

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

#### 1. Wprowadzenie

Zarząd Transportu Miejskiego w Warszawie jest jednostką organizacyjną m.st. Warszawy nieposiadającą osobowości prawnej, prowadzonej w formie jednostki budżetowej działającej na podstawie:

- uchwały Nr XXIII/135/91 z dnia 16 grudnia 1991 r. Rady m.st. Warszawy w sprawie utworzenia jednostki budżetowej pod nazwą Zarząd Transportu Miejskiego,
- ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 1270 z późn. zm.),
- statutu Zarządu Transportu Miejskiego stanowiącego załącznik do uchwały Nr LII/1391/2005 w sprawie statutu Zarządu Transportu Miejskiego z dnia 19 maja 2005 r., zmienionego uchwałą Nr LXXV/2265/2006 Rady m.st. Warszawy z dnia 18 maja 2006 r., uchwałą Nr XXXIX/1171/2008 Rady m.st. Warszawy z dnia 28 sierpnia 2008 r., uchwałą Nr LXVI/2062/2009 Rady m.st. Warszawy z dnia 5 listopada 2009 r., uchwałą Nr XXII/441/2011 Rady m.st. Warszawy z dnia 8 września 2011 r., uchwałą Nr XXXII/771/2012 Rady m.st. Warszawy z dnia 23 lutego 2012 r., uchwałą Nr XVIII/408/2015 Rady m.st. Warszawy z dnia 15 października 2015 r.,
- innych przepisów prawa.

Zarząd Transportu Miejskiego rozpoczął działalność 1 stycznia 1992 roku, na mocy uchwały Rady m.st. Warszawy, a główne zadania ZTM zapisane w statucie to organizacja, zarządzanie i nadzorowanie zbiorowego transportu publicznego w aglomeracji warszawskiej. Ponadto ZTM zapewnia przejazdy mieszkańcom ponad dwumilionowej metropolii oraz łączy z Warszawą 33 ościennie gminy.

#### 1.1. Działania podejmowane przez Zarząd Transportu Miejskiego w obszarze różnorodności

Zarząd Transportu Miejskiego w Warszawie jest pracodawcą, który dba o bezpieczeństwo wszystkich zatrudnionych osób. Jest otwarty na różnorodność we wszystkich aspektach, w tym również na płeć – ponad 49,5 % zatrudnionych to kobiety (stan na 30.04.2023 r.).

Jako pracodawca, Zarząd Transportu Miejskiego w Warszawie kieruje się zasadą równości, zarówno w procesie rekrutacji osób ubiegających się o pracę, jak i w polityce kadrowej i płacowej osób zatrudnionych.

Zarząd Transportu Miejskiego jako pracodawca uznaje prawa do:

- równości kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach zatrudnienia, łącznie z organizacją i warunkami pracy,
- łączenia życia zawodowego, społecznego i rodzinnego,
- godności i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

W Zarządzie Transportu Miejskiego w Warszawie szanuje się obowiązujące regulacje dotyczące praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą oraz dąży się do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

Zarząd Transportu Miejskiego popiera i identyfikuje się z działaniami podejmowanymi przez Urząd m.st. Warszawy w obszarze równości płci i różnorodności, a wprowadzenie przez ZTM Planu Równości Płci pozwoli w usystematyzowany sposób realizować zdefiniowane cele, w pełnej zgodności z celami jednostki nadrzędnej – Urzędu m.st. Warszawy.

W sferze publicznej Zarząd Transportu Miejskiego realizuje zadania statutowe związane z organizacją, zarządzaniem i nadzorowaniem zbiorowego transportu publicznego w aglomeracji warszawskiej w sposób inkluzywny i dostępny dla każdego, z zachowaniem najwyższej jakości usług, co znalazło odzwierciedlenie w badaniach Barometru Warszawskiego:

<https://um.warszawa.pl/waw/warszawa-w-liczbach/barometr-warszawski6>.

#### Wskaźniki Barometru Warszawskiego

##### 1. grudzień 2022 / styczeń 2023

Wyniki badania wskaźnikowego wykonanego dla Urzędu m.st. Warszawy wskazują, iż kobiety częściej korzystają z Warszawskiego Transportu Publicznego.

Codziennie lub przynajmniej raz w tygodniu korzystanie z WTP deklaruje 63% kobiet oraz 51% mężczyzn.

Corzystanie z komunikacji miejskiej – autobusów, tramwajów, metra

42

Jak często w ciągu ostatnich 3 miesięcy korzystał(a) Pan(i) w Warszawie z komunikacji miejskiej – autobusów, tramwajów, metra?	Ogółem		Płeć				Wiek					
	Ogółem		Kobieta		Mężczyzna		15-34		35-54		55+	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Codziennie lub prawie codziennie	362	37%	196	40%	166	33%	70	37%	145	38%	147	36%
Nie codziennie, ale przynajmniej raz w tygodniu	210	21%	110	23%	100	18%	42	20%	75	18%	93	24%
Od czasu do czasu, czyli mniej niż raz w tygodniu	152	14%	56	11%	96	17%	35	17%	68	14%	49	12%
Rzadko, czyli mniej niż raz w miesiącu	156	15%	57	14%	99	17%	38	17%	72	18%	46	12%
Wcale nie korzystałem(am)	124	13%	59	12%	65	14%	19	10%	45	11%	60	16%
Trudno powiedzieć	2	0%	0	0%	2	0%	0	0%	2	0%	0	0%
Ogółem	1006	100%	478	100%	528	100%	204	100%	407	100%	395	100%



Pomiar wskaźników monitorujących strategię i programy



W ramach realizowanych badań osoby korzystające z transportu publicznego oceniły jakość podróżowania po Warszawie komunikacją miejską i ocena ta w obydwu grupach jest zbliżona.

Ocenę >8 przyznało 52% kobiet i 50% mężczyzn, natomiast oceny <3 przyznało 4% kobiet i 3% mężczyzn.

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

Proszę ocenić jakość podróżowania po Warszawie następującymi środkami transportu - Komunikacją miejską	Ogółem		Płeć				Wiek					
	Ogółem		Kobieta		Mężczyzna		15-34		35-54		55+	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. ocena bardzo zła	4	0%	3	1%	1	0%	0	0%	2	1%	2	1%
2	8	1%	2	1%	6	1%	3	2%	4	1%	1	0%
3	26	2%	12	2%	14	2%	5	2%	10	3%	11	3%
4	30	3%	18	4%	12	2%	4	3%	16	4%	10	2%
5	88	9%	51	10%	37	7%	13	6%	36	10%	39	10%
6	82	8%	32	6%	50	10%	18	7%	36	9%	28	7%
7	196	20%	85	19%	111	21%	58	31%	72	16%	66	16%
8	274	26%	121	25%	153	28%	58	27%	111	26%	105	27%
9	123	12%	60	12%	63	12%	28	12%	53	12%	42	11%
10. ocena bardzo dobra	118	13%	65	15%	53	10%	10	6%	47	14%	61	16%
Trudno powiedzieć	57	6%	29	6%	28	6%	7	4%	20	5%	30	8%
Ogółem	1006	100%	478	100%	528	100%	204	100%	407	100%	395	100%



Pomiar wskaźników monitorujących strategię i programy



Funkcjonowanie komunikacji miejskiej zostało ocenione na poziomie bardzo dobrym i dobrym przez 85% osób korzystających z Warszawskiego Transportu Publicznego, a w podziale na płeć, przez 83% kobiet i 86% mężczyzn.

Jak - ogólnie rzecz ujmując - ocenia Pan(i) obszary, które zarządzane są przez m.st. Warszawę? - Funkcjonowanie komunikacji miejskiej	Ogółem		Płeć				Wiek					
	Ogółem		Kobieta		Mężczyzna		15-34		35-54		55+	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bardzo dobrze	263	27%	116	25%	147	28%	56	27%	103	27%	104	26%
Raczej dobrze	590	58%	285	58%	305	58%	114	56%	238	56%	238	60%
Raczej źle	91	10%	51	12%	40	7%	21	11%	46	12%	24	6%
Bardzo źle	15	1%	4	1%	11	2%	7	3%	2	0%	6	1%
Trudno powiedzieć	47	4%	22	4%	25	4%	6	3%	18	4%	23	6%
Ogółem	1006	100%	478	100%	528	100%	204	100%	407	100%	395	100%



Pomiar wskaźników monitorujących strategię i programy



# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

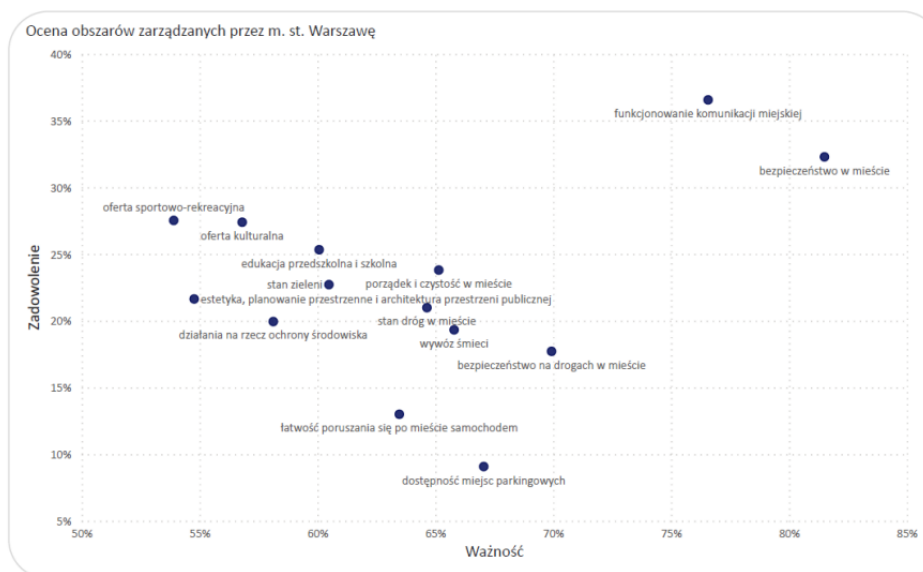
### 2. styczeń 2022 / czerwiec 2022

W edycji Barometru Warszawskiego ze stycznia 2023 r. oraz czerwca 2023 r. funkcjonowanie komunikacji miejskiej zostało ocenione najwyżej z usług miejskich, jednocześnie, obok bezpieczeństwa uważany jest jako jeden z najważniejszych elementów. Badanie to realizowane było bez podziału na płeć.

### Barometr Warszawski, edycja 1.2023

Najbardziej warszawiacy są zadowoleni z bezpieczeństwa w mieście i funkcjonowania komunikacji miejskiej, które też wyróżniają się na skali ważności

11



Najważniejsze dla mieszkańców jest bezpieczeństwo w mieście i jest ono jednocześnie dobrze ocenione. Komunikacja miejska też jest dobrze oceniana i jest ważnym aspektem funkcjonowania miasta. Najniższy poziom zadowolenia natomiast mamy z dostępności miejsc parkingowych i łatwości poruszania się po mieście samochodem.

Próba: Warszawa N=1644 Na wykresie pokazano wyniki oceny na poziomie „bardzo dobrze” oraz ważności na poziomie „bardzo ważny”.



Barometr Warszawski 1'2023



## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

Najlepiej warszawiacy oceniają bezpieczeństwo w mieście oraz funkcjonowanie komunikacji miejskiej

54

Na ile ważny jest dla Pana(i) każdy z obszarów zarządzanych przez m.st. Warszawę?	Bardzo ważny	Raczej ważny	T2B
Bezpieczeństwo w mieście	82%	17%	99%
Porządek i czystość w mieście	65%	33%	98%
Funkcjonowanie komunikacji miejskiej	77%	20%	97%
Stan zieleni	60%	37%	97%
Bezpieczeństwo na drogach w mieście	70%	27%	97%
Wywóz śmieci	66%	31%	97%
Stan dróg w mieście	65%	31%	96%
Estetyka, planowanie przestrzenne i architektura przestrzeni publicznej	55%	39%	94%
Oferta kulturalna	57%	36%	93%
Działania na rzecz ochrony środowiska	58%	35%	93%
Dostępność miejsc parkingowych	67%	24%	91%
Edukacja przedszkolna i szkolna	60%	30%	90%
Oferta sportowo-rekreacyjna	54%	36%	90%
Łatwość poruszania się po mieście samochodem	63%	27%	90%

Jak – ogólnie rzecz ujmując – ocenia Pan(i) obszary zarządzane przez m.st. Warszawę?	Bardzo dobrze	Raczej dobrze	T2B
Bezpieczeństwo w mieście	32%	57%	89%
Porządek i czystość w mieście	24%	62%	86%
Funkcjonowanie komunikacji miejskiej	37%	52%	89%
Stan zieleni	23%	62%	85%
Bezpieczeństwo na drogach w mieście	18%	56%	74%
Wywóz śmieci	19%	61%	80%
Stan dróg w mieście	21%	57%	78%
Estetyka, planowanie przestrzenne i architektura przestrzeni publicznej	22%	57%	79%
Oferta kulturalna	27%	60%	87%
Działania na rzecz ochrony środowiska	20%	58%	78%
Dostępność miejsc parkingowych	9%	23%	32%
Edukacja przedszkolna i szkolna	25%	53%	78%
Oferta sportowo-rekreacyjna	28%	56%	84%
Łatwość poruszania się po mieście samochodem	13%	36%	49%

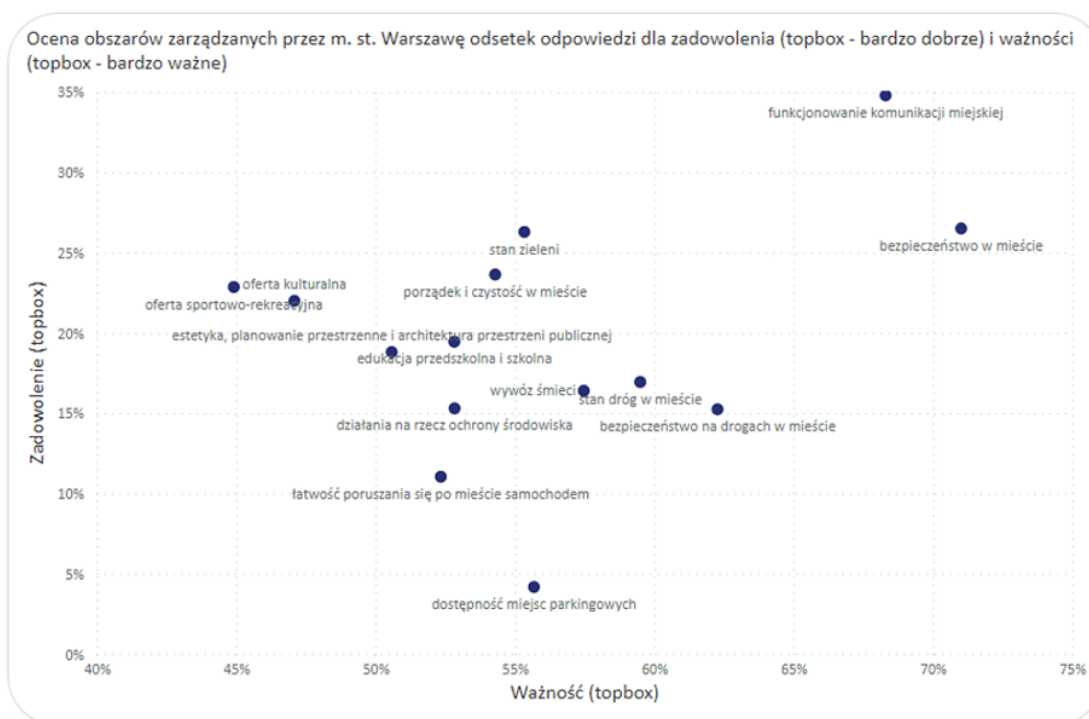
# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

Barometr Warszawski, edycja 6.2023

Najbardziej warszawiacy są zadowoleni z bezpieczeństwa w mieście i funkcjonowania komunikacji miejskiej, które też wyróżniają się na skali ważności

11



Najważniejsze dla mieszkańców jest bezpieczeństwo w mieście i jest ono jednocześnie dobrze ocenione. Komunikacja miejska też jest dobrze oceniana i jest ważnym aspektem funkcjonowania miasta. Najniższy poziom zadowolenia natomiast mamy z dostępności miejsc parkingowych i łatwości poruszania się po mieście samochodem.

