

ZARZĄDZENIE NR 51/2023
DYREKTORA ZARZĄDU TRANSPORTU METROPOLITALNEGO
W KATOWICACH
z dnia 30 sierpnia 2023 r.

w sprawie przyjęcia Planu Równości Płci dla Zarządu Transportu Metropolitalnego na lata
2023 - 2028

Na podstawie § 7 ust. 12 pkt. 4 Regulaminu Organizacyjnego Zarządu Transportu Metropolitalnego w Katowicach, stanowiącego załącznik do uchwały nr 137/2023 Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 26 kwietnia 2023 r.

zarządzam, co następuje:

§ 1

Przyjmuje się Plan Równości Płci (Gender Equality Plan – GEP) dla Zarządu Transportu Metropolitalnego na lata 2023-2028, stanowiący Załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Odpowiedzialnym za wykonanie Zarządzenia są wszyscy kierujący komórkami organizacyjnymi wraz z Zespołem ds. opracowania Planu Równości Płci, powołanym odrębnym Zarządzeniem Dyrektora ZTM.

§ 3

Nadzór nad wykonaniem Zarządzenia powierza się Z-cy Dyrektora ZTM ds. Administracyjnych.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor
Zarządu Transportu
Metropolitalnego

Małgorzata Gutowska

Załącznik
do Zarządzenia nr 51/2023
Dyrektora ZTM

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA ZARZĄDU TRANSPORTU METROPOLITALNEGO W KATOWICACH

Katowice, sierpień 2023 r.

1. Wprowadzenie

Przekazujemy dokument „Plan Równości Płci dla Zarządu Transportu Metropolitalnego w Katowicach” (GEP), którego celem jest stworzenie bezpiecznego i wolnego od stereotypów miejsca pracy dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć, wiek czy rodzaj umowy o pracę. Działania podjęte w tym zakresie mają wzmocnić pozycję ZTM, jako jednostki działającej w oparciu o zasady równości, wolnej od wszelkiej dyskryminacji i dającej możliwość indywidualnego rozwoju dla wszystkich pracowników.

W celu opracowania Planu:

- powołano Zarządzeniem Dyrektora ZTM Zespół do spraw opracowania Planu Równości Płci,
- zbadano aktualny stan oraz dokonano identyfikacji obszarów wymagających ewentualnego wprowadzenia zmian,
- przeprowadzono analizę opracowaną na podstawie danych kadrowych,
- przeprowadzono anonimową ankietę – badanie za pośrednictwem programu Microsoft Office Forms w przedmiocie postrzegania problemu nierównego traktowania ze względu na płeć oraz mobbingu w ZTM,
- dokonano analizy wniosków uzyskanych wyników z ankiety,
- sformułowano cele i działania, które są zaplanowane do wdrożenia i rozwoju,
- opracowano sposób monitorowania działań w celu rozwoju Planu w przyszłości.

Plan stanowi m.in. analizę struktury pracowników, zestawienie procedur i utworzenie mechanizmów informowania o ewentualnych nieprawidłowościach. Dokument ma za zadanie również angażować wszystkich pracowników w proces promowania równości i jednakowych możliwości rozwoju. Niezbędnym jest zapewnienie pracownikom odpowiedniego dostępu do wiedzy i możliwości nabywania umiejętności. Ważny jest sprawny proces komunikacji i równościowy klimat w miejscu pracy wraz z opracowanym systemem wczesnego reagowania, przeciwdziałającym dyskryminacji.

Plan został opracowany na 5 lat (2023-2028) z możliwością kontynuacji lub zmiany jego założeń. Dokument przygotowany został na podstawie oceny ilościowej danych kadrowych, uregulowań prawnych oraz badań ankietowych. Badania ankietowe cieszyły się stosunkowo wysokim uczestnictwem (ponad 42%), wobec czego należy uznać, że wyniki są miarodajne. Ich celem było poznanie aktualnych poglądów pracowników na temat nierównego traktowania płci i dyskryminacji.

Realizując GEP ZTM będzie w szczególności dążył do:

- podnoszenia świadomości na temat polityki równości płci,
- zwiększenia świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci,
- utrzymywania równowagi płci,
- identyfikowania i usuwania wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią, monitorowania ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju karier zawodowych pracowników,

- wykorzystania dobrych praktyk,
- wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności w polityce zatrudnienia,
- wspomaganie rozwoju karier zawodowych,
- wzmocnienia działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Będziemy doskonalić komunikację, szybko diagnozować przejawy dyskryminacji i zdecydowanie je zwalczać.

