczególnie kobiet. Strategie poprawy infrastruktury w polskich miastach powinny uwzględniać preferencje kobiet w tym zakresie, szczególnie biorąc pod uwagę, że kobiety częściej niż mężczyźni są pasażerami transportu publicznego. Przydatne w tym celu jest tworzenie, najlepiej w charakterze obligatoryjnym, wytycznych dotyczących planowania infrastruktury⁶.

W tym obszarze ZDM prowadzi szereg badań, m.in. audyt bezpieczeństwa przejść dla pieszych oraz coroczny raport o stanie bezpieczeństwa na stołecznych drogach. Przeprowadzany jest monitoring stanu infrastruktury rowerowej, dzięki rokrocznym pomiarom ruchu rowerowego, w których określa się płeć. Udział kobiet w ruchu rowerowym jest wyznacznikiem bezpieczeństwa sieci tras rowerowych. W przyszłych analizach i badaniach zostaną utrzymane dotychczasowe dobre praktyki w tym zakresie. W projektowaniu innowacyjnych rozwiązań ZDM współpracuje z Zarządem Transportu Miejskiego w zakresie badań ruchu pieszego, rowerowego oraz w audytach bezpieczeństwa ruchu drogowego.

ZDM prowadzi konsultacje społeczne w sprawach dotyczących planowanych inwestycji i remontów, a także innych przedsięwzięć. Organizowane są spotkania informacyjne z mieszkańcami. W trakcie takich spotkań mieszkańcy są szeroko informowani o zakresie planowanych inwestycji, gromadzone są sugestie i pytania mieszkańców. Warto zwrócić dodatkowo uwagę także na to, aby w konsultacjach brała udział zrównoważona liczba kobiet i mężczyzn.

ZDM prowadzi także kampanie społeczne, którymi zwraca uwagę na ważne społecznie tematy. Już w dotychczasowych kampaniach brano pod uwagę aspekt płci (np. kampania „Kontroluj się” czy „Życzliwość na drodze”), zważywszy jednak na cele postawione w PRP, aspekt płci

⁵ Bryniarska Z., Puławska-Obiedowska S. (2020). *Analiza postrzegania jakości transportu publicznego wśród kobiet i mężczyzn w Krakowie*, „Transport Miejski i Regionalny”, 5, 13-18.

⁶ Ibidem.

powinien być uwzględniany w każdej kolejnej kampanii społecznej na tyle, na ile będzie to możliwe i uzasadnione.

Rekomendacje:

- prowadzenie badań i analiz z uwzględnieniem czynnika płci,
- podjęcie działań zmierzających do tego, aby w konsultacjach społecznych brała udział zrównoważona liczba kobiet i mężczyzn,
- uwzględnianie czynnika płci we wszelkich kampaniach społecznych w warstwie treściowej i wizualnej komunikatów kierowanych do mieszkańców miasta.

3. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Cel strategiczny 1. Poprawa warunków pracy kobiet i mężczyzn w ramach istniejącej kultury organizacyjnej (ZDM jako pracodawca).					
	Adresaci	Działania	Wskaźniki (efekty świadczące o osiągnięciu celu)	Komórki odpowiedzialne	Terminy
Cel operacyjny 1.1. Przygotowanie środków i zasobów do wdrażania PRP	Pracownicy i pracownice ZDM	Powołanie Zespołu ds. równości płci	<ol style="list-style-type: none"> Opracowanie zakresu obowiązków i uprawnień Zespołu ds. równości płci Opracowanie i zatwierdzenie przez Dyрекcję zarządzenia w sprawie powołania Zespołu ds. równości płci Powołanie członków i członkiń Zespołu Opracowanie harmonogramu spotkań i agendy pracy Zespołu 	<p>Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych</p> <p>Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych Dyrektor ZDM</p> <p>Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych Dyrektor ZDM Zespół ds. równości płci</p>	do końca 2023
	Pracownicy i pracownice ZDM	Stworzenie na stronie internetowej ZDM oddzielnej zakładki, w której opublikowany zostanie PRP oraz będą na bieżąco publikowane informacje dotyczące jego wdrażania i ewaluacji	<ol style="list-style-type: none"> Wprowadzenie modyfikacji strony www 	Wydział Strategii i Komunikacji Społecznej Wydział Informatyki	II-III kwartał 2023
	Pracownicy i pracownice ZDM Mieszkańcy i mieszkanki Warszawy	Podanie do publicznej wiadomości informacji o przyjęciu PRP	<ol style="list-style-type: none"> Minimum 1 informacja w intranecie 	Wydział Strategii i Komunikacji Społecznej Wydział Informatyki	II kwartał 2023
	Nowoprzyjęci pracownicy i pracownice ZDM	Informowanie osób rozpoczynających zatrudnienie o obowiązujących regulacjach i instrumentach prawno-organizacyjnych służących zapewnieniu równości płci i przeciwdziałaniu dyskryminacji	<ol style="list-style-type: none"> Opracowanie wytycznych dla pracowników odpowiedzialnych za przyjmowanie nowych pracowników 	Pełnomocnik/czka ds. równości płci Zespół ds. równości płci Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych	do końca 2023 (stosowanie wytycznych od początku 2024)

Plan Równości Płci Zarządu Dróg Miejskich w Warszawie

Cel operacyjny 1.2. Poszerzenie wiedzy na temat kultury organizacyjnej ZDM w celu precyzyjnej identyfikacji obszarów nierówności	Pracownicy i pracownice ZDM	Przeprowadzenie badania wśród pracowników w celu uzyskania ich opinii na temat rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym	1. Zlecenie badania firmie zewnętrznej 2. Uzyskanie raportu z wynikami badania	Zespół ds. równości płci	do końca II kwartału 2024
	Pracownicy i pracownice ZDM Kadra zarządzająca ZDM	Analiza wyników przeprowadzonych badań	1. Katalog możliwych do wdrożenia rozwiązań	Zespół ds. równości płci	do końca III kwartału 2024 (wdrożenie od początku 2025)
Cel operacyjny 1.3. Budowanie świadomości na temat godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym	Kadra zarządzająca ZDM	Szkolenie kadry zarządzającej w zakresie stosowania rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym	1. Minimum 2 szkolenia	Zespół ds. równości płci Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych	do końca 2025
	Pracownicy i pracownice ZDM	Informowanie pracowników i pracowników z jakich udogodnień ułatwiających godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym mogą korzystać bez względu na płeć	1. Minimum 3 informacje w intranecie i na stronie internetowej ZDM	Zespół ds. równości płci Wydział Strategii i Komunikacji Społecznej Wydział Informatyki	Jedna informacja w każdym roku – 2024, 2025, 2026
	Pracownicy i pracownice ZDM	Zachęcanie mężczyzn do częstszego podejmowania obowiązków opiekuńczych wobec dzieci	1. Kampania informacyjna w wewnętrznym systemie komunikacji z pracownikami	Zespół ds. równości płci Wydział Strategii i Komunikacji Społecznej Wydział Informatyki	do końca 2025
Cel operacyjny 1.4. Wdrożenie zasad równości w obszarze awansów i rekrutacji	Pracownicy i pracownice ZDM	Wdrożenie działań prowadzących do zwiększenia liczby kobiet wśród potencjalnych kandydatów do pracy (w tym na stanowiskach pomocniczych i obsługi, gdzie pozwalają przepisy BHP)	1. Opracowane wytyczne dla osób odpowiedzialnych za organizowanie naboru	Zespół ds. równości płci Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych	do końca 2025 (obowiązywanie zasad od początku 2026)
	Pracownicy i pracownice ZDM	Rozpoczęcie procesu gromadzenia danych o przebiegu procesów awansowania kobiet i mężczyzn w ZDM	1. Opracowany zakres danych i osoby odpowiedzialne za ich przekazywanie	Zespół ds. równości płci Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych	do końca 2023 (przekazywanie danych na początku danego roku kalendarzowego za rok poprzedni)