Próba: Warszawa N=1644



# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

Najlepiej warszawiacy oceniają bezpieczeństwo w mieście oraz funkcjonowanie komunikacji miejskiej

Czerwiec 2023

59

Na ile ważny jest dla Pana(i) każdy z obszarów zarządzanych przez m.st. Warszawę?	Bardzo ważny	Raczej ważny	T2B
Bezpieczeństwo w mieście	71%	27%	98%
Porządek i czystość w mieście	54%	43%	97%
Funkcjonowanie komunikacji miejskiej	68%	29%	97%
Bezpieczeństwo na drogach w mieście	62%	34%	96%
Wywóz śmieci	57%	39%	96%
Stan zieleni	55%	40%	95%
Stan dróg w mieście	59%	36%	95%
Estetyka, planowanie przestrzenne i architektura przestrzeni publicznej	51%	43%	94%
Działania na rzecz ochrony środowiska	53%	38%	91%
Dostępność miejsc parkingowych	56%	34%	90%
Łatwość poruszania się po mieście samochodem	52%	37%	89%
Oferta kulturalna	47%	42%	89%
Oferta sportowo-rekreacyjna	45%	43%	88%
Edukacja przedszkolna i szkolna	53%	34%	87%

Jak – ogólnie rzecz ujmując – ocenia Pan(i) obszary zarządzane przez m.st. Warszawę?	Bardzo dobrze	Raczej dobrze	T2B
Bezpieczeństwo w mieście	27%	61%	88%
Porządek i czystość w mieście	24%	60%	84%
Funkcjonowanie komunikacji miejskiej	35%	54%	89%
Bezpieczeństwo na drogach w mieście	15%	57%	72%
Wywóz śmieci	16%	66%	82%
Stan zieleni	26%	58%	84%
Stan dróg w mieście	17%	57%	74%
Estetyka, planowanie przestrzenne i architektura przestrzeni publicznej	19%	57%	76%
Działania na rzecz ochrony środowiska	15%	61%	76%
Dostępność miejsc parkingowych	4%	19%	23%
Łatwość poruszania się po mieście samochodem	11%	40%	51%
Oferta kulturalna	22%	62%	84%
Oferta sportowo-rekreacyjna	23%	58%	81%
Edukacja przedszkolna i szkolna	19%	56%	75%

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

W 2022 r. Zarząd Transportu Miejskiego we współpracy z operatorami oraz Urzędem Pracy m.st. Warszawy, odpowiadając na potrzeby rynku i wspierając firmy przewozowe, przygotował i zrealizował kampanię zachęcającą do podjęcia pracy jako kierowczynie / kierowca Warszawskiego Transportu Publicznego.

Jednym z celów kampanii było zwiększenie reprezentacji kobiet na tym stanowisku i przełamanie stereotypów związanych z branżą transportową.



**ZAKRĘCONE  
POSZUKIWANE**  
SILNE, NIEZALEŻNE, ODWAŻNE  
Pomożemy Ci zdobyć **uprawnienia**  
Zapłacimy za Twój kurs

Zeskanuj kod QR  
i dowiedz się więcej!

Oferujemy atrakcyjne wynagrodzenie i ciekawą pracę.  
Więcej informacji znajdziesz na [warszawa.praca.gov.pl](http://warszawa.praca.gov.pl)

Warszawski Transport Publiczny, Urząd Pracy m.st. Warszawy, and logos of operators: Arriva, KMA, MICHAŁ CZERWIK, MOBILIS group, and mza.

Odpowiedzią na potrzebę przełamania stereotypów oraz zaznaczenia obecności oraz roli kobiet w miejskim transporcie publicznym była również konferencja „Komunikacja jest kobietą”, która odbyła się w siedzibie ZTM 8 marca 2023 r. w Międzynarodowy Dzień Kobiet. Do udziału w konferencji zostały zaproszone kobiety zawodowo związane z komunikacją miejską. Patronat nad nią objął prezydent m.st. Warszawy Rafał Trzaskowski, a matronat Warszawska Rada Kobiet.



Zarząd Transportu Miejskiego uczestniczył w projekcie DIAMOND (Revealing actionable knowledge from data to support fair women's inclusion in transport systems - **Ujawnienie uczciwej i możliwej do wykorzystania w praktyce wiedzy z danych w celu wsparcia włączenia kobiet do systemów transportowych**), będącym częścią programu Horyzont 2020.

Głównym celem projektu DIAMOND było przekształcenie danych w praktyczną wiedzę dla wspierania sprawiedliwego włączenia kobiet do systemów transportowych. Jego realizacja miała przyczynić się do osiągnięcia bardziej kompleksowego i wydajnego systemu transportowego. Rolą ZTM w projekcie DIAMOND było dostarczenie danych z przeprowadzonych w Warszawie



# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

terenowych badań ankietowych oraz lokalnych grup fokusowych angażujących osoby zatrudnione w sektorze transportu publicznego, jak również ewaluacja produktu projektu, którym jest narzędzie do interaktywnej diagnozy poziomu genderowej inkluzywności różnych obszarów transportu i mobilności miejskiej.

W ramach projektu zrealizowane zostało badanie, którego jednym z celów było zbadanie barier i potrzeb związanych z poziomem uczestnictwa kobiet w zawodach z sektora transportu w UE, a także uczestnictwa kobiet w wykorzystaniu transportu zbiorowego.

Firma zewnętrzna w ramach badania zrealizowała:

- 4 wywiady grupowe w formule on line z mieszkańcami Warszawy lub aglomeracji warszawskiej, korzystającymi na co dzień z komunikacji miejskiej lub wykorzystującymi inne środki transportu. Uczestnicy zostali podzieleni według kryteriów wiekowych, co pozwoliło na stworzenie swobodnej atmosfery podczas rozmów, a także pozwalało uchwycić ewentualne różnice w poglądach osób z różnych grup wiekowych,
- 2 wywiady grupowe on line z przedstawicielami różnych firm obsługujących i organizujących transport zbiorowy w Warszawie. Jedna grupa złożona była z pracowników pracujących bezpośrednio w środkach transportu. Druga grupa złożona była z pracowników biurowych oraz pracowników operacyjnych. Badanie realizowano w listopadzie 2020 roku techniką zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI – ang. focus group interview).

#### Wsparcie włączenia kobiet w systemy transportowe – wnioski ujęte w raporcie

- **Wykorzystywanie transportu niezależne od płci.** Kobiety i mężczyźni w ten sam sposób korzystają z transportu zbiorowego i wyrażają ten sam stopień zadowolenia z dostępności transportu. Kobiety są w pełni zintegrowanymi użytkowniczkami transportu zbiorowego i nie dostrzegają potrzeby traktowania ich jako szczególnej kategorii pasażerów.
- **Udogodnienia dla ogółu pasażerów – nie tylko kobiet.** W przypadku większości postulowanych udogodnień przeznaczonych dla użytkowników transportu zbiorowego, podróżni nie rozróżniają ich w kontekście płci. Uznają, że udogodnienia mają wymiar uniwersalny, a kobiety nie są traktowane jak pasażerowie o wyjątkowych potrzebach.
- **Specjalne udogodnienia dla kobiet – tylko w ciąży i we wczesnym macierzyństwie.** Sens szczególnego wsparcia pasażerowie widzą w odniesieniu do kobiet na określonym etapie życia, tj. kobiet w ciąży, karmiących, z bardzo małymi dziećmi (jako, że częściej to kobiety podejmują się opieki nad bardzo małymi dziećmi). Postulaty dodatkowego wsparcia dotyczą wyznaczania miejsc siedzących dla kobiet w ciąży i kobiet z małymi dziećmi, wyznaczania w pojazdach stref dla wózków, wyposażania toalet na stacjach i dworcach w przewijaki, tworzenia pomieszczeń dla matek karmiących piersią, a także prowadzenia kampanii zachęcających do ustępowania miejsca tym grupom kobiet i zachęcających, by prosić o ustąpienie miejsca.
- **Powody oczekiwania dodatkowego wsparcia dla kobiet w ciąży lub z małymi dziećmi.** Na wyróżnienie kobiet w ciąży i kobiet z bardzo małymi dziećmi, jako szczególnej grupy użytkowników transportu zbiorowego, wpływa zakorzeniony w polskim społeczeństwie tzw. tradycyjny model rodziny oraz podzielana społecznie szczególna ochrona kobiet i dzieci –

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

nie są to zjawiska związane z transportem i z kwestią sprawiedliwości płci w transporcie, a jedynie z postrzeganiem ról kobiety i mężczyzny w społeczeństwie.

- **Kobiety mniej bezpieczne w środkach transportu.** Kwestia płci nabiera dla podróżnych dużego znaczenia w kontekście bezpieczeństwa podróżnych, gdyż zdaniem pasażerów kobiety bardziej niż mężczyźni narażone są na niekomfortowe i niebezpieczne sytuacje w środkach transportu. Dotyczy to przede wszystkim obecności pijanych mężczyzn, agresywnych grup (szczególnie w godzinach nocnych), co budzi u kobiet duże obawy o bezpieczeństwo osobiste i bezpieczeństwo ich mienia. Dodatkowo pojawia się problem naruszania przestrzeni osobistej, czy niestosownych zaczepek, a nawet naruszania przestrzeni intymnej kobiet. W tym zakresie konieczne jest wdrażanie rozwiązań szybkiego reagowania i pomocy pasażerom.
- **Naruszanie przestrzeni intymnej kobiet oraz niestosowne zaczepianie, jako zjawiska o małym nasileniu.** Tego typu sytuacje wymieniane były jedynie na marginesie innych rozważań lub w wyniku dopytywania podyktowanego scenariuszem rozmowy, a więc nie rzutują znacząco na poczucie bezpieczeństwa kobiet w warszawskim transporcie. Wydaje się, że silnie zakorzenione w społeczeństwie polskim normy kulturowe dotyczące szacunku względem kobiet mocno blokują tego typu zachowania – bezpośrednio u sprawcy lub pośrednio – poprzez wysoki poziom dezaprobaty społecznej.
- **Podczas podróży pasażerowie zdani sami na siebie.** Pasażerowie obu płci nie mają przekonania, że w razie niebezpiecznej sytuacji mogą liczyć na pomoc pracowników transportu lub policji. Przypuszczać można, że procedury zachowań nie są dostatecznie rozpropagowane, a nieskuteczne interwencje ze strony pracowników transportu lub innych służb zniechęcają pasażerów do interweniowania w przyszłości. Procedura reagowania na zagrożenia musi być szybka, prosta i skuteczna, by pasażerowie z niej korzystali.
- **Postrzeganie transportu kształtuje dawna wiedza i mity.** Pasażerowie widzą i doceniają postęp w dostosowaniu transportu do potrzeb użytkowników, jednak pewne zagadnienia postrzegają nadal przez pryzmat obserwacji i doświadczeń sprzed wielu lat. Przykładem są wypowiedzi o autobusach z trudnym dostępem dla kobiet starszych czy kobiet z wózkami, w sytuacji gdy przewoźnik deklaruje, że cały tabor autobusowy jest niskopodłogowy. Ważne wydaje się promowanie dokonywanych unowocześnień, uświadamianie pasażerów w kwestii zmian, by wytrącić ich z utartych schematów myślenia o transporcie.
- **Czynniki wyboru i rezygnacji z transportu podobne u obu płci.** Czynniki zachęcające do korzystania z transportu zbiorowego nie są zróżnicowane z punktu widzenia płci, natomiast w przypadku czynników zniechęcających widać, że kobiety w większym stopniu zwracają uwagę na kwestię czystości oraz na dyskomfort związany z zatłoczeniem.

#### Wsparcie włączenia kobiet w systemy transportowe – zatrudnienie – wnioski

- **Płeć pracownika nie ma znaczenia dla firmy.** Osoby zatrudnione w transporcie deklarują, że firmy transportowe nie różnicują pracowników z punktu widzenia płci, tzn., że płeć w żaden sposób nie wpływa na zakres przydzielanych obowiązków, na dostęp do szkoleń czy szanse awansu. Nie wymieniono żadnych przykładów dyskryminacji.

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

- **Zachęcanie kobiet do pracy tylko na określonych stanowiskach.** Branża transportowa aktywnie zachęca kobiety do podejmowania pracy w charakterze kierowczyń i motorniczych. Pytaniem pozostaje, czy jest to forma promowania równości płci, czy forma „spychania” kobiet na „niższe” stanowiska w branży. Brak jest jakichkolwiek zachęt do awansowania w strukturach firm w ujęciu pionowym. Jest to przejaw szklanych sufitów awansowania kobiet w strukturach firm – w ogóle, a nie szczególnie w transporcie.
- **Duże zainteresowanie kobiet pracą biurową jako powielanie schematu.** Nie stwierdzono szczególnych zachęt dla kobiet do podejmowania prac biurowych w transporcie, ponieważ zachęty te są zbędne. Na stanowiska biurowe kobiety aplikują częściej niż mężczyźni lub z taką samą częstotliwością. Pozwala to sądzić, że aplikowanie na stanowiska dokonuje się bardzo często zgodnie ze stereotypowym podziałem zawodów na męskie (techniczne) i kobiece (biurowe), co potwierdza, że podziały te są nadal silnie zakorzenione w społeczeństwie.
- **Nie ma barier, ale brakuje zachęt do zatrudniania kobiet na stanowiskach technicznych.** Nie są widoczne zachęty dla kobiet do podejmowania pracy na stanowiskach technicznych, mechanicznych, czy w nadzorze ruchu. Pomimo braku zachęt, nie stwierdzono jednak żadnych mechanizmów blokowania kobietom dostępu do tego typu pozycji.
- **Mniejsza akceptacja kobiet na stanowiskach technicznych przez współpracowników.** O ile pracodawcy nie tworzą barier w tym zakresie, o tyle zdarza się, że występują one wśród współpracowników ze względu na „wtargnięcie kobiety do męskiego świata”. Pojawia się tu zjawisko błędnego koła: kobiety nie mają jak udowodnić swoich kompetencji, póki nie obejmą danego stanowiska, ale tylko nieliczne decydują się aplikować na takie stanowiska, bo czują, że nie są mile widziane z powodu rzekomego braku kompetencji.
- **Znaczenie kodeksu etyki zawodowej.** Opinie na temat równego dostępu kobiet do zatrudnienia w transporcie, a także równego traktowania pracowników obu płci, wyrażają tak samo kobiety, jak i mężczyźni. Pozytywna ocena rozwiązania, jakim jest kodeks etyki zawodowej świadczy o tym, że pomimo korzystnej oceny równości płci w branży, istnieje potrzeba jej wspierania lub ochrony. Można więc przypuszczać, że w jakimś stopniu problemy w tym zakresie są odczuwalne lub odczuwane są obawy o ich wystąpienie w przyszłości.
- **Stereotypy dotyczące kobiet w transporcie tracą na sile.** Społeczne bariery dotyczące kobiet prowadzących pojazdy są bardzo rzadkie – występują głównie u osób starszych, jednak większość pasażerów uznaje kobiety za kierownicę za zjawisko naturalne. Stereotypowe utożsamianie pracy kierowcy z płcią męską zostało mocno osłabione dzięki wieloletniemu procesowi zwiększania liczby kobiet na tego typu stanowiskach.
- **Walka ze stereotypem „słabej płci”.** Pracownicy uważają, że kobiety zatrudnione na stanowiskach operacyjnych w transporcie, są bardziej niż mężczyźni narażone na ataki i agresję ze strony pasażerów. Może to wynikać ze stereotypowego podejścia do kobiety jako tzw. „słabej płci”. Firmy, zakładając większe narażenia na ataki, w sposób szczególny wspierają kobiety, zapewniając im dostęp do szkoleń z zakresu ochrony, rozmów z trudnym klientem i sposobów reagowania w sytuacjach zagrożenia. Tego typu rozwiązania mają zwiększać bezpieczeństwo kobiet. Warto, aby takie szkolenia były realizowane dla obu płci.