Zapewniając bezpieczne i wolne od dyskryminacji środowisko pracy, gwarantujemy pracownikom możliwości rozwoju, współpracy i osiągnięcie wytyczonych celów. Dlatego będziemy dążyć do zapewnienia optymalnych warunków do poszerzania wiedzy, doskonalenia umiejętności i kwalifikacji dla wszystkich pracowników. Będziemy opierać się na dotychczasowych dobrych praktykach, jak również poszerzać je o stałe wzmacnianie, wśród pracowników i współpracowników, świadomości na temat korzyści płynących z równości płci.

Plan Równości Płci i związane z nim zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci, pozwoli na podejmowanie w działań i promowanie zachowań opartych na różnych spojrzeniach i doświadczeniach.

Plan równości płci został również opracowany przez Urząd Metropolitalny Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii.

TWORZĄC I PRZEKAZUJĄC PAŃSTWU PLAN RÓWNOŚCI PŁCI STANOWCZO PODKREŚLAMY, ŻE NIE AKCEPTUJEMY ŻADNYCH PRZEJAWÓW DYSKRYMINACJI I NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ!

2. Struktura pracownicza

Na koniec 2022 roku stan zatrudnienia w ZTM wynosił 300 osób, w tym 159 mężczyzn (53%) i 141 kobiet (47%).

W ramach wstępnej diagnozy przeprowadzona została analiza procentowego udziału płci wśród osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy z uwzględnieniem podziału na rodzaje stanowisk (kierownicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi).

Tabela 1 wskazuje, że mężczyźni zajmują 57% a kobiety 43% stanowisk kierowniczych. Oznacza to, że na najwyższych stanowiskach w ZTM jest o 6 kobiet mniej niż mężczyzn. Stanowiska kierownicze obejmują dyrektora ZTM, zastępców dyrektora, głównego księgowego, naczelników wydziałów, zastępców naczelników wydziałów, rzecznika prasowego.

Na stanowiskach urzędniczych również przeważają mężczyźni – 53%. Kobiet na tych stanowiskach jest o 6% mniej. Stanowiska urzędnicze obejmują: głównego specjalistę, starszego inspektora, starszego księgowego, inspektora, podinspektora, starszego referenta, referenta.

Na stanowiskach pomocniczych i obsługi większą grupę stanowią kobiety – 54%, mężczyzn jest mniej o 8%. Stanowiska pomocnicze i obsługi obejmują: pomoc administracyjną (biurową), kontroler biletowy, kasjer, dyspozytor, sprzątaczkę, konserwator.

Podsumowując, mężczyźni są więcej na stanowiskach kierowniczych i urzędniczych, natomiast kobiety są więcej na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

Tabela 1. Ilościowy i procentowy udział kobiet i mężczyzn w ZTM z podziałem na rodzaje stanowisk.

Stanowiska	Kobiety	Kobiety w %	Mężczyźni	Mężczyźni w %
Kierownicze urzędnicze	17	43%	23	57%
Urzędnicze	105	47%	120	53%
Pomocnicze i obsługi	19	54%	16	46%

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

Dokonano również analizy zatrudnionych pracowników w ZTM z rozróżnieniem na poszczególne grupy wiekowe. Dominującą grupą wiekową są osoby w wieku od 41 do 50 lat, które stanowią 33% zatrudnionych osób w ZTM. Dane zostały przedstawione w tabeli 2.

Tabela 2. Struktura wiekowa kobiet i mężczyzn w ZTM.

Grupa wiekowa	Suma	Kobiety	Mężczyźni
20-30	53	26	27
31-40	69	33	36
41-50	98	48	50
51-60	57	30	27
61-70	22	4	18
71 i więcej	1	0	1

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

Na podstawie tabeli 3 należy stwierdzić, iż najwięcej pracowników zatrudnionych w ZTM posiada wyższe wykształcenie (61%).

Tabela 3. Podział kobiet i mężczyzn w ZTM według wykształcenia.

Wykształcenie	Suma	Kobiety	Mężczyźni
Wyższe	184	82	102
Średnie	111	57	54
Zawodowe	5	2	3

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

W wyniku analizy tabel 1, 2 i 3 należy stwierdzić, że na koniec 2022 r. w ZTM zatrudnionych było o 18 mężczyzn więcej niż kobiet. Mężczyźni zajmują też więcej stanowisk kierowniczych – o 6 więcej względem kobiet. Biorąc pod uwagę te liczby, należy uznać, iż na stanowiskach

kierowniczych zachowana jest zasada równości płci i nie można stwierdzić, że w ZTM w tym zakresie występuje dysproporcja wśród pracowników etatowych.