Plan Równości Płci Zarządu Dróg Miejskich w Warszawie

	Pracownicy i pracownice ZDM	Podnoszenie świadomości pracownic i pracowników w zakresie obowiązujących zasad równego traktowania	1. Minimum 1 szkolenie 2. Minimum 80% przeszkolonych pracowników	Zespół ds. równości płci Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych	do końca 2025
Cel operacyjny 1.5. Monitorowanie postępów we wdrażaniu procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych	Pracownicy i pracownice ZDM	Włączenie do tematyki badań kultury organizacji tematu mobbingu i dyskryminacji	1. Minimum 1 problem badawczy w badaniach zleconych firmie zewnętrznej dotyczący mobbingu i dyskryminacji	Zespół ds. równości płci Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych	do końca II kwartału 2024
	Pracownicy i pracownice ZDM	Przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych dla kadry zarządzającej	1. 1 szkolenie 2. 100% przeszkolonej kadry zarządzającej	Zespół ds. równości płci Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych	do końca 2023
	Pracownicy i pracownice ZDM	Informowanie i uświadamianie pracownikom ich praw w obliczu mobbingu i dyskryminacji	1. Cykliczna kampania informacyjna w wewnętrznym systemie komunikacji z pracownikami	Zespół ds. równości płci Wydział Strategii i Komunikacji Społecznej Wydział Informatyki	raz w każdym roku obowiązywania planu – 2023, 2024, 2025, 2026
Cel operacyjny 1.6. Wdrożenie dodatkowych działań na rzecz różnorodności	Pracownicy i pracownice ZDM	Systematyczne monitorowanie luki płacowej	1. Opracowany zakres danych i osoby odpowiedzialne za ich przekazywanie	Zespół ds. równości płci Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych	do końca 2023 (przekazywanie danych na początku danego roku kalendarzowego za rok poprzedni)
	Pracownicy i pracownice ZDM	Poinformowanie pracownic o możliwości stosowania żeńskich końcówek przy określaniu stanowisk pracy (np. główna specjalistka czy inspektorka)	1. Informacja w wewnętrznym systemie komunikacji z pracownikami	Zespół ds. równości płci Wydział Strategii i Komunikacji Społecznej Wydział Informatyki	do końca 2023

Cel strategiczny 2. Uwzględnianie czynnika płci w badaniach i działaniach informacyjnych kierowanych do mieszkańców Warszawy (wizerunek zewnętrzny ZDM)

	Adresaci	Działania	Wskaźniki	Komórki/zespoły/osoby odpowiedzialne	Termin
--	----------	-----------	-----------	--------------------------------------	--------