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

- **Nowoczesny tabor sprzyja równości płci.** Czynnikiem, który wpłynął istotnie na wzrost zatrudnienia kobiet w transporcie było unowocześnienie taboru i infrastruktury (np. zwrotnic), eliminujące wymóg dużej siły fizycznej osób prowadzących pojazdy. Udogodnienie to, choć nie było adresowane do żadnej z płci (gdyż z nowego taboru korzystają tak samo kobiety, jak i mężczyźni) przyczyniło się do większego zatrudnienia kobiet w transporcie i wyrównania szans obu płci na etapie rekrutacji.
- **Firma nie wspiera kobiet, lecz wszystkich pracowników.** Pracownicy deklarują, że zdecydowana większość form wsparcia, które otrzymują od pracodawców, to wsparcie oferowane ogółowi pracowników, a nie jednej z płci. Kobiety zatrudnione w branży transportowej nie zgłaszały żadnych postulatów wsparcia, które miałyby być dedykowane tylko kobietom. Potwierdza się, że ani nie czują się dyskryminowane, ani też nie chcą być traktowane na szczególnych zasadach.
- **Posiadanie przez kobietę małego dziecka okolicznością wymagającą szczególnego wsparcia.** Jedną z nielicznych form wsparcia dedykowanego wyłącznie kobietom jest zapewnienie im wygodniejszych grafików, jeśli posiadają małe dzieci. Należy to uznać za konsekwencję społecznie przyjętego wzorca uznającego rolę matki za dominującą na wczesnym etapie dzieciństwa.
- **Warunki socjalne odmienne dla kobiet i mężczyzn.** Formą specjalnego udogodnienia jest dobieranie kierowczyniom i motorniczym tras z uwzględnieniem panujących na nich warunków socjalnych (dostępu do toalet i ciepłej wody) w sytuacji, gdy jeszcze nie wszystkie pętle i zajezdnie wyposażone są w infrastrukturę na odpowiednim poziomie. Specjalne warunki sanitarne dla kobiet można potraktować jako rodzaj nierówności płci, choć ze względu na oczywiste różnice biologiczne poziom ich zrozumienia wśród zatrudnionych mężczyzn jest wysoki. Nie zmienia to faktu, że wysoki standard czystości sanitariatów, czy dostęp do bieżącej wody, powinien dotyczyć tak samo mężczyzn, jak i kobiet.

#### 1.2. Prace nad Planem Równości Płci i jego realizacja

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, dalej: GEP) Zarządu Transportu Miejskiego, podobnie jak GEP m.st. Warszawy, został zaplanowany na lata 2023-2026.

Sporządzone będą i podawane do wiadomości pracowników Zarządu Transportu Miejskiego roczne sprawozdania z postępów realizacji Planu. Po upływie trzech lat przeprowadzona zostanie ewaluacja wykonania Planu oraz zostanie sporządzony plan na kolejny okres, uwzględniający efekty działań zrealizowanych w latach 2023-2026.

Przygotowany Plan Równości Płci ZTM:

- obejmuje diagnozę zawierającą najważniejsze wnioski z przeprowadzonych dotychczas analiz istniejącego stanu faktycznego,
- uwzględnia kluczowe obszary tematyczne rekomendowane przez Komisję Europejską wraz ze wskazaniem działań do realizacji – rekomendowane przez KE obszary to:
  - równowaga między pracą, a życiem prywatnym,
  - równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji,

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

- równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- włączenie kwestii płci do badań i realizacji projektów,
- przeciwdziałanie przemocy związanej z płcią, w tym molestowaniu seksualnemu.

**Plan Równości Płci** w Zarządzie Transportu Miejskiego w Warszawie jest dokumentem:

- przygotowanym z myślą o wszystkich pracownikach,
- opracowanym w celu przeciwdziałania dyskryminacji pracowników ze względu na płeć oraz wszelkie czynniki z nią związane, takie jak stan cywilny i rodzinny, wychowanie i opieka nad dziećmi,
- mającym na celu zagwarantowanie obu płciom takich samych warunków rozwoju, dających możliwość wyboru różnych ścieżek zawodowych,
- mającym na celu stworzenie jeszcze lepszego środowiska pracy, zapobiegającego spowolnieniu kariery, w szczególności kobiet chcących łączyć pracę z życiem pozazawodowym i wychowaniem dzieci.

**Celem Planu Równości Płci** jest usystematyzowanie działań zmierzających do zapewnienia w Zarządzie Transportu Miejskiego bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich Pracowników, opartego na zasadach poszanowania równości, różnorodności, tolerancji oraz wolności od wszelkiej dyskryminacji.

**Zadaniem Planu Równości Płci** jest promowanie, wdrażanie i monitorowanie działań mających na celu zapewnienie równości płci i różnorodności oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji w miejscu pracy.

**Plan Równości Płci** Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie **odpowiada na potrzeby:**

- upowszechniania wiedzy na temat równości i różnorodności, promowanie dobrych praktyk i rozwiązań z zakresu wzmocnienia równości oraz eliminowanie dyskryminacji w środowisku pracy,
- utworzenia czytelnych procedur, dzięki czemu stworzone zostanie lepsze środowisko pracy, pozwalające niwelować bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym, zapobiegać spowolnieniu rozwoju zawodowego oraz wspierać zaangażowanie i wykorzystanie potencjału zróżnicowanych zespołów,
- przeciwdziałania stereotypom, które mają wpływ na relacje w środowisku pracy, na wykluczenie oraz rozwój kariery zawodowej,
- stworzenia takich warunków, dzięki którym możliwe będzie realizowanie zasad równego traktowania bez względu na płeć,
- łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny.

Za koordynację i realizację działań związanych z realizacją Planu Równości Płci odpowiada Zespół ds. Równości Płci. Na różnych etapach realizacji Planu wymagana będzie szeroka współpraca

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

z innymi komórkami organizacyjnymi Zarządu Transportu Miejskiego, a także z podmiotami zewnętrznymi.

W budżecie Zarządu Transportu Miejskiego zostaną na ten cel przeznaczone odpowiednie środki finansowe. Dodatkowo, w celu zagwarantowania skutecznej realizacji postanowień planu, zapewnione zostaną zasoby osobowe. Skala podejmowanych działań wymagać może stworzenia osobnych etatów lub poszerzenia zakresu obowiązków osób obecnie zatrudnionych.

## 2. Diagnoza

Plan Równości Płci został przygotowany w oparciu o istniejące w ZTM dane, tzw. dane zastane, w tym dane kadrowo-płacowe.

Dane dotyczące stanu i struktury zatrudnienia były poddane analizie wg stanu na 30 kwietnia 2023 r., natomiast analiza danych dotyczących procesów rekrutacji, awansów, wykorzystania urlopów związanych z rodzicielstwem, czy też zwolnień na opiekę na dziecko / członka rodziny, prowadzona była w odniesieniu do okresu 12 miesięcznego (od 1.05.2022 r. do 30.04.2023 r.).

### 2.1. Analiza regulacji prawnych.

Zasada równości płci, stanowiąca przedmiot Planu Równości Płci, znajduje swoje umocowanie w źródłach prawa międzynarodowego oraz krajowego.

Wśród aktów prawa międzynarodowego na szczególną uwagę zasługują przepisy Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ rezolucją w dniu 10 grudnia 1948 r. w Paryżu, gdzie wyrażono zasadę, zgodnie z którą wszyscy są równi wobec prawa i mogą oczekiwać, bez jakiegokolwiek różnicy, jednakowej ochrony prawnej.

Zakaz dyskryminacji znalazł się także w Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych (art. 2 ust. 1), Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (art. 2 ust. 2), Międzynarodowej konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, czy Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (art. 2).

Zakaz dyskryminacji jest także przedmiotem regulacji europejskiego prawa pracy, w tym Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (art. 14), a także Europejskiej Karty Społecznej. Do tych zagadnień nawiązuje także Traktat o Unii Europejskiej (art. 3 ust. 3) oraz Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (art. 20-23), gdzie wyrażono zasadę równości wobec prawa oraz zakaz wszelkiej dyskryminacji, a także poszanowanie dla różnicowania kulturalnego, religijnego i językowego oraz równość kobiet i mężczyzn.

Prawo do równego traktowania i niedyskryminującego traktowania znajduje swoje podstawy także w Konstytucji RP, która ustanawia generalny zakaz dyskryminowania w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. W treści art. 32 Konstytucji RP wyrażono zasadę równouprawnienia, prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym. Natomiast art. 33 stanowi, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym,

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

politycznym, społecznym i gospodarczym, które przejawiają się przede wszystkim w równym prawie do kształcenia, zatrudnienia i awansów oraz do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności politycznych i odznaczeń.

Zasadę równości płci w polskim systemie prawnym odnajdziemy również w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, gdzie cały rozdział IIa (przepisy art. 18<sup>3a</sup> – 18<sup>3e</sup>) poświęcony jest równemu traktowaniu w zatrudnieniu. W oparciu o normy wyrażone w ustawie zasadniczej, wskazuje się tutaj na równe traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty, na co wskazuje zawarte w tym przepisie sformułowanie „w szczególności” i obejmuje płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Mowa jest tutaj także o szczególnym przejawie dyskryminacji – o molestowaniu i molestowaniu seksualnym, które sprowadza się nie tylko do przykładów nierównego traktowania, ale prowadzi do naruszenia godności pracownika i wytworzenia wokół niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Należy zwrócić uwagę, iż zasady równego traktowania pracowników oraz zakazu dyskryminacji, obok tych wyartykułowanych w ww. przepisach rozdziału IIa, zostały umieszczone także wśród naczelnych zasad prawa pracy (art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup>). Oznacza to, że równość stanowi jedno z kluczowych praw, na jakich oparte ma być polskie prawo pracy. Kodeks pracy wprowadza zasadę równego traktowania, zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Kodeks wprowadza także zakaz dyskryminacji, który stanowi, że niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W polskim porządku prawnym jest także wiele innych aktów normatywnych odnoszących się do tej problematyki, wśród nich można wymienić ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, która stanowi przepis szczególny w stosunku do przepisów Kodeksu pracy, czy ustawę z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny.

Na gruncie prawa krajowego, obok aktów prawnych rangi ustawowej regulujących zagadnienie równego traktowania oraz dyskryminacji, warto wymienić także akty wewnętrzne ZTM, które w sposób szczególny poruszają tę tematykę, tj.:

- 1) zarządzenie nr 40/2021 Dyrektora Zarządu Transportu Miejskiego z dnia 10 grudnia 2021 r. w sprawie regulaminu pracy, zmienione zarządzeniem nr 38/2022 z dnia 24 listopada 2022 r.;
- 2) zarządzenie nr 35/2022 Dyrektora Zarządu Transportu Miejskiego z dnia 21 października 2022 r. w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania moobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Zarządzie Transportu Miejskiego;

# **Plan Równości Płci**

## **Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie**

### **na lata 2023 – 2026**

- 3) Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie.

#### **Zarządzenie w sprawie regulaminu pracy**

Regulamin pracy stanowi podstawowy dokument w ZTM, regulujący zasady wykonywania pracy i określający wzajemne stosunki między pracodawcą a pracownikiem. Regulamin ustala ponadto organizację i porządek pracy oraz określa związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Przepisy regulaminu odzwierciedlają normy zawarte w Kodeksie pracy, także te dotyczące równego traktowania i niedyskryminacji.

Na uwagę zasługuje także fakt, iż w jednym z pierwszych przepisów tego aktu mowa jest o tym, iż dotyczą one pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko oraz wymiar czasu pracy. Powyższe niezaprzeczalnie dowodzi, jak duży nacisk kładziony jest na równe traktowanie pracowników, które stanowi podstawową zasadę wpisaną w ramy tego dokumentu.

Zasady równego traktowania pracowników przejawiają się w szczególności w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Wśród obowiązków pracodawcy, wyartykułowanych w rozdziale 2, wymienia się przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu między innymi ze względu na płeć oraz obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów okresowej oceny pracowników oraz wyników ich pracy, a także przeciwdziałanie mobbingowi.

Dużą część poświęcono przepisom dotyczącym czasu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy kobiet w ciąży, a także ochronie pracy kobiet (rozdział 9), czyniąc tym samym zadość przepisom Kodeksu pracy w tym zakresie.

Regulamin pracy zawiera postanowienia, które kreują środowisko pracy, jakie pracodawca pragnie dla pracowników, tj. wolne od niepożądanych zjawisk, takich jak mobbing, nierówne traktowanie, dyskryminacja oraz molestowanie seksualne.

#### **Zarządzenie w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w Zarządzie Transportu Miejskiego**

U jego podstaw leży zarządzenie nr 490/2016 z dnia 11 kwietnia 2016 r. Prezydenta m.st. Warszawy o podobnym tytule. Jest aktem komplementarnym względem Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, wyrażonej w ww. akcie Prezydenta m.st. Warszawy.

Określa ono, od strony praktycznej, metody przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji oraz tryb postępowania w przypadku ich wystąpienia. Wprowadza także podstawowe definicje takich pojęć jak dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, mobbing, molestowanie czy molestowanie seksualne. Przyjęte w procedurze definicje odzwierciedlają w pełni definicje przedstawione w Kodeksie pracy.



# **Plan Równości Płci**

## **Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie**

### **na lata 2023 – 2026**

Zarządzenie wyznacza także zasady i warunki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w ZTM.

Zgodnie z polityką przyjętą w zarządzeniu, wszelkie działania pracodawcy, w szczególności dotyczące zatrudnienia pracowników, awansowania, kierowania na szkolenia i kształtowania wynagrodzenia będą motywowane przede wszystkim obiektywną oceną kwalifikacji, wyników pracy oraz doświadczenia zawodowego.

Polityka ta ma na celu aktywne przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu seksualnemu oraz dyskryminacji. Pracownicy są zobowiązani do niepodejmowania jakichkolwiek działań i zachowań o znamionach mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, a pracodawca ma obowiązek aktywnego przeciwdziałania tym zjawiskom poprzez wdrożenie i realizację wewnętrznych procedur, podejmowanie działań prewencyjnych, w szczególności przeprowadzenie szkoleń dla pracowników, powołaniu mężów zaufania oraz monitorowanie tych zachowań. Ponadto obowiązkiem każdego pracownika będącego świadkiem mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji jest zawiadomienie o tym fakcie pracodawcy.