3. Normy prawne regulujące zasadę równości płci w ZTM

Dokonano identyfikacji i oceny regulacji obowiązujących w ZTM norm prawnych wyrażających zasadę równości płci. Wyodrębniono te, w których poruszona jest przedmiotowa tematyka. Są to m.in.:

- 1) Zarządzenie nr 28/2023 Dyrektora ZTM z dnia 26 kwietnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Zarządu Transportu Metropolitalnego w Katowicach (z późn. zm.),
- 2) Informacja dla pracowników ZTM dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu stanowiąca załącznik nr 3 do Regulaminu pracy ZTM,
- 3) Wewnętrzna polityka antymobbingowa w ZTM stanowiąca załącznik nr 4 do Regulaminu pracy ZTM,
- 4) Zarządzenie nr 26/2022 Dyrektora ZTM z dnia 5 maja 2022 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Zarządu Transportu Metropolitalnego w Katowicach,
- 5) Regulamin nr 11/2022 Dyrektora ZTM z dnia 21 grudnia 2022 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Zarządu Transportu Metropolitalnego,
- 6) Instrukcja nr 13/2022 Dyrektora ZTM z dnia 19 maja 2022 r. w sprawie wprowadzenia zasad pracy w Punktach Obsługi Pasażera,
- 7) Zarządzenie nr 62/2019 Dyrektora ZTM z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu etyki ZTM,
- 8) Instrukcja nr 4/2023 Dyrektora ZTM z dnia 18 maja 2023 r. w sprawie zapobiegania i przeciwdziałania potencjalnym zjawiskom korupcji w ZTM oraz sposobu postępowania w sytuacjach mających znamiona korupcji,
- 9) Zarządzenie nr 1/2023 Dyrektora ZTM z dnia 03 stycznia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu oceny okresowej pracowników ZTM,
- 10) Regulamin nr 3/2022 Dyrektora ZTM z dnia 01 kwietnia 2022 r. w sprawie zasad zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.

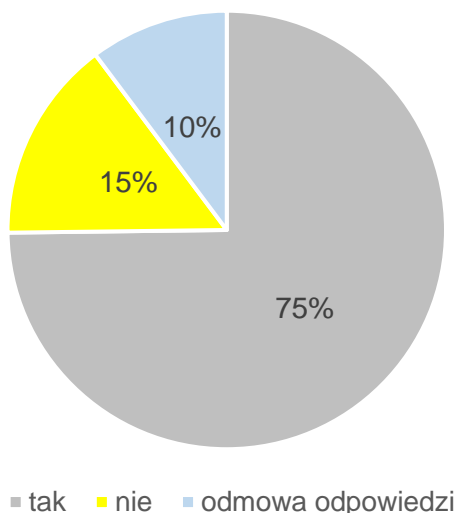
Zidentyfikowano aż 10 norm prawnych traktujących, w mniejszym bądź większym stopniu, temat równości płci. Fakt ten pozwala stwierdzić, że pod względem proceduralnym z należytą starannością zadbano o obowiązywanie regulacji dotyczących tego zagadnienia. Warto również zwrócić uwagę, że powyższe zapisy zostały wdrożone jeszcze przed opracowaniem Planu. Podsumowując, biorąc pod uwagę wszystko powyższe, należy potwierdzić, iż w ZTM obowiązują normy prawne, których celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji zatrudnionych pracowników, czy też innych naruszeń prawa.

4. Diagnozy

4.1. Równe traktowanie płci

W celu rozpoznania stanu faktycznego w zakresie zachowania zasady równości płci podczas badania ankietowego postawiono respondentom najważniejsze pytanie: **Czy uważasz, że w ZTM jest równe traktowanie płci?**

Wyniki przeprowadzonej analizy w kwestii równego traktowania płci w ZTM pokazują, iż 75% ankietowanych zauważa równe traktowanie, natomiast 15% uważa, że występuje zjawisko nierównego traktowania, pozostałe 10% ankietowanych odmówiło odpowiedzi (wykres 1).