Plan Równości Płci Zarządu Dróg Miejskich w Warszawie

Cel operacyjny 1.1. Prowadzenie badań i analiz z uwzględnieniem czynnika płci	Pracownicy i pracownice ZDM	Przeszkolenie w zakresie inkluzywnego projektowania rozwiązań	1. Minimum 1 szkolenie dla pracowników prowadzących badania 2. Minimum 80% przeszkolonych osób biorących udział w badaniach	Zespół ds. równości płci Wydział Spraw Pracowniczych i Płacowych Wydział Zrównoważonej Mobilności Wydział Organizacji Ruchu Wydział Oświelenia Wydział Sygnalizacji Wydział Miejskiego Systemu Informacji	szkolenia – do końca 2025, wdrożenie od 2026
	Mieszkańcy m.st. Warszawy	Wykorzystywanie wyników analizy ze względu na płeć w projektowaniu rozwiązań	1. Rozwiązania w przestrzeni miejskiej dostosowane do potrzeb kobiet i mężczyzn poparte opiniami mieszkańców 2. Uwzględnienie tematyki płci w przebiegu konsultacji społecznych	Zespół ds. równości płci Wydział Zrównoważonej Mobilności Wydział Organizacji Ruchu Wydział Oświelenia Wydział Sygnalizacji Wydział Miejskiego Systemu Informacji	od 2026
Cel operacyjny 1.2. Dbanie o równy udział kobiet i mężczyzn w konsultacjach społecznych	Mieszkańcy m.st. Warszawy	Formułowanie ogłoszeń o konsultacjach społecznych adresowanych do kobiet i mężczyzn	1. Poddawanie ogłoszeń o konsultacjach społecznych opiniowaniu Zespołu ds. równości płci	Zespół ds. równości płci Wydział Zrównoważonej Mobilności Wydział Organizacji Ruchu Wydział Oświelenia Wydział Sygnalizacji Wydział Miejskiego Systemu Informacji	od 2024
Cel operacyjny 1.3. Uwzględnianie czynnika płci we wszelkich kampaniach społecznych kierowanych do mieszkańców miasta	Mieszkańcy m.st. Warszawy	Poddawanie każdego pomysłu na kampanię społeczną pod konsultacje Zespołu ds. równości płci	1. Obowiązkowe rekomendacje Zespołu ds. równości płci do koncepcji kampanii społecznej 2. Kampanie uwzględniające czynnik płci w warstwie treściowej i wizualnej	Zespół ds. równości płci Wydział Strategii i Komunikacji Społecznej	od 2024

4. MONITORING I EWALUACJA PLANU

Stan realizacji Planu Równości Płci dla ZDM na lata 2023–2026 będzie monitorowany przez specjalnie w tym celu powołany Zespół ds. równości płci. Treść PRP będzie aktualizowana, jeśli nastąpi w tym zakresie uzasadniona potrzeba. Monitorowanie będzie następowało raz w roku (do końca I kwartału danego roku za rok ubiegły), a sprawozdania z wdrażania Planu będą publikowane na stronie internetowej ZDM w specjalnej zakładce poświęconej PRP. W ramach monitorowania realizacji planu cele wyznaczone w Planie Równości Płci będą weryfikowane poprzez wykonane działania i wyznaczone wskaźniki.

Dokumentacja realizacji poszczególnych działań będzie gromadzona w zasobach ZDM i udostępniana do wglądu. Za koordynację wszystkich działań będzie odpowiedzialny Zespół ds. równości płci.

ŹRÓDŁA

Bryniarska Z., Puławska-Obiedowska S. (2020). *Analiza postrzegania jakości transportu publicznego wśród kobiet i mężczyzn w Krakowie*, „Transport Miejski i Regionalny”, 5, 13-18.

European Commission (2021). *Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669> [26.02.2023].

European Institute for Gender Equality. *Gender Equality in Academia and Research*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep> [26.02.2023].

Europejski Atlas Mobilności (2021) https://eu.boell.org/sites/default/files/2021-07/EUMobilityatlas2021_2ndedition_FINAL_WEB.pdf [04.03.2023].

Fundacja „Rodzic w mieście” (2021). *Macierzyństwo a aktywność zawodowa. Raport z badania*.

ONZ, *Report to the United Nations Economic Commission for Europe Executive Committee on the implementation of the priorities of the UNECE reform for strengthening some activities of the Committee. The Inland Transport Committee and gender issues in transport*. <https://unece.org/DAM/trans/doc/2009/itc/ECE-TRANS-2009-07e.pdf> [28.02.2023].

Strona European Institute for Gender Equality nt. transportu, <https://eige.europa.eu/topics/transport> [28.02.2023].

Sustainable Mobility for All. 2019. Global Roadmap of Action Toward Sustainable Mobility: Gender. Washington DC, License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/229591571411011551-0090022019/original/GenderGlobalRoadmapofAction.pdf> [28.02.2023].