Pracownik, który uznał, że został poddany dyskryminacji ma prawo zgłosić ten fakt w skardze bezpośrednio lub za pośrednictwem męża zaufania do Kierownika Działu Kadr i Spraw Socjalnych, która następnie przekazywana jest Dyrektorowi ZTM. Celem rozpatrzenia zasadności dokonanego zgłoszenia oraz zbadania i wyjaśnienia sprawy związanej z zaistniałym mobbingiem, molestowaniem seksualnym lub dyskryminacją, powołuje się Komisję, mającą za zadanie przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Komisja formuje ocenę zasadności zgłoszenia, wypracowuje stanowisko końcowe, jednak ostateczna decyzja co do dalszego działania i konsekwencji dla sprawy tego typu zachowań należy do pracodawcy.

W sytuacji, gdy Dyrektor poweźmie informacje o mobbingu, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnym ze źródła innego niż skarga pracownika, może z własnej inicjatywy powołać Komisję, o której mowa powyżej, bądź podjąć inne działania mające przyczynić się do wyjaśnienia sprawy.

#### **Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy**

Układ zbiorowy pracy reguluje całokształt aspektów relacji między pracodawcą a pracownikiem. Głównym jego przedmiotem jest określenie warunków wynagrodzenia za pracę i przyznanie innych świadczeń związanych z pracą, a także ustalenie zasad wypłacania dodatków do płac oraz wynagrodzeń dodatkowych, ponadto świadczeń z tytułu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z jego postanowieniami, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych, zgodnie z taryfikatorem kwalifikacji pracowników ZTM i tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w proporcjonalnej wysokości.

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

#### Wnioski

Podsumowując należy zaznaczyć, iż przeprowadzona analiza rozwiązań prawnych funkcjonujących w ZTM prowadzi do wniosku, że na poziomie wewnętrznym istnieją regulacje, które dotyczą równego traktowania w zatrudnieniu, sformułowane w sposób neutralny dla obu płci oraz zwalczania zjawisk niepożądanych takich jak mobbing, molestowanie seksualne i dyskryminacja.

Do wymogów stawianych pracodawcy należy uznanie przez niego prawa do równości kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach zatrudnienia, łącznie z organizacją i warunkami pracy oraz uznanie prawa do łączenia życia zawodowego, społecznego i rodzinnego oraz prawa do godności i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

#### 2.2. Struktura Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Pracą Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie kieruje Dyrektor, który reprezentuje ZTM na zewnątrz oraz odpowiada za jego działalność.

W czasie nieobecności Dyrektora jego obowiązki pełni Zastępca Dyrektora. W przypadku braku możliwości pełnienia zastępstwa przez Zastępcę Dyrektora, Dyrektora zastępuje wyznaczony przez niego dyrektor pionu.

Dyrektor kieruje działalnością ZTM przy pomocy pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

Do stanowisk kierowniczych zalicza się następujące stanowiska:

- 1) Dyrektora;
- 2) Zastępcy Dyrektora;
- 3) dyrektorów pionów;
- 4) kierowników działów;
- 5) osób kierujących pracami samodzielnych stanowisk;
- 6) kierowników sekcji.

W Zarządzie Transportu Miejskiego w Warszawie wyodrębnione są następujące piony:

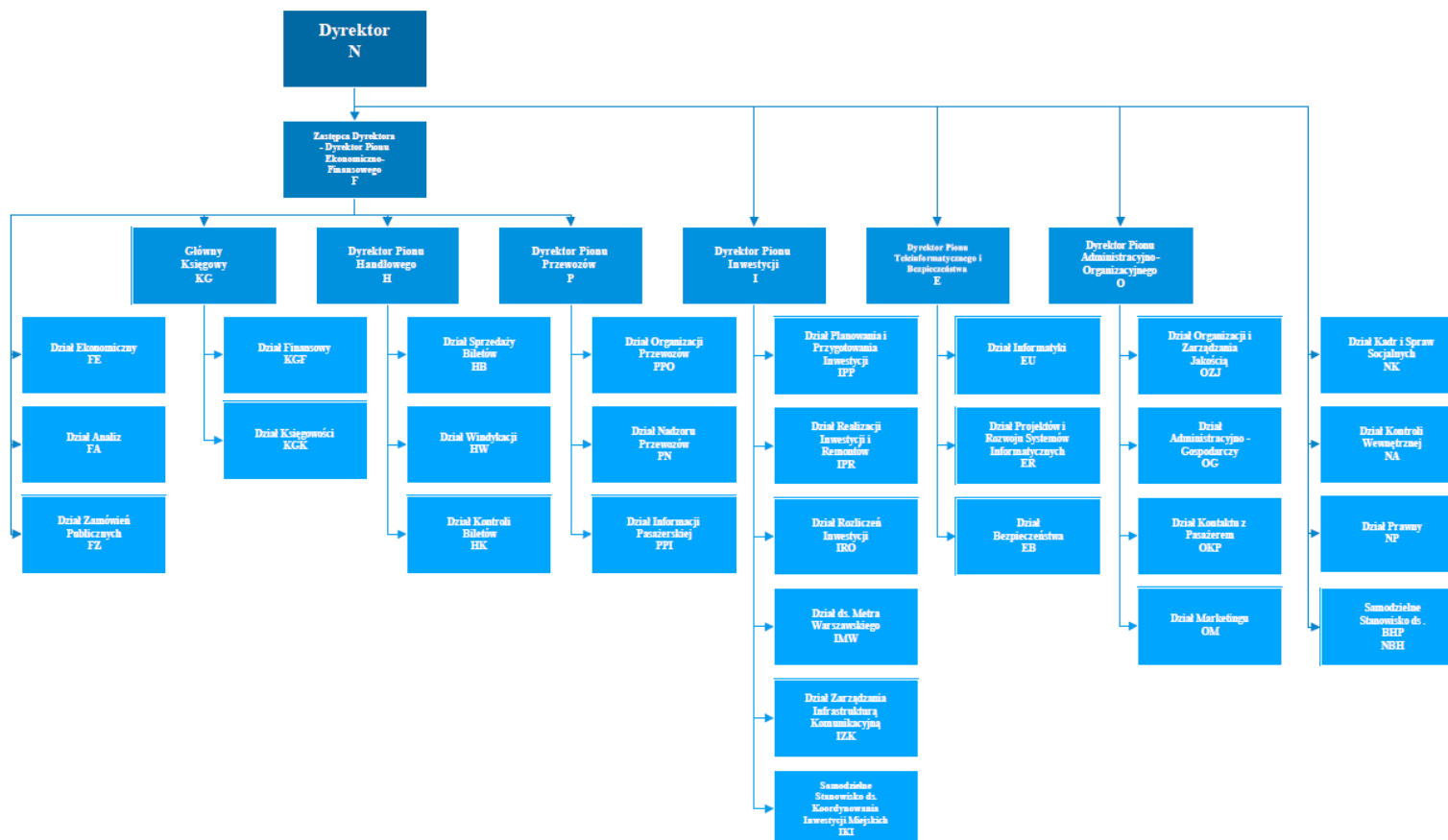
- 1) Teleinformatyczny i Bezpieczeństwa;
- 2) Ekonomiczno-Finansowy;
- 3) Administracyjno-Organizacyjny;
- 2) Handlowy;
- 3) Przewozów;
- 4) Inwestycji.

W pionach podstawowymi komórkami organizacyjnymi są działy, które kierowane są przez kierowników działów. W ramach działów mogą być tworzone wewnętrzne komórki organizacyjne, tzw. „sekcje”, kierowane przez kierowników sekcji.

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

Schemat organizacyjny poniżej:



# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

#### 2.3. Zarząd Transportu Miejskiego jako pracodawca

##### 2.3.1. Struktura zatrudnienia

Podstawą do wykonania analizy niezbędnej do przygotowania Planu Równości Płci było zbadanie i opisanie aktualnego rozkładu płci wśród osób zatrudnionych w Zarządzie Transportu Miejskiego w Warszawie, z uwzględnieniem struktury organizacyjnej i stanowisk pracy.

Udział kobiet i mężczyzn wśród Pracowników Zarządu Transportu Miejskiego przedstawiono na wykresach poniżej, w ujęciu z podziałem na dane ogólne dotyczące całej jednostki i dane szczegółowe obrazujące rozkład płci w poszczególnych pionach.

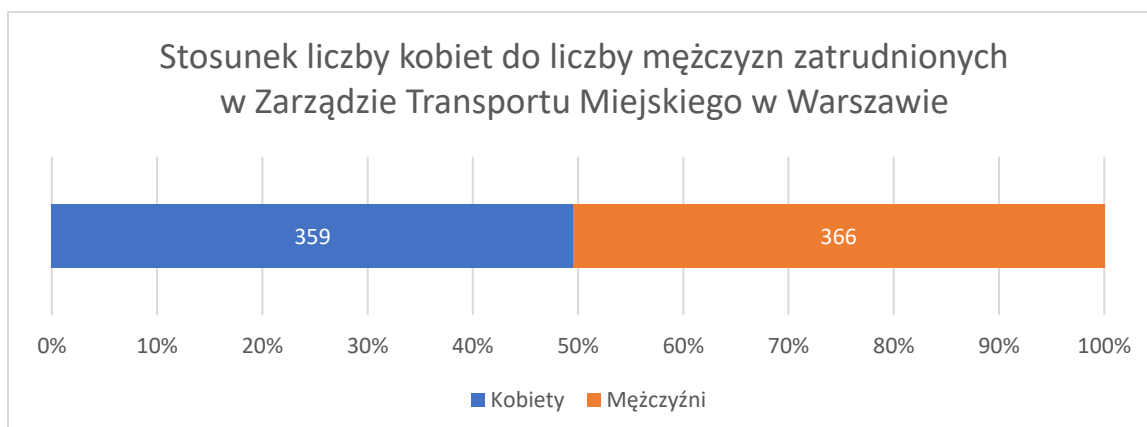
Dane ogólne:

Według danych na dzień 30 kwietnia 2023 r. w Zarządzie Transportu Miejskiego w Warszawie zatrudnionych było 725 osób, z czego 359 to kobiety (49,5 %) a 366 mężczyźni (50,5%). W raporcie zaprezentowane zostały szczegółowe dane prezentujące rozkład obu płci na stanowiskach:

- dyrektorskich,
- kierowniczych wyższego i niższego szczebla,
- urzędniczych,
- pomocniczych i obsługi.

W opracowaniu przedstawiono również szczegółowe dane dotyczące rozkładu płci w poszczególnych pionach, w celu pokazania istotnych różnic w strukturze zatrudnienia, wynikających ze specyfiki zadań pracowników zatrudnionych w tych pionach.

Wykres 1 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn zatrudnionych w Zarządzie Transportu Miejskiego w Warszawie



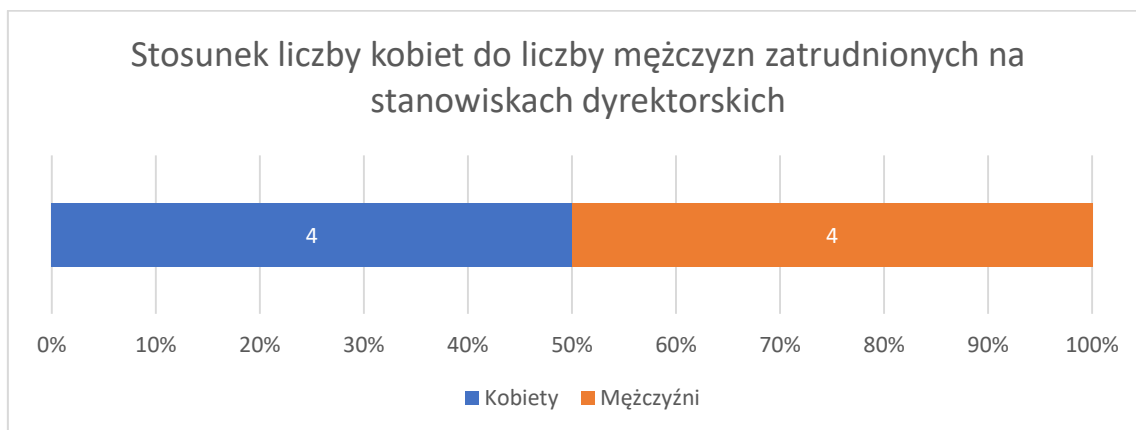
Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Struktura zatrudnienia w Zarządzie Transportu Miejskiego jest wyrównana. Stosunek kobiet do mężczyzn wynosi 49,5 % do 50,5 % na korzyść mężczyzn. Po głębszej analizie można jednak

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

zauważyć, iż w Zarządzie Transportu Miejskiego są takie komórki, w których występuje znaczne zróżnicowanie płci, zarówno z przewagą mężczyzn, jak i kobiet - zróżnicowanie to związane jest ze specyfiką pracy w poszczególnych obszarach, jak również z preferencjami pracowników w tym zakresie.

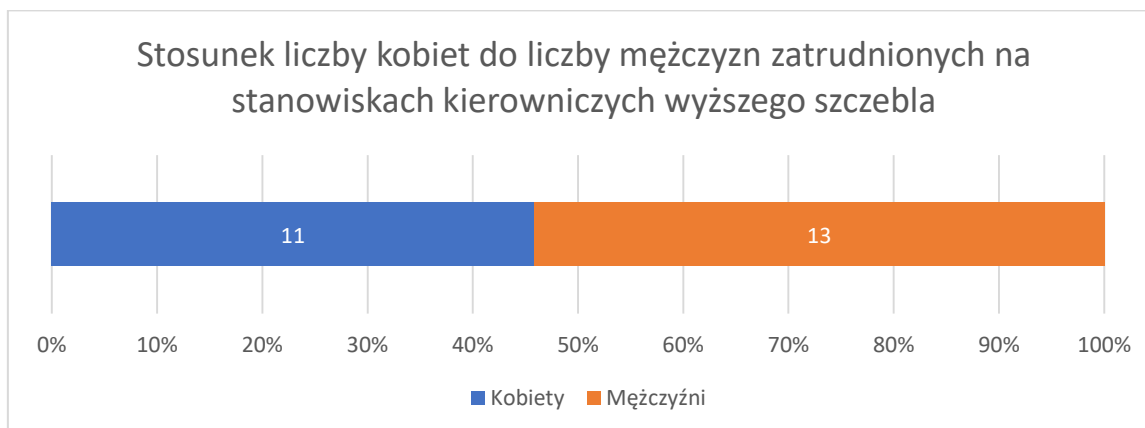
Wykres 2 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn na stanowiskach dyrektorskich (stanowiska: kierownik jednostki, dyrektorzy pionów, główna księgowa)



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Struktura zatrudnienia na stanowiskach dyrektorskich, podobnie jak w całej instytucji, jest bardzo wyrównana. Kobiety i mężczyźni zajmują tu dokładnie po 4 stanowiska. Na czele Zarządu Transportu Miejskiego stoi kobieta, zaś jej zastępcą jest mężczyzna. Kobieta jest również główną księgową jednostki. Natomiast wśród zarządzających pracą poszczególnych pionów są 2 kobiety i 3 mężczyzn.