Wykres 1. Czy uważasz, że w ZTM jest równe traktowanie płci?
Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

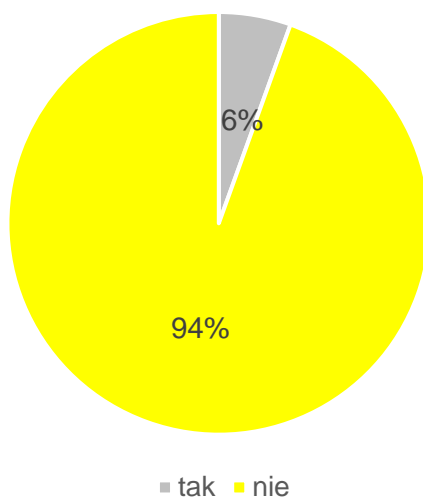
Efektom analizy powyższego zagadnienia, mającego także kluczowe znaczenie dla dalszej części zarówno zadanych pytań jak i opracowanego Planu, jest wyciągnięcie wniosku, że w ZTM nie występuje problem braku równości płci na dużą skalę, a ewentualne uchybienia stanowią niewielki procent, który należy monitorować.

4.2. Niestosowne zachowania ze względu na płeć

W tym zakresie ankietowani odpowiadali na pytania związane z osobistymi doświadczeniami dotyczącymi sytuacji odbieranych przez nich jako dyskryminujące ze względu na płeć, czyli na wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie, które powoduje lub ma na celu uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw i podstawowych wolności w życiu politycznym, gospodarczym, społecznym, kulturalnym, obywatelskim i innych. Zbadano także poziom wiedzy dotyczącej procedur przeciwdziałania takim zachowaniom przyjętych przez pracodawcę.

Pracownikom zadano następujące pytanie: **Czy w ZTM doświadczyłaś/eś lub byłaś/eś świadkiem sytuacji w zakresie nierównego traktowania ze względu na płeć?**

Analiza odpowiedzi pozwala stwierdzić, że pracownicy ZTM sporadycznie spotkali się z sytuacjami, które zostały przez nich zakwalifikowane jako nierówne traktowanie ze względu na płeć. 94% ankietowanych wskazało, że nigdy nie spotkało się z taką sytuacją – ani osobiście, ani jako jej świadek. 6% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź „tak” (wykres 2). W związku z tym należy wyciągnąć wniosek, że pod kątem analizowanego obszaru środowisko pracy jest bezpieczne.

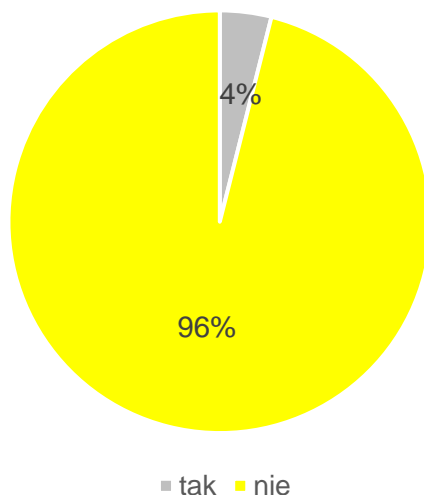


Wykres 2. Czy w ZTM doświadczyłaś/eś lub byłaś/eś świadkiem sytuacji w zakresie nierównego traktowania ze względu na płeć?

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

W dalszej części ankiety zapytano o to: **Czy doświadczyłaś/eś w ZTM niestosownych zachowań, zastraszania, dręczenia ze względu na płeć?**

W tym zakresie wyniki ankiety są bardzo zbliżone do poprzedniego zagadnienia – 96% ankietowanych odpowiedziało, że nie doświadczyło tego typu zachowania, a 4% odpowiedziało na pytanie twierdząco. Z udzielonych odpowiedzi można wywnioskować, że zdecydowana większość osób zatrudnionych w ZTM nie ma negatywnych doświadczeń w tym zakresie (wykres 3).



Wykres 3. Czy doświadczyłaś/eś w ZTM niestosownych zachowań, zastraszania, dręczenia ze względu na płeć?

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

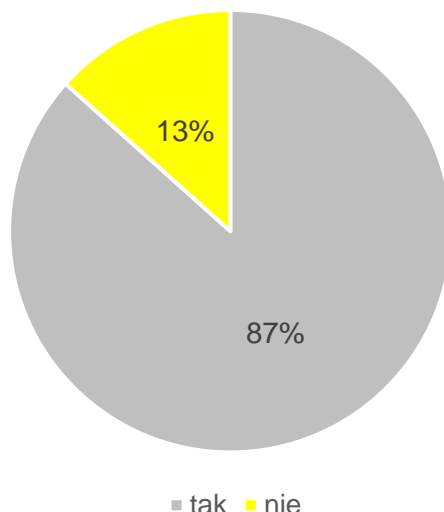
Podczas analizy zagadnienia dotyczącego niestosownych zachowań, zastraszania, dręczenia ze względu na płeć, należy wysunąć wniosek, że w ZTM nie występuje taki problem na dużą skalę, a ewentualne uchybienia stanowią niewielki procent, który należy monitorować.