Wykres 3 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla (stanowiska: kierownik działu, osoby kierujące pracami samodzielnych stanowisk)



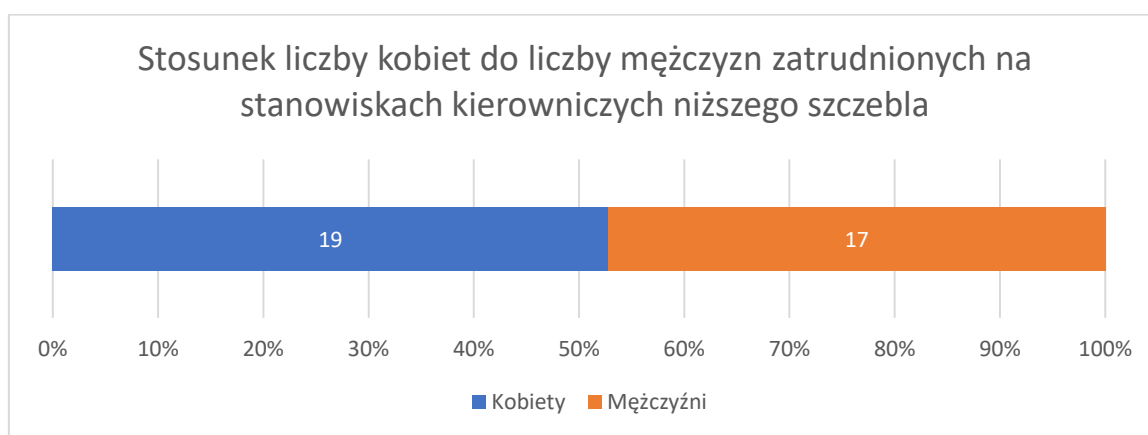
Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla, jak również na stanowiskach niższego szczebla, jest wyrównany.

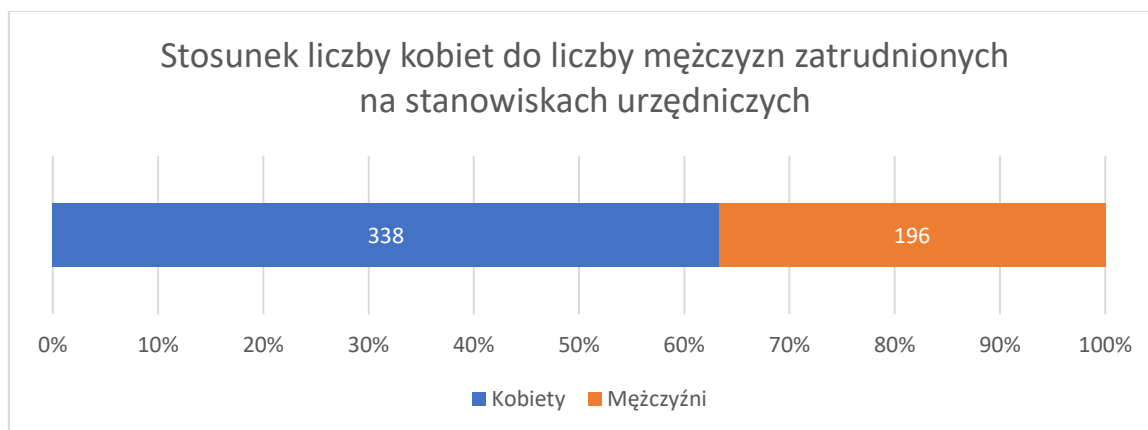
13 stanowisk kierowniczych wyższego szczebla zajmują mężczyźni, a 11 kobiety, natomiast w przypadku stanowisk kierowniczych niższego szczebla jest odwrotna sytuacja – wśród zatrudnionych na tym stanowisku 19 osób to kobiety, a 17 – mężczyźni.

Wykres 4 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla (stanowisko: kierownik sekcji)



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Wykres 5 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych

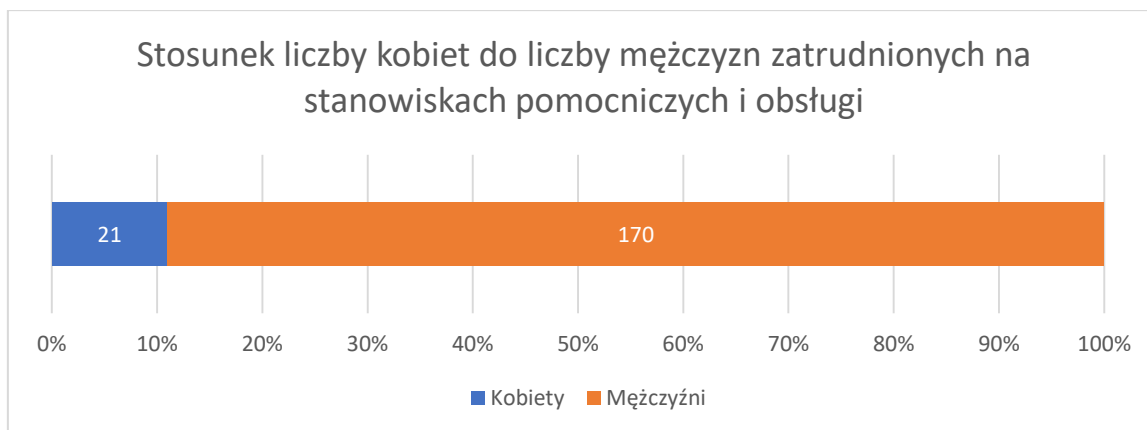


Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Zdecydowana większość kobiet pracujących w ZTM zajmuje stanowiska urzędnicze – stanowią one ponad 63% ogółu zatrudnionych pracowników.

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

Wykres 6 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Na ponad 190 stanowisk pomocniczych i obsługi funkcjonujących w ZTM 170 zajmują mężczyźni. Ten nierównomierny rozkład płci w tej grupie zatrudnionych wynika z faktu, że praca na stanowiskach zaliczanych do pomocniczych i obsługi (takich jak, kontroler biletów, dyspozytor czy kontroler ruchu) w przeważającej części wybierana jest przez mężczyzn niż kobiety.

Dane szczegółowe odnoszące się do poszczególnych pionów:

Pion podległy bezpośrednio kierownikowi jednostki – Dyrektorowi Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie (Pion N).

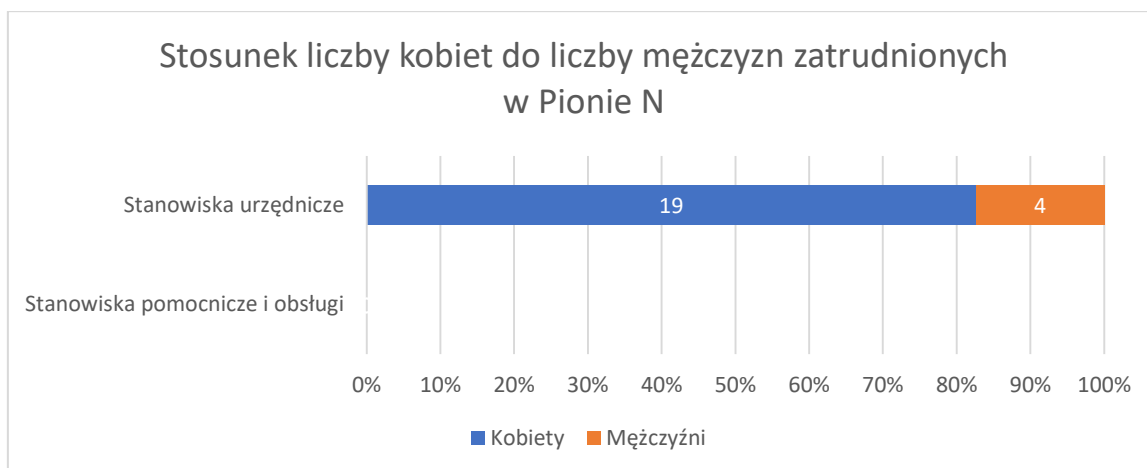
W jego skład wchodzi

- Dział Kadr i Spraw Socjalnych,
- Dział Kontroli Wewnętrznej,
- Dział Prawny

oraz

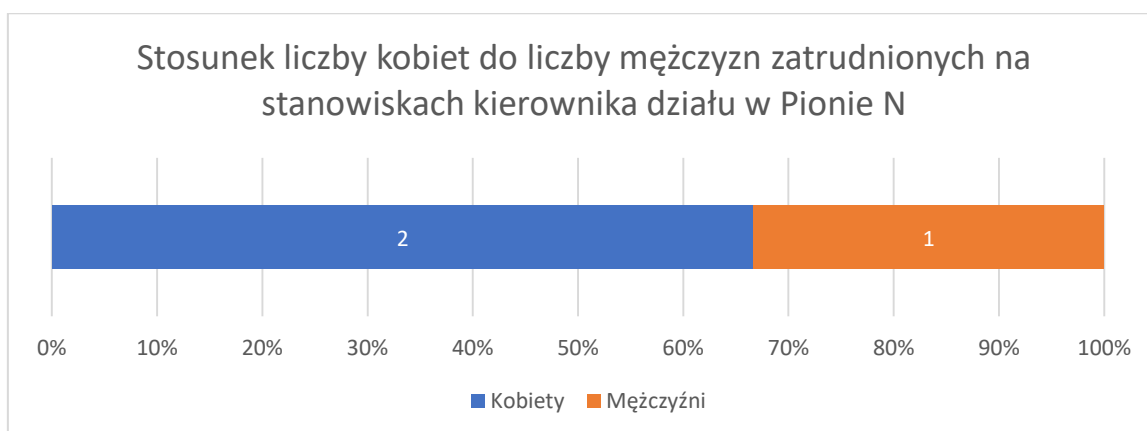
- samodzielne stanowisko ds. BHP.

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Zdecydowana przewaga osób zatrudnionych w Pionie N to kobiety. Zajmują one większość stanowisk ds. kadr, BHP, czy też radców prawnych. Warto podkreślić, że wszyscy zatrudnieni tu pracownicy mają status urzędników, w pionie nie ma osób zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi. Dwa z trzech stanowisk kierownika działu zajmują kobiety, nie ma natomiast w pionie osób zatrudnionych na stanowisku kierownika / kierowniczkę sekcji.

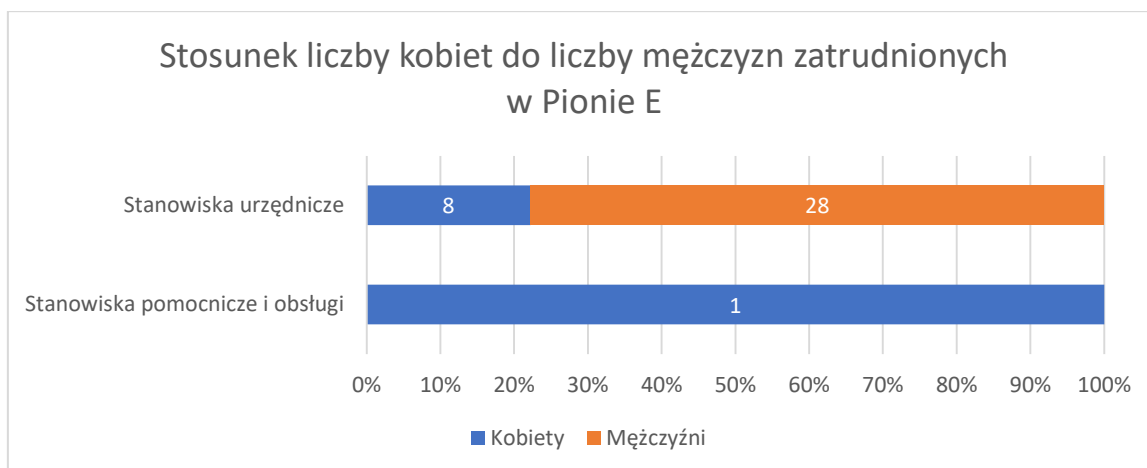


Pion Teleinformatyczny i Bezpieczeństwa (Pion E).

W Pionie E funkcjonują dwa działy – Bezpieczeństwa oraz Informatyki.

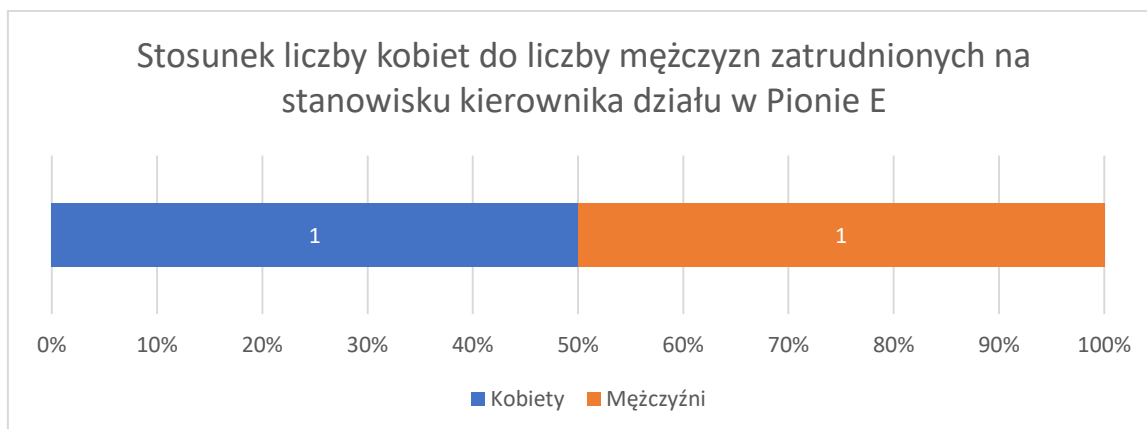


## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

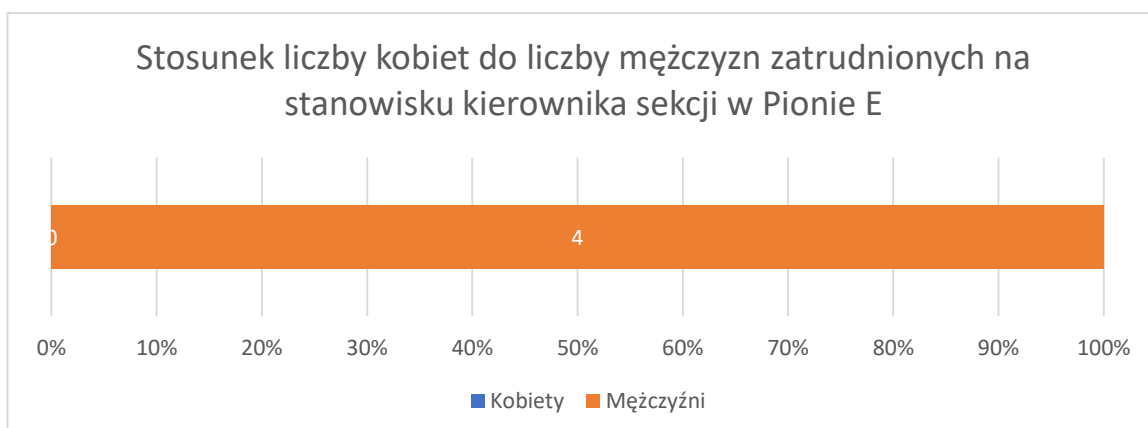


Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Znaczną większość pracowników Pionu E stanowią mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, co odpowiada 80 % ogółu zatrudnionych tu osób. Przewaga mężczyzn wynika ze specyfiki pionu, w którego skład wchodzi dział kojarzony z „typowo” męskimi branżami – informatyką i bezpieczeństwem, jakkolwiek kierowniczką Działu Informatyki jest kobieta i rozkład płci na stanowiskach kierownika działu jest 50:50.



Odmienne natomiast wygląda sytuacja w odniesieniu do stanowisk kierowniczych niższego szczebla, tj. stanowisk kierownika sekcji – w Pionie E na wszystkich stanowiskach kierownika sekcji zatrudnieni są mężczyźni.



# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

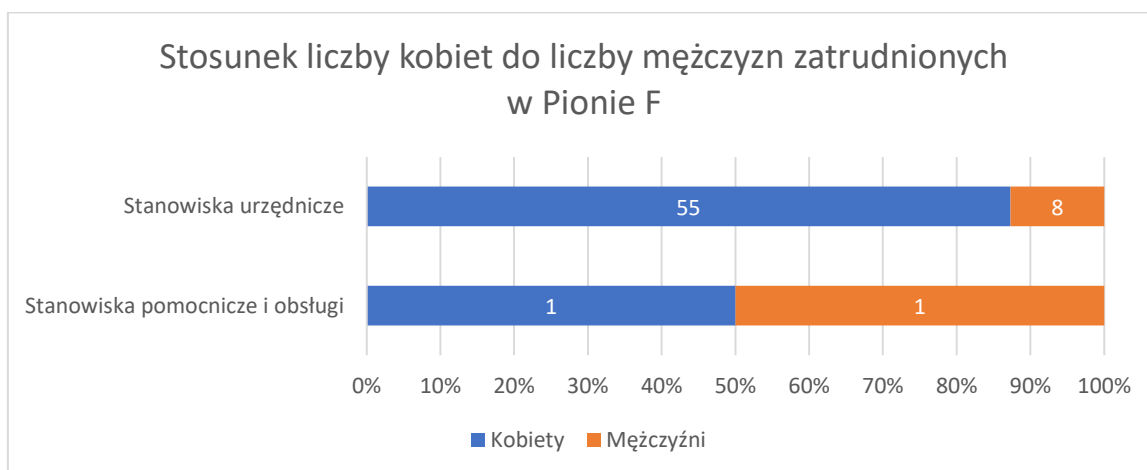
Pion Ekonomiczno-Finansowy (Pion F).

Na czele Pionu F stoi mężczyzna w randze Zastępcy Dyrektora, Dyrektora Pionu Ekonomiczno-Finansowego, natomiast Główna Księgowa jest kobietą, tak więc proporcje osób na stanowiskach zarządzających rozkładają się po połowie.

W Pionie Ekonomiczno-Finansowym funkcjonują działy:

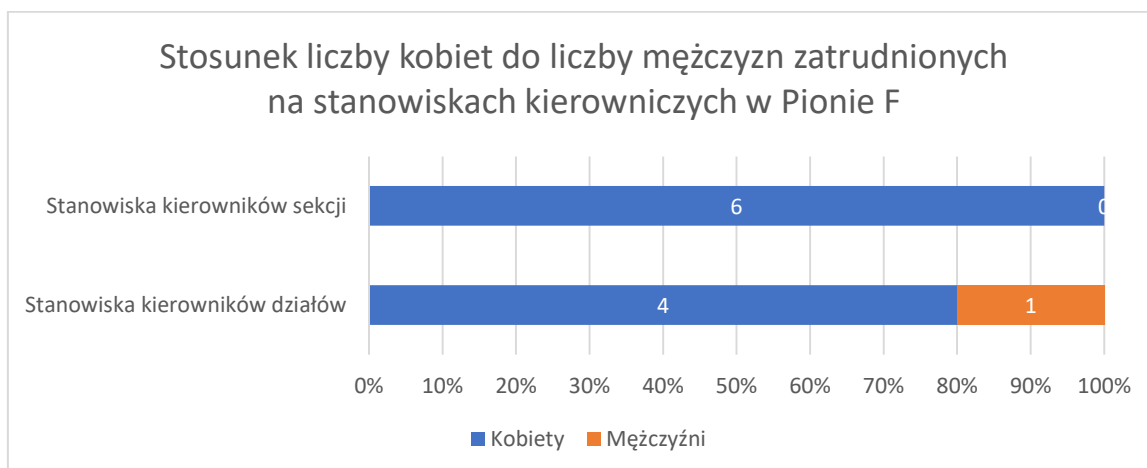
- Analiz,
- Ekonomiczny,
- Finansowy,
- Księgowości,
- Zamówień Publicznych.

Struktura zatrudnienia w Pionie F jest silnie sfeminizowana. Na 55 kobiet zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych przypada 8 mężczyzn. Jeśli chodzi o stanowiska pomocnicze i obsługi, występuje równowaga – mamy tu dokładnie po jednym przedstawicielu każdej z płci.



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

W Pionie F są 4 kierowniczkami działu i 1 kierownik działu, natomiast na wszystkich stanowiskach kierowników sekcji zatrudnione są kobiety.



# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

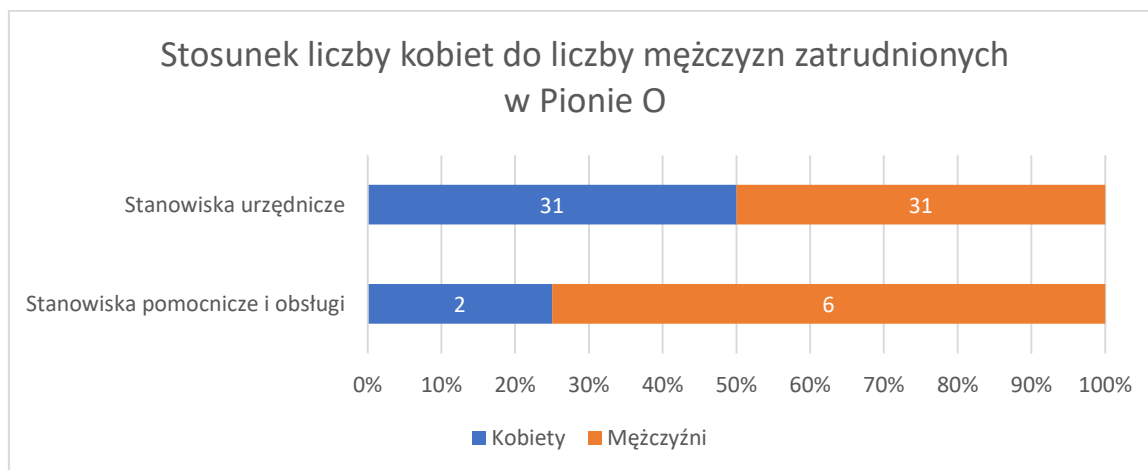
### na lata 2023 – 2026

Pion Administracyjno-Organizacyjny (Pion O).

W ramach struktury Pionu Administracyjno-Organizacyjnego funkcjonują 4 działy;

- Organizacji i Zarządzania Jakością,
- Kontakt z Pasażerem,
- Administracyjno-Gospodarczy,
- Marketingu.

W Pionie Administracyjno-Organizacyjnym są 3 kierowniczkę działu i 1 kierownik działu. Struktura zatrudnienia w Pionie O w grupie stanowisk urzędniczych jest zrównoważona, natomiast w grupie stanowisk pomocniczych i obsługi 75% zatrudnionych osób to mężczyźni (są to stanowiska Magazyniera, Starszego Magazyniera i Starszego Konserwatora).



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

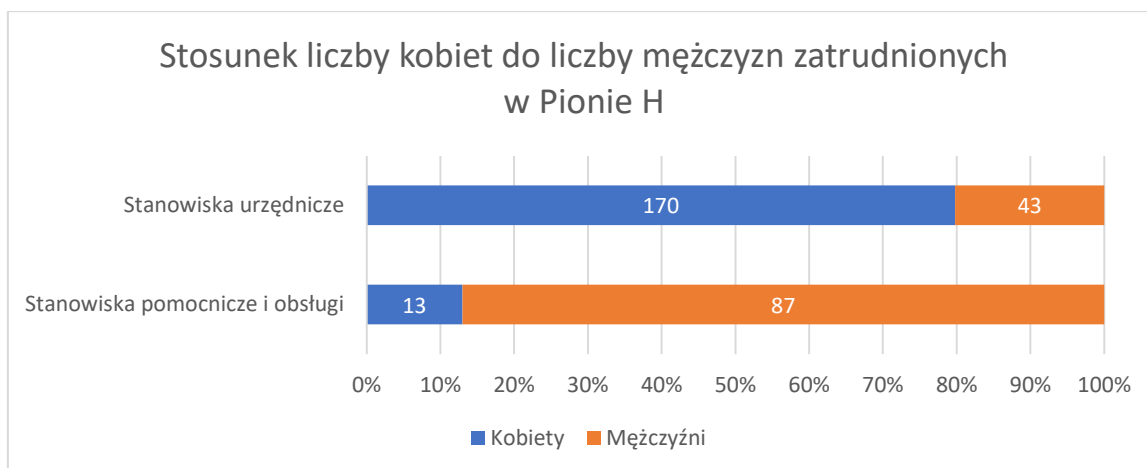
Pion Handlowy (Pion H)

Niemal połowa wszystkich osób zatrudnionych w Zarządzie Transportu Miejskiego jest zatrudniona w Pionie Handlowym, w większości w strukturze rozproszonej.

W ramach tego pionu funkcjonują trzy działy:

- Sprzedaży Biletów,
- Kontroli Biletów,
- Windykacji.

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

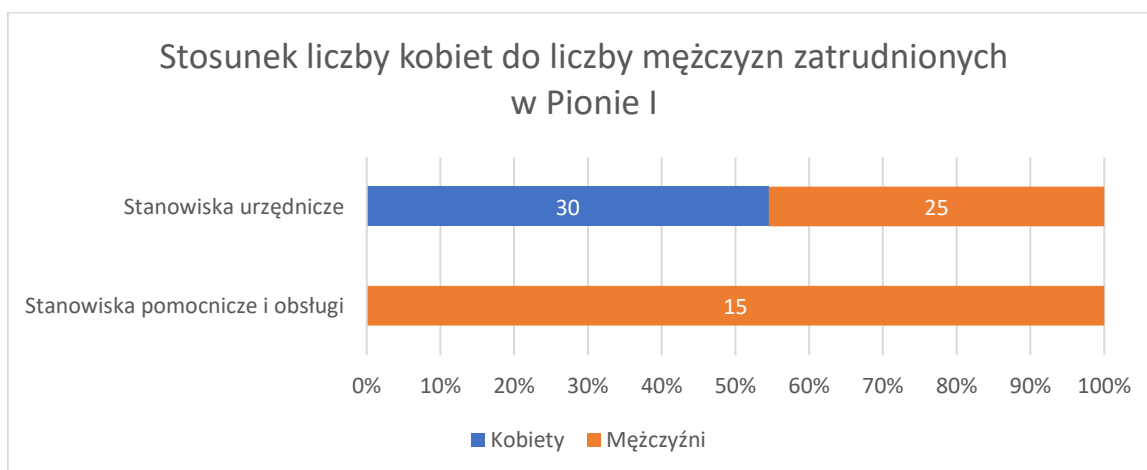


Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

W Pionie Handlowym istnieje bardzo duże zróżnicowanie płci, zarówno w grupie stanowisk urzędniczych, jak też pomocniczych i obsługi. W pierwszej grupie przeważają kobiety – stanowią one prawie 80 % zatrudnionych. Odwrotna sytuacja jest w grupie stanowisk pomocniczych, gdzie zdecydowaną większość stanowią mężczyźni (87%). Te nierównomierne proporcje wynikają z faktu, że większość stanowisk urzędniczych w Pionie Handlowym to stanowiska związane z bezpośrednią obsługą pasażerów w Punktach Obsługi Pasażera i na tych stanowiskach dominują kobiety, natomiast wśród stanowisk pomocniczych i obsługi większość pracowników zatrudnionych jest na stanowisku kontrolera biletów, na które to stanowisko w ramach prowadzonych działań rekrutacyjnych aplikują głównie mężczyźni.

Pion Inwestycji (Pion I).

W strukturze Pionu I funkcjonuje najwięcej komórek organizacyjnych – są nimi Samodzielne stanowisko ds. Koordynowania Inwestycji Miejskich oraz Działy: Realizacji Inwestycji i Remontów, Rozliczeń Inwestycji, ds. Metra Warszawskiego oraz Dział Zarządzania Infrastrukturą Komunikacyjną.



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

# Plan Równości Płci

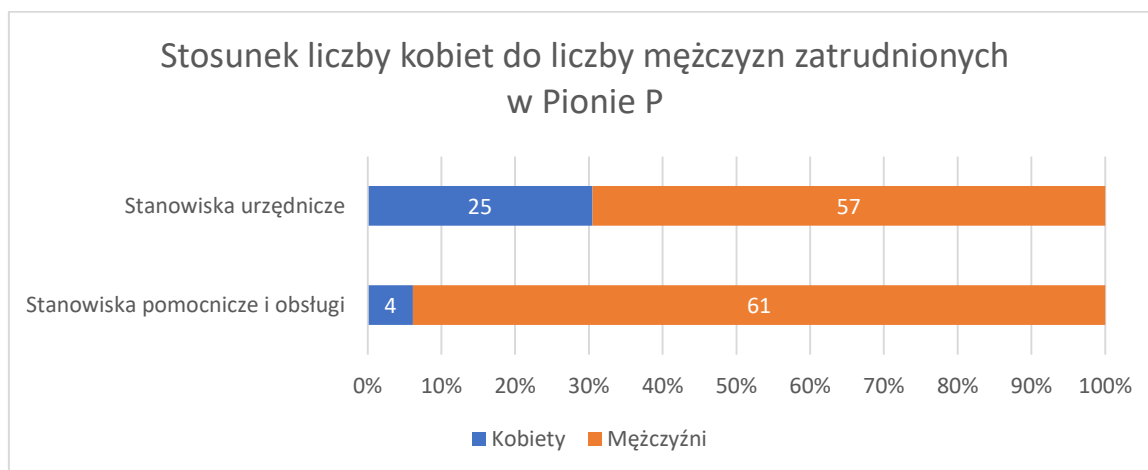
## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

Pion I jest kolejnym z zauważalną przewagą mężczyzn. Co prawda na stanowiskach urzędniczych występuje nieznaczna przewaga kobiet – 30 na 25 mężczyzn – to na stanowiskach pomocniczych i obsługi mężczyźni stanowią 100 % wszystkich zatrudnionych. Struktura zatrudnienia w Pionie Inwestycji potwierdza trend, że w branży inżynierskiej nadal pracuje więcej mężczyzn niż kobiet.

#### Pion Przewozów (Pion P)

Pion Przewozów jest drugim pod kątem liczby zatrudnionych osób pionem w strukturach Zarządu Transportu Miejskiego. Pracownicy zatrudnieni są w trzech działach: Organizacji Przewozów, Nadzoru Przewozów i Informacji Pasażerskiej.



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Pion Przewozów jest zdominowany przez mężczyzn – Dyrektorem pionu jest mężczyzna, a mężczyźni mają zdecydowaną przewagę nad kobietami zarówno na stanowiskach urzędniczych (69,5 %), jak też pomocniczych (93,84 %). W Pionie Przewozów widać wyraźną korelację struktury zatrudnienia z charakterem wykonywanej pracy. Na stanowiska związane z organizacją i nadzorem ruchu w ramach prowadzonych naborów częściej aplikują mężczyźni i to oni stanowią większość zatrudnianych pracowników.

#### 2.3.2. Proces rekrutacji

Nabory na wolne stanowiska w jednostkach samorządowych reguluje Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2008 Nr 224 poz. 1458), a zapisy uszczegóławiające ujęte są w Zarządzeniu Dyrektora Zarządu Transportu Miejskiego w sprawie Regulaminu przeprowadzania naboru kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze.

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

Zgodnie z zapisami ww. ustawy ogłoszenia rekrutacyjne na wolne stanowiska publikowane są w Biuletynie Informacji Publicznej ZTM, na stronie <https://www.ztm.waw.pl/pracuj-w-ztm/> oraz umieszczane są na tablicy ogłoszeń w siedzibie Zarządu Transportu Miejskiego. Dodatkowo ogłoszenia rekrutacyjne mogą być również publikowane na portalach dla osób poszukujących pracy. W swojej treści ogłoszenia zawierają:

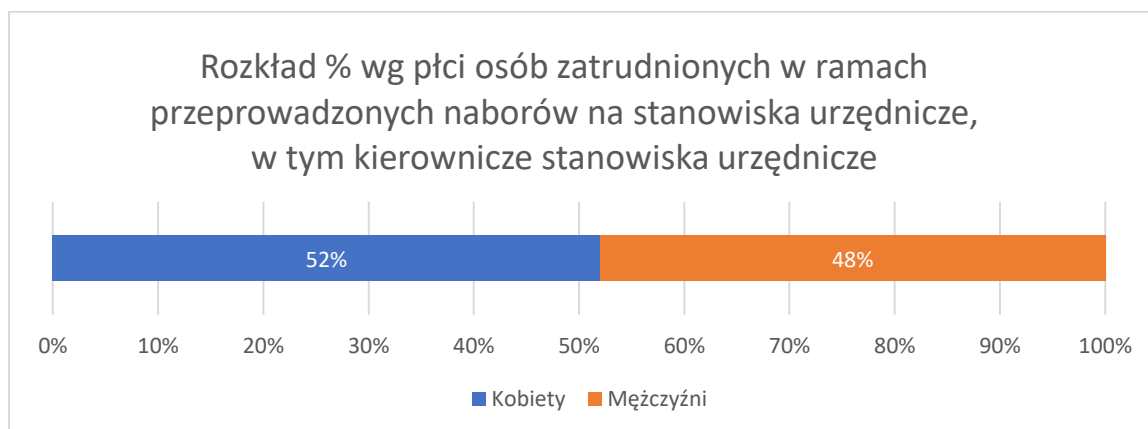
- nazwę i adres jednostki,
- nazwę stanowiska – w ogłoszeniach rekrutacyjnych publikowanych przez ZTM nie są stosowane feminatywy, z uwagi na narzucony prawnie, poprzez Rozporządzenie Rady Ministrów, wykaz stanowisk uwzględniający podział na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze oraz pomocnicze i obsługi (art. 37 ust. 1 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz. U. 2008 Nr 224 poz. 1458),
- wymagania związane ze stanowiskiem, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe,
- zakres zadań wykonywanych na stanowisku,
- informację o warunkach pracy na danym stanowisku,
- informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostce, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wynosi co najmniej 6%,
- wskazanie wymaganych dokumentów,
- określenie terminu i miejsca składania dokumentów.

Nabór w Zarządzie Transportu Miejskiego w Warszawie jest:

- otwarty i konkurencyjny,
- przeprowadzany z zachowaniem rzetelności, przejrzystości w działaniach, bezstronności i neutralności politycznej oraz zasad otwartości, konkurencyjności, równości i braku dyskryminacji kandydatów,

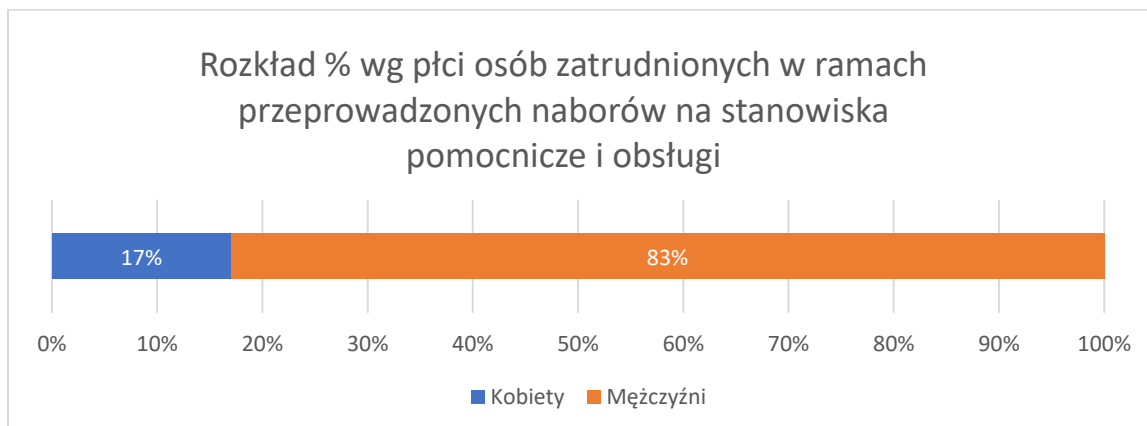
a decyzja o wyborze osoby do zatrudnienia podejmowana jest przez Komisję Rekrutacyjną wyłącznie na podstawie oceny kwalifikacji kandydatek i kandydatów.

W okresie od 1 maja 2022 r. do 30 kwietnia 2023 r. rozkład płci wśród osób pozyskanych w toku rekrutacji i zatrudnionych w Zarządzie Transportu Miejskiego kształtował się jak niżej:



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Duża dysproporcja w rozkładzie w grupie stanowisk pomocniczych i obsługi spowodowana jest tym, iż zdecydowaną większość osób zainteresowanych stanowiskami takimi jak: kontroler biletów, dyspozytor, konserwator, czy kontroler ruchu, stanowią mężczyźni i to oni w głównej mierze aplikują w ramach prowadzonych naborów.

### Działania rekomendowane:

- wdrożenie działań prowadzących do zwiększenia liczby kobiet – kandydatów do pracy w ZTM, m.in. poprzez dbałość o odpowiednie formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych, publikowanie na stronie internetowej informacji zachęcających kobiety do aplikowania w ramach otwartych naborów,
- rozpoczęcie procesu zbierania informacji od nowo zatrudnionych osób dotyczących przebiegu rekrutacji w aspekcie działań równościowych.

### 2.3.3. Awans wewnętrzny

Zgodnie z art. 20 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2008 Nr 224 poz. 1458), pracownik samorządowy, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki, może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko (awans wewnętrzny). Awans wewnętrzny może zostać dokonany jedynie w ramach tej samej grupy stanowisk, czyli w ramach grupy stanowisk urzędniczych, bądź w ramach grupy stanowisk pomocniczych i obsługi. Ścieżka rozwoju określona jest w metryczce opisu stanowiska pracy.

W Zarządzie Transportu Miejskiego w grupie:

- 1) stanowisk urzędniczych ujęte są poniższe stanowiska, tworzące ścieżkę awansu pionowego:
  - kierownik działu,
  - kierownik sekcji,
  - główny specjalista,
  - starszy specjalista,
  - specjalista,
  - inspektor,

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

- podinspektor,
  - referent;
- 2) stanowisk pomocniczych i obsługi ujęte są poniższe stanowiska, natomiast z uwagi na uwarunkowania zewnętrzne tej grupy stanowisk nie we wszystkich przypadkach możliwa jest ścieżka awansu pionowego:
- kierownik magazynu,
  - starszy magazynier,
  - magazynier,
  - starszy konserwator ZTM,
  - konserwator ZTM,
  - starszy dyspozytor,
  - dyspozytor,
  - kontroler biletów,
  - operator urządzeń ZTM,
  - kierowca,
  - kontroler ruchu,
  - pomoc administracyjna.

Wykaz stanowisk, na jakich mogą być zatrudnieni pracownicy w jednostkach samorządowych określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych i brak uwzględnienia w tym akcie prawnym np. stanowiska starszego kontrolera biletów, czy starszego kontrolera ruchu powoduje, iż w przypadku tych stanowisk nie jest możliwy awans pionowy.

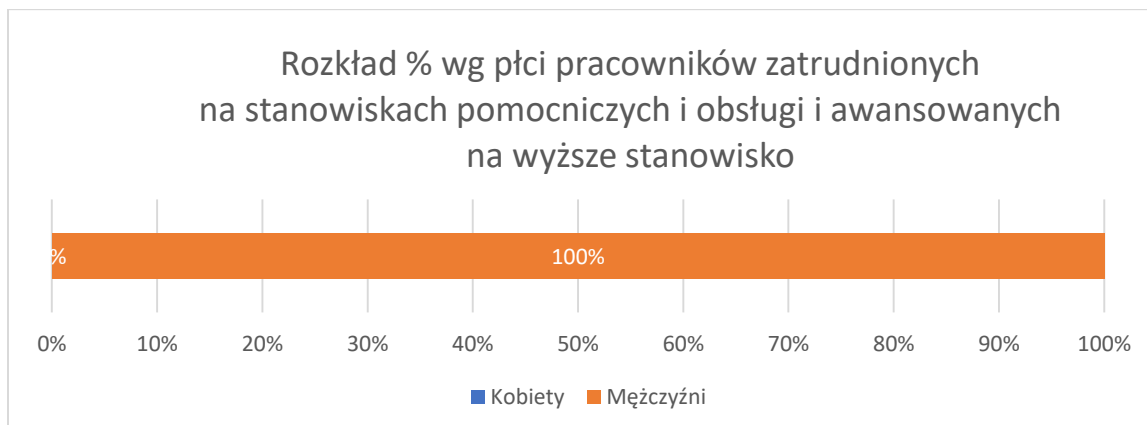
W okresie od 1 maja 2022 r. do 30 kwietnia 2023 r. % rozkład płci wśród awansowanych pracowników kształtował się jak niżej:



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie



## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

Wyniki ujęte na wykresie powyżej potwierdzają ogólną tendencję w odniesieniu do stanowisk pomocniczych i obsługi. Na stanowiska te w większości aplikują mężczyźni, stanowiąc tym samym większość zatrudnionych i awansowanych pracowników w tej grupie.

### Działania rekomendowane:

- rozpoczęcie procesu zbierania i analizy danych o średnim okresie potrzebnym kobietom i mężczyznom do awansu pionowego,
- przeprowadzenie pogłębionej analizy danych odnośnie awansów kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem ich doświadczenia oraz ocen pracowniczych.

### 2.3.4. Podnoszenie kwalifikacji

Dostęp do szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji jest równy dla wszystkich, a proces neutralny pod względem płci.

W analizowanym 12 miesięcznym okresie (1.05.2022 – 30.04.2023 r.) w szkoleniach i innych formach kształcenia (m.in. studia, kursy) uczestniczyło:

- 231 kobiet (379 jednostek szkoleniowych\*),
- 246 mężczyzn (523 jednostki szkoleniowe\*).

\*jednostką szkoleniową jest poszczególna forma podnoszenia kwalifikacji, niezależnie od długości jej trwania – jednostką szkoleniową będzie zarówno szkolenia, jak i studia.

### 2.3.5. Łączenie życia zawodowego, społecznego i rodzinnego

W Zarządzie Transportu Miejskiego wśród rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym można wymienić m.in.:

- ruchomy czas pracy – obowiązujący Regulamin pracy daje pracownikom możliwość elastycznego rozpoczynania i kończenia pracy (pomiędzy 7.00 a 9.00 oraz 15.00 a 17.00),

## **Plan Równości Płci**

### **Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie**

### **na lata 2023 – 2026**

dotąd pracownicy części działów rozpoczynają i kończą pracę w czasie określonym harmonogramem pracy (grafikiem),

- możliwość wyjścia z pracy w celu załatwienia ważnych spraw osobistych,
- możliwość elastycznego dostosowania planów urlopowych do potrzeb rodzinnych osób zatrudnionych,
- działania integrujące pracowników oraz działania na rzecz społeczności lokalnej (Drużyna piłkarska ZTM oraz Klub Honorowych Dawców Krwi),
- urlop szkoleniowy, dofinansowanie do kosztów studiów,
- dofinansowanie do wypoczynku pracownika oraz dofinansowanie do wypoczynku dziecka – na podstawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- nisko oprocentowane pożyczki remontowe oraz bezzwrotne zapomogi (losowe oraz z tytułu trudnej sytuacji finansowej) – na podstawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W okresie od 1 maja 2022 r. do 30 kwietnia 2023 r. w ZTM:

- 137 osób korzystało ze zwolnień na opiekę nad dzieckiem / członkiem rodziny, w tym 72 kobiety i 65 mężczyzn, co wskazuje na niewielką przewagę kobiet w zakresie korzystania z tego uprawnienia,
- z urlopów związanych z rodzicielstwem korzystało 46 osób, w tym 25 kobiet i 21 mężczyzn.

#### **Działania rekomendowane:**

- przeprowadzenie wśród pracowników ZTM badania ankietowego, w celu uzyskania opinii pracowników na temat funkcjonujących rozwiązań oraz sugestii ewentualnych zmian,
- budowanie wśród pracowników ZTM świadomości w zakresie możliwych rozwiązań ułatwiających pogodzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym.

#### **2.3.6. Zapobieganie niepożądanym zjawiskom, takim jak mobbing, dyskryminacja i molestowanie seksualne**

W Zarządzie Transportu Miejskiego od 2016 roku obowiązuje *Procedura przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji*. W ramach służby przygotowawczej dla nowo zatrudnionych pracowników prowadzone są szkolenia dotyczące mobbingu i dyskryminacji.

W analizowanym okresie żaden pracownik ZTM nie skorzystał z istniejących procedur, natomiast w jednostce nie ma wiedzy, czy powodem takiego stanu rzeczy był / była:

- brak tego typu zachowań i praktyk,
- brak wiedzy nt. istniejącej procedury i rozwiązań prawnych,
- brak wiary w skuteczność istniejących rozwiązań,
- obawa przed działaniami odwetowymi.

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

#### Działania rekomendowane:

- przeprowadzenie anonimowego badania ankietowego wśród pracowników i pracowników, które pomogłyby ujawnić ewentualne praktyki mobbingowe i dyskryminacyjne w miejscu pracy oraz pozwoliłyby poznać opinię nt. obecnie funkcjonujących rozwiązań,
- realizacja cyklicznych szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych dla kadry zarządzającej i kierowniczej,
- realizacja cyklicznych szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych dla pracowników,
- informowanie i uświadamianie pracownikom ich praw w obliczu mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego.

#### 2.3.7. Luka płacowa

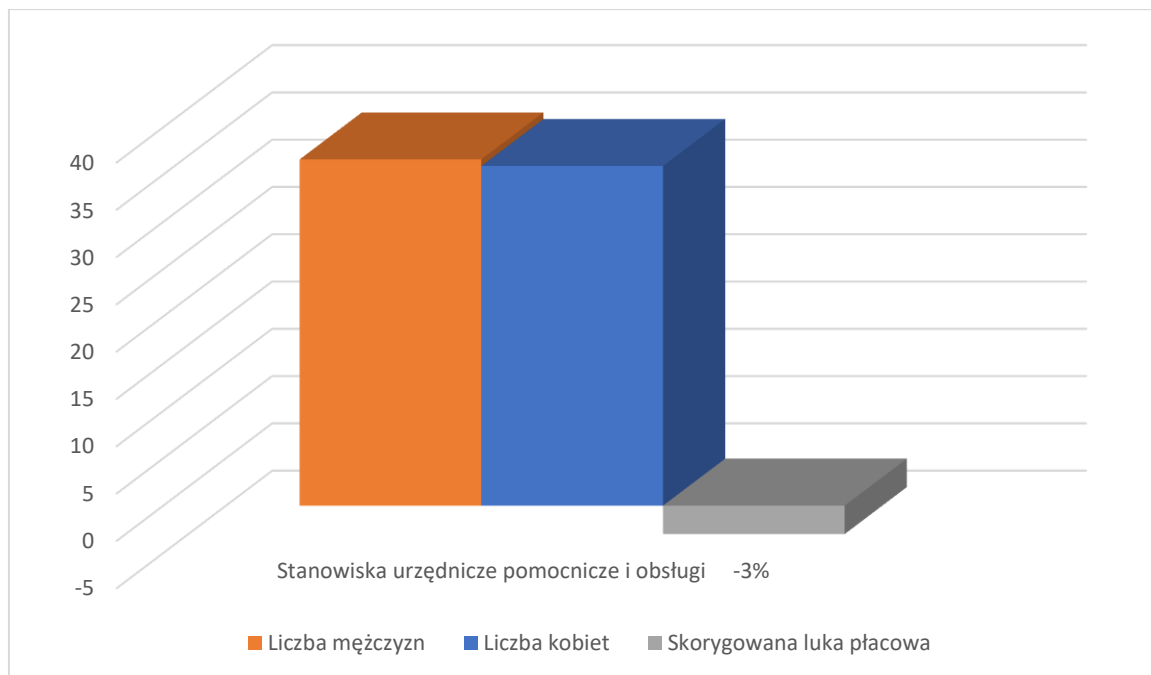
W 2023 r. zbadaliśmy w Zarządzie Transportu Miejskiego lukę płacową przy wykorzystaniu aplikacji Równość płac, dostępnej na stronie rządowej [Aplikacja do mierzenia nierówności płacowych – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej – Portal Gov.pl \(www.gov.pl\)](https://www.gov.pl). Jest to narzędzie do badania nierówności płacowej, przygotowane dla przedsiębiorstw i instytucji publicznych, które pozwala oszacować, na ile wewnętrzna polityka płacowa sprzyja stosowaniu równych zasad wobec kobiet i mężczyzn. Dzięki aplikacji pracodawcy mogą zweryfikować, czy wynagrodzenia kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości kształtują się na takim samym poziomie. Algorytm w aplikacji bada wszystkich pracowników w danej instytucji – dla każdej kobiety odnajduje wśród mężczyzn jednego lub więcej „statystycznego bliźniaka”, czyli osobę o identycznych cechach pracowniczych.