4.3. Polityka antymobbingowa

Uznając, iż zasady równego traktowania są ściśle związane z działaniami antymobbingowymi, podejmowanymi między innymi w celu ochrony pracowników przed dyskryminacją, w dalszej części ankiety zbadano świadomość pracowników w zakresie istnienia takich działań oraz zdiagnozowano, czy w ZTM występuje problem mobbingu.

Zapytano ankietowanych: **Czy wiesz o istnieniu w ZTM polityki antymobbingowej?**

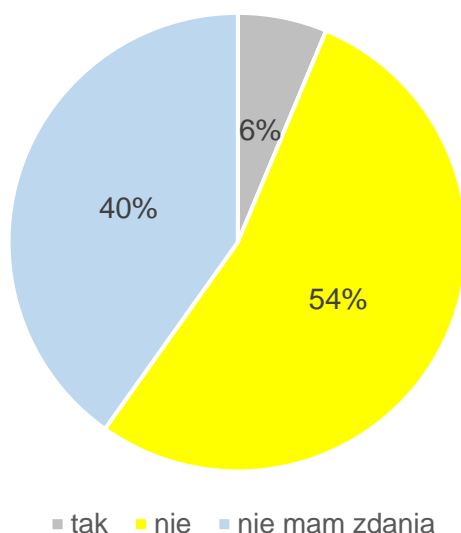
Świadomość pracowników ZTM w zakresie polityki antymobbingowej jest wysoka, bowiem 87% ankietowanych jednoznacznie potwierdziła znajomość tego dokumentu (wykres 4). Wewnętrzna polityka antymobbingowa stanowi integralną część obowiązującego w ZTM Regulaminu Pracy. Priorytetowym celem polityki antymobbingowej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami ZTM poprzez podejmowanie szeregu działań mających na celu niedopuszczenie do zjawiska mobbingu.



Wykres 4. Czy wiesz o istnieniu w ZTM polityki antymobbingowej?
Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

W ślad za świadomością i wiedzą o zjawisku mobbingu, pracowników ZTM zapytano: **Czy ich zdaniem w ZTM stosowany jest mobbing?**

Wśród ankietowanych 54% potwierdziło, że w ZTM nie zachodzi zjawisko mobbingu, 40% nie ma zdania, 6% osób uznało, że występuje zjawisko mobbingu (wykres 5). Pomimo wskazania w ankiecie przez stosunkowo nieliczną grupę osób, że zjawisko mobbingu miało miejsce, nie odnotowano od początku istnienia ZTM do dnia publikacji niniejszego raportu powołania Komisji Antymobbingowej, tj. organu kolegialnego, który zgodnie z obowiązującymi postanowieniami Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej zbiera się każdorazowo na okoliczność rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.



Wykres 5. Czy Twoim zdaniem w ZTM stosowany jest mobbing?
Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

W skład Komisji Antymobbingowej wchodzi przedstawiciele pracodawcy, pracowników, Zakładowych Organizacji Związkowych oraz osoba trzecia, np. psycholog lub inna osoba wskazana przez pracodawcę lub skarżącego. Taki skład komisji, ograniczony do 5 osób, ma zagwarantować przeprowadzenie obiektywnego procesu rozpatrzenia skargi.

4.4. Równowaga w rozwoju kariery niezależnie od płci

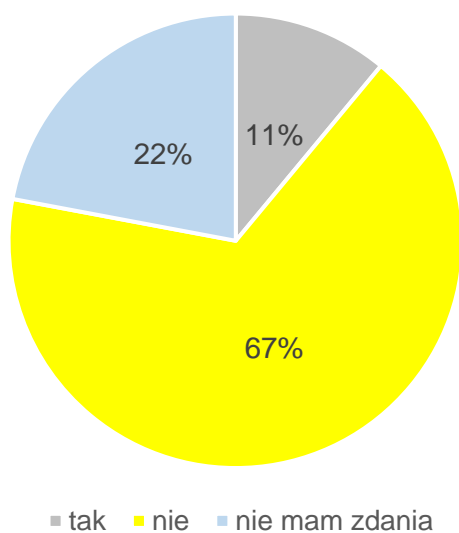
Równość to wartość, która daje możliwość kobietom i mężczyznom jednakowe szanse na rozwój swoich kompetencji, pozyskiwanie umiejętności, objęcie określonej ścieżki kariery. W ZTM planuje się upowszechnienie wśród pracowników dobrych praktyk. Niektóre osoby podczas wspinania się na szczeblach swojej kariery napotykają na swojej drodze liczne i różnorodne uprzedzenia, jak i proceduralne przeszkody, które sprawiają, że nie wszyscy mają jednakowe możliwości korzystania z rozwoju zawodowego. Bariery te to nie tylko utrudnienia w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym, ale także dyskryminacja ze względu na płeć czy molestowanie seksualne. Kariera zawodowa, w szczególności kobiet, ulega spowolnieniu bądź też same kobiety z uwagi na powyższe przesłanki, rezygnują z dalszego rozwoju.

W obszarze równowagi rozwoju kariery niezależnie od płci w badaniu ankietowanych zapytano: **Czy uważasz, że w ZTM w procesie rekrutacji płeć ma znaczenie?**

Odpowiadając na powyższe pytanie 67% respondentów uznało, iż w procesie rekrutacji płeć nie ma znaczenia, 22% nie ma zdania, natomiast 11% uznało, iż płeć w procesie rekrutacji ma

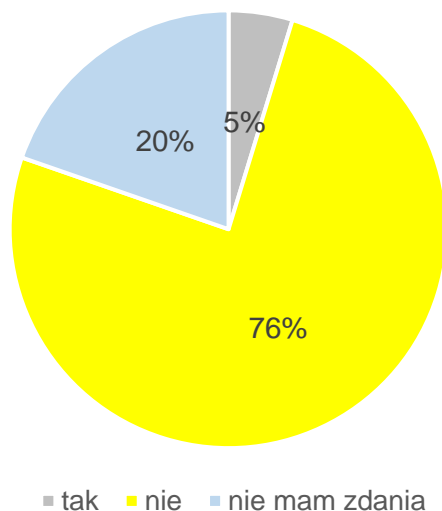
znaczenie (wykres 6). Tym samym należy uznać, że według większości pracowników ZTM zjawisko dyskryminacji podczas procedur naboru nie występuje. Należy mieć na uwadze, że w ZTM proces rekrutacji jest oparty na przepisach prawa powszechnie obowiązującego, a pracownicy biorący udział w procesie są świadomi swojej roli i odpowiedzialności związanej z jednakowym traktowaniem kandydatów.

Ogłoszenia w sprawie naborów na stanowiska w ZTM podlegają publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej, a także za pośrednictwem kanałów takich jak pracuj.pl i na portalu społecznościowym LinkedIn. Ogłoszenia są formułowane w sposób neutralny, bez wskazywania płci oraz sformułowań sprzecznych z zasadami równości, które by odwoływały się do stereotypów.



Wykres 6. Czy uważasz, że w ZTM w procesie rekrutacji płeć ma znaczenie?
Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

Kolejnym etapem badania była weryfikacja, czy każdy pracownik w ZTM ma jednakową możliwość rozwoju niezależnie od płci. Zdecydowana większość ankietowanych (76%) uważa, że w ZTM stworzone są warunki do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i nie zależą one od płci, 20% nie ma zdania, 5% ankietowanych uznało, iż płeć ma znaczenie (wykres 7). W ślad za wynikami należy stwierdzić, że na tej płaszczyźnie również nie występują nieprawidłowości w ZTM, jednakże zasady podnoszenia kwalifikacji powinny być nadal promowane jako dostępne dla wszystkich.

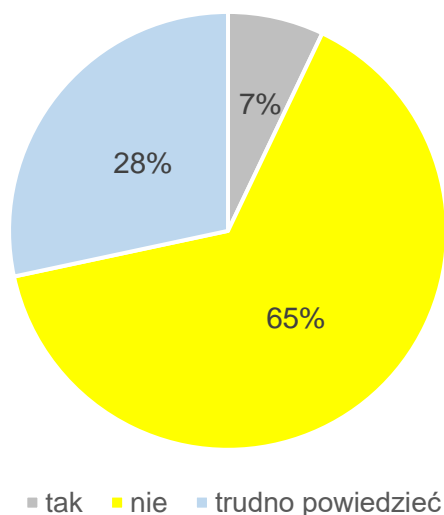


Wykres 7. Czy uważasz, że w ZTM stworzone warunki do podnoszenia kwalifikacji zawodowych zależą od płci?