Do zbadania luki płacowej w Zarządzie Transportu Miejskiego wybraliśmy 6 cech pracowniczych: płeć, wynagrodzenie zasadnicze, etat, stanowisko do spraw, wykształcenie, rok urodzenia. Badanie dotyczyło wszystkich grup stanowisk: urzędniczych, w tym kierowniczych stanowisk urzędniczych oraz stanowisk pomocniczych i obsługi.

Ujęta na wykresach skorygowana luka płacowa oznacza % różnicę zarobków pomiędzy mężczyznami a kobietami będącymi „bliźniakami statystycznymi”.

Wynik obrazuje poniższy wykres 1:

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

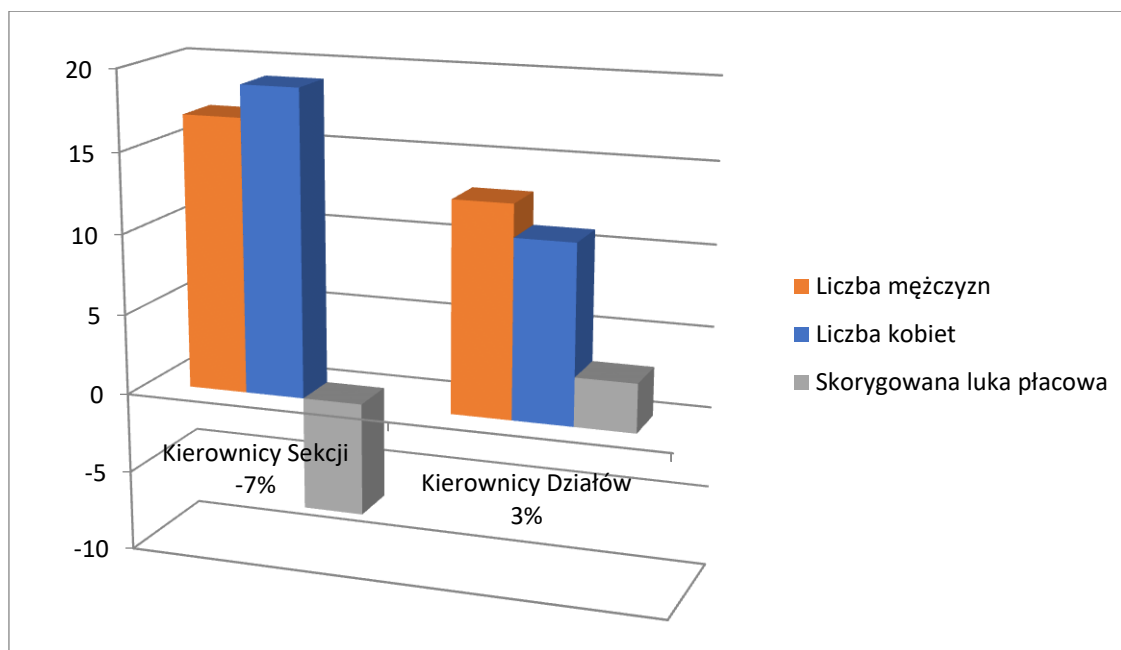
Wykres 1 przedstawia średnią różnicę w wynagrodzeniach zatrudnionych kobiet i mężczyzn.

Za godzinę takiej samej pracy kobieta dostaje 0.97 zł za złotówkę płaconą mężczyźnie, co oznacza, iż skorygowana luka płacowa w ZTM na stanowiskach urzędniczych oraz na stanowiskach pomocniczych i obsługi wynosi -3 % na korzyść mężczyzn.

Dodatkowo przy wykorzystaniu ww. aplikacji zbadaliśmy lukę płacową na stanowiskach: kierownik działu oraz kierownik sekcji, gdzie do badania wybraliśmy 4 cechy pracownicze: płeć, wynagrodzenie zasadnicze, etat, wykształcenie.

Uzyskane wyniki obrazuje poniższy Wykres 2, który przedstawia średnią różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na stanowisku kierownik sekcji i kierownik działu.

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026



Źródło: Dane własne Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

W przypadku stanowiska kierownik sekcji, za godzinę takiej samej pracy kobieta dostaje przeciętnie 0,93 zł za złotówkę płaconą mężczyźnie.

W przypadku kierownika działu, za godzinę takiej samej pracy kobieta dostaje 1,03 zł za złotówkę płaconą mężczyźnie.

Na podstawie przeprowadzonej analizy przy użyciu aplikacji do mierzenia luki płacowej, w której zostały uwzględnione wyżej wymienione cechy pracownicze, można stwierdzić, że w Zarządzie Transportu Miejskiego skorygowana luka płacowa przedstawia się następująco:

- stanowiska urzędnicze oraz pomocnicze i obsługi -3% na korzyść mężczyzn,
- Kierownik sekcji -7% na korzyść mężczyzn,
- Kierownik działu +3% na korzyść kobiet.

### Działania rekomendowane:

- systematyczne monitorowanie luki płacowej,
- przeprowadzenie pogłębionej analizy danych dotyczących wynagrodzeń kobiet i mężczyzn ze szczególnym uwzględnieniem dysproporcji w wysokości wynagrodzeń na tożsamych stanowiskach, podobnym doświadczeniu i ocenie pracowniczej.

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

### 3. Plan Równości Płci – cele i działania na lata 2023 –2026

<b>Cel strategiczny</b> <b>Budowanie przyjaznego środowiska pracy – ZTM jako pracodawca</b>					
	<b>Adresaci</b>	<b>Działania</b>	<b>Wskaźniki</b>	<b>Komórki odpowiedzialne</b>	<b>Terminy</b>
<b>Cel operacyjny 1.</b> <b>Przygotowanie środków i zasobów do wdrażania GEP</b>	Pracownicy i pracowniczkki ZTM	Powołanie Zespołu ds. Równości Płci	1. Opracowanie zakresu obowiązków i uprawnień Zespołu	Dział Kadr i Spraw Socjalnych Dział Prawny	do końca 2023 r.
			2. Powołanie członków i członkiń Zespołu	Dyrektor ZTM	
			3. Opracowanie i wydanie zarządzenia w sprawie powołania Zespołu	Dział Kadr i Spraw Socjalnych Dyrektor ZTM	
	Pracownicy i pracowniczkki ZTM	Podanie do publicznej wiadomości informacji o przyjęciu Planu Równości Płci	1. Minimum 1 informacja w Intranecie	Dział Kadr i Spraw Socjalnych	
			2. Opublikowanie GEP na stronie internetowej ZTM	Dział Marketingu	
	Nowo zatrudnione osoby w ZTM	Informowanie osób rozpoczynających zatrudnienie o obowiązujących regulacjach służących do zapewnienia równości płci i przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji	1. Opracowanie materiału i wytycznych dla pracowników Działu Kadr i Spraw Socjalnych	Zespół ds. Równości Płci Dział Prawny	

## Plan Równości Płci

### Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

<b>2.</b> <b>Badanie opinii pracowników – rozszerzenie zakresu analizy o perspektywę pracowników i na bazie wdrożenie adekwatnych rozwiązań,</b>	Pracownicy i pracowniczkki ZTM	Przeprowadzenie anonimowego badania ankietowego on-line wśród osób zatrudnionych w ZTM – pozyskanie ich opinii w obszarach pracowniczych ujętych w GEP (m.in. godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, zjawiska mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie ankiet</li> <li>Realizacja badania on line</li> <li>Opracowanie wyników</li> </ol>	Zespół ds. Równości Płci	do końca II kwartału 2024 r.
		Analiza wyników z badania ankietowego	<ol style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie katalogu możliwych do wdrożenia rozwiązań</li> </ol>	Zespół ds. Równości Płci	do końca III kwartału 2024 r. (wdrożenie do początku 2025 r.)
<b>3.</b> <b>Budowanie świadomości w zakresie rozwiązań równościowych</b>	Pracownicy i pracowniczkki ZTM	Przeprowadzenie szkolenia z przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realizacja szkolenia – min. 50% przeszkolonych osób</li> </ol>	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych	cyklicznie od 2024 r. (przynajmniej raz na 2 lata)
	Pracownicy i pracowniczkki ZTM	Przeprowadzenie szkolenia z efektywnej komunikacji, nastawionej na język wrażliwy na płeć.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realizacja szkolenia – min. 50% przeszkolonych osób</li> </ol>	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych	cyklicznie od 2024 r. (przynajmniej raz na 2 lata)
	Pracownicy i pracowniczkki ZTM	Przeprowadzenie szkolenia zwiększającego świadomość pracowników na temat różnorodności i inkluzji.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realizacja szkolenia – min. 50% przeszkolonych osób</li> </ol>	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych	cyklicznie od 2024 r. (przynajmniej raz na 2 lata)

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

	Pracownicy i pracowniczkki ZTM	Informowanie prostym językiem o funkcjonujących rozwiązaniach w obszarze równościowym	<ol style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie i opublikowanie w Intranecie schematu postępowania zgłoszeń naruszeń</li> <li>Opracowanie i opublikowanie w Intranecie informacji dla pracowników o przysługujących im prawach</li> <li>Opracowanie i opublikowanie w Intranecie zasad komunikacji inkluzywnej</li> </ol>	Zespół ds. Równości Płci	do końca 2024 r.
<b>4. Budowanie świadomości w obszarze godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym</b>	Pracownicy i pracowniczkki ZTM	Informowanie osób zatrudnionych w ZTM, z jakich rozwiązań ułatwiających łączenie pracy zawodowej i życiem prywatnym mogą korzystać	1. Opracowanie i opublikowanie w Intranecie informacji dla pracowników - stale dostępnej dla zainteresowanych osób	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych	do końca I kwartału 2024 r.
			2. Dodatkowa komunikacja w tym zakresie skierowana do wszystkich pracowników		minimum 1 informacja w każdym roku (2024 – 2026)
<b>5. Zwiększenie świadomości zasad równości w obszarze rekrutacji i awansów</b>	Osoby uczestniczące w procesach rekrutacji z ramienia ZTM	Szkolenie dla osób rekrutujących w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie naboru	<ol style="list-style-type: none"> <li>Przeszkolenie do końca 2025 r. co najmniej 80% osób zaangażowanych w ZTM w proces rekrutacji (Dyrekcja, pracownicy Działu Kadr i Spraw Socjalnych, kierownicy działów i sekcji)</li> <li>Przygotowanie i opublikowanie w Intranecie wytycznych w zakresie prowadzenia</li> </ol>	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych	do końca 2025 r.



# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

			naboru w sposób inkluzywny		
Nowo zatrudnieni pracownicy i pracowniczkę ZTM	Badanie opinii osób nowo zatrudnionych nt. procesu naboru i procesu zatrudniania	1.	Opracowanie ankiety badającej doświadczenia osób nowo zatrudnionych z procesu rekrutacji i zatrudniania	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych	do końca I kwartału 2024 r.
		1.	Przeprowadzenie ww. ankiety w odniesieniu do dedykowanej grupy pracowników	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych	do końca III kwartału 2024 r.
		2.	Opracowanie wyników i rekomendacji na przyszłość		
		3.	Cykliczne przeprowadzanie ankiety w stosunku do pracowników podejmujących zatrudnienie w ZTM		na bieżąco
Pracownicy i pracowniczkę ZTM	Wdrożenie działań mających na celu zwiększenie liczby kobiet wśród potencjalnych kandydatów do pracy	1.	Kampania informacyjna skierowana na zewnętrzny rynek pracy	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych  Dział Marketingu	do końca 2025 r.
		2.	Opracowanie wytycznych dla osób odpowiedzialnych za nabór		

# Plan Równości Płci

## Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie

### na lata 2023 – 2026

	Pracownicy i pracowniczkę ZTM	Systematyczne monitorowanie procesu awansu pracowników i pracowniczek ZTM	1. Opracowanie założeń oraz zakresu raportowanych i analizowanych danych	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych	Coroczne raportowanie danych w I kwartale danego roku kalendarzowego za rok poprzedni – dane zbierane począwszy od 2024 r.
<b>6. Wdrożenie dodatkowych działań na rzecz równości</b>	Pracownicy i pracowniczkę ZTM	Systematyczne monitorowanie luki płacowej	1. Pogłębiona analiza danych w zakresie wynagrodzeń pracowników, w tym również zebranie informacji z poszczególnych komórek organizacyjnych	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych  Kierownicy komórek organizacyjnych ZTM	do końca II kwartału 2024 r.
			2. Opracowanie wyników analizy i przygotowanie raportu z podsumowaniem i rekomendacją działań	Zespół ds. Równości Płci	do końca III kwartału 2024 r.
			3. Minimalizacja luki płacowej – luka płacowa na poziomie +/- 2	Zespół ds. Równości Płci  Dział Kadr i Spraw Socjalnych	do końca 2025 r.
		Poinformowanie pracownic o możliwości stosowania feminatywów	1. Informacja mailowa / informacja w Intranecie	Zespół ds. Równości Płci  Dział Marketingu	do końca 2023 r.

## Plan Równości Płci Zarządu Transportu Miejskiego w Warszawie na lata 2023 – 2026

	Pracownicy i pracowniczki ZTM	Uwzględnienie feminytywów w funkcjonujących aktach wewnętrznych w odniesieniu do ról pełnionych przez pracowników i pracowniczki ZTM (np. Pełnomocnik/ Pełnomocniczka)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Przegląd obowiązujących aktów wewnętrznych</li> <li>2. Formalne wprowadzenie zmian do funkcjonujących aktów wewnętrznych.</li> </ol>	<p>Dział Kadr i Spraw Socjalnych</p> <p>Dział Organizacji i Zarządzania Jakością</p> <p>Kierownicy komórek organizacyjnych ZTM</p>	do końca 2025 r.
--	-------------------------------	--	--	--	------------------

#### 4. Podsumowanie

W celu zwiększenia świadomości znaczenia zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw, działania ujęte w Plan Równości Płci obejmują zarówno wypracowanie określonych wytycznych, zasad, wymagań, jak również dzięki dedykowanym szkoleniom rozwijanie kompetencji i zwalczanie nieświadomych zachowań związanych z dyskryminacją i mobbingiem oraz uprzedzeń związanych z płcią. Monitorowanie i ocena działań pozwoli na określenie postępu realizacji założonych działań oraz umożliwi stałe doskonalenie się jednostki w tej dziedzinie.