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

Na końcu badania obszaru rozwoju karier postawiono pytanie: **Czy Twoim zdaniem w ZTM awans zależy od płci?**

Większość respondentów (65%) odpowiedziało przecząco. Pozostałe 28% osób zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć“, zaś 7% odpowiedziało twierdząco (wykres 8). Ze sposobu odpowiedzi respondentów wynika, że 35% pracowników ma wątpliwości, co do stosowania zasady równości płci podczas awansowania pracowników na wyższe stanowiska. Może mieć to związek nie tyle ze stanem faktycznym, co z innymi zagadnieniami społecznymi, w ślad za którymi pracownicy ulegają utartym stereotypom.



Wykres 8. Czy Twoim zdaniem w ZTM awans zależy od płci?

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

W ramach otwartego pytania poproszono pracowników o podanie przykładów takich sytuacji, w których ich zdaniem awans zależał od płci. Pojawiło się kilka niepocholebnych komentarzy w kierunku kobiet na stanowiskach kierowniczych, co wskazuje na to, że ujawniają się rutynowe wśród społeczności pracowniczej stereotypy, a także na to, że ma miejsce budowanie dyskryminacji. Tym samym niezbędne jest podejmowanie działań zmierzających do eliminacji nieprawidłowości, budowanie równościowych zasad wśród współpracowników oraz świadomości, że awans nie zależy od płci a od doświadczenia i kwalifikacji zawodowych.

Komisja Europejska zachęca państwa członkowskie Unii Europejskiej do usuwania prawnych i organizacyjnych barier w rekrutacji oraz podtrzymaniu i rozwoju karier kobiet przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE). Dążąc zatem do zapewnienia równości w ZTM, na bazie już obowiązujących dokumentów i rekomendacji, należy podjąć działania równościowe.

4.5. Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym

Podczas badania respondentom zadano pytania z zakresu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym. Celem była weryfikacja, czy w ZTM zachowana jest idea work-life balance, czyli stan, w którym życie zawodowe i prywatne pracowników tworzy harmonijną całość, czy też wśród załogi pojawiły się problemy społeczne, takie jak pracoholizm lub wypalenie zawodowe.

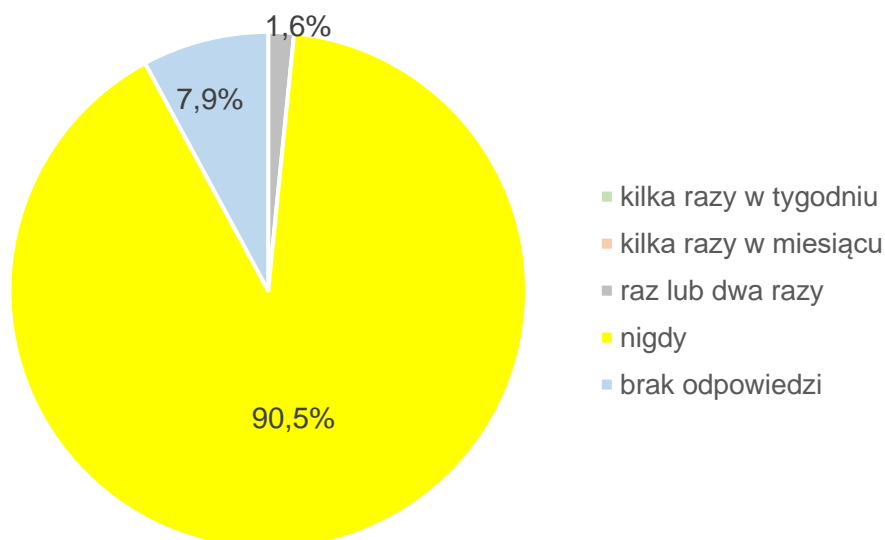
Jednocześnie zadane pytania pozwoliły sprawdzić, czy pracownicy mają świadomość możliwości korzystania z uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy, które jednocześnie pozwalają na zachowanie pożądanego stanu work-life balance.

Tę część badań rozpoczęto od pytania dotyczącego pracy w nadgodzinach, wykorzystania urlopu na żądanie oraz sytuacji, w których pracownicy spotkali się z brakiem zgody na urlop. Pracowników zapytano o występowanie ww. sytuacji w okresie ostatnich trzech miesięcy (wykresy 9-11), tj. w III kwartale 2022 r.

Zdecydowana większość, bo aż 90,6% pracowników biorących udział w ankiecie, nigdy nie miała styczności z brakiem zgody na urlop. Z urlopu na żądanie raz lub dwa razy skorzystało tylko 22,8% respondentów. Odpowiedzi na zadane pytanie nie udzieliło 3,2% ankietowanych, natomiast pozostali nigdy nie skorzystali z tego rodzaju urlopu. Widoczne jest jednak

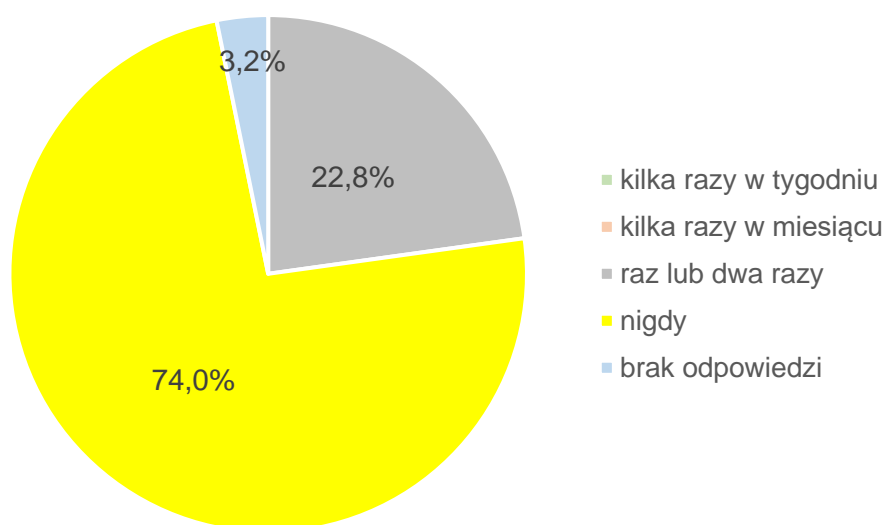
16

występowanie dużej liczby nadgodzin – 30,7% ankietowanych odpowiedziało, że pracowało raz lub dwa razy, 26% wskazało, że pracowało kilka razy w miesiącu w godzinach nadliczbowych, a 7,1%, że nawet kilka razy w tygodniu. 29,1% respondentów wskazało, że nigdy nie pracowało w nadgodzinach.

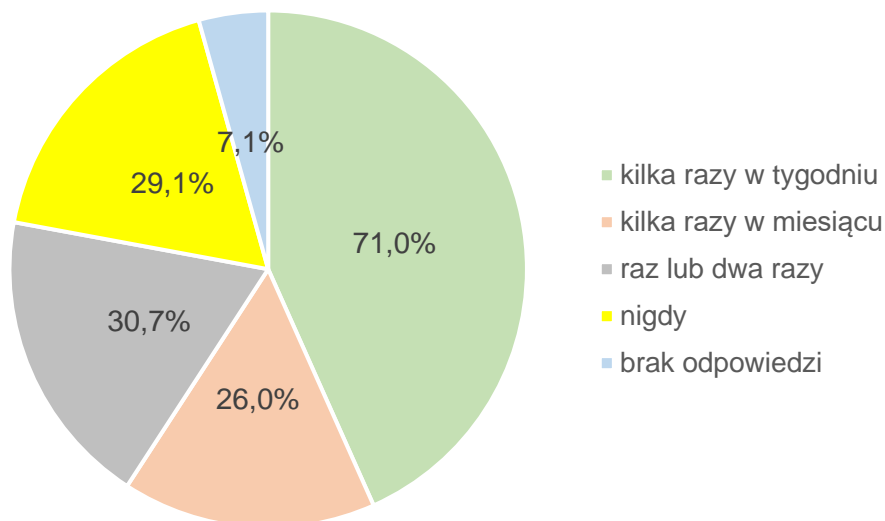


Wykres 9. Jak często w ciągu ostatnich trzech miesięcy zdarzał się Ci brak zgody na urlop?

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.



Wykres 10. Jak często w ciągu ostatnich trzech miesięcy zdarzał się Ci urlop na żądanie?
Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.



Wykres 11. Jak często w ciągu ostatnich trzech miesięcy zdarzały się Ci nadgodziny?
Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

W następnej kolejności zbadano dostępność rozwiązań i działań uelastyczniających czas pracy, które pozwalają na dostosowanie swojej pracy do potrzeb rodzinnych. Wyniki zostały ujęte w tabeli 4.

Tabela 4. Dostępność rozwiązań związanych z organizacją pracy w ZTM.

	Urlop na żądanie	Elastyczny czas pracy	Praca zdalna (home office)
Nie wiem, czy jest dostępne	0,8%	12,6%	16,5%
Wiem, że jest niedostępne	0,0%	11,8%	12,6%
Wiem, że jest dostępne, ale nie korzystałam/em	52,0%	26,8%	25,2%

Wiem, że jest dostępne i korzystałam/em	45,6%	32,3%	35,5%
Brak odpowiedzi	1,6%	16,5%	10,2%

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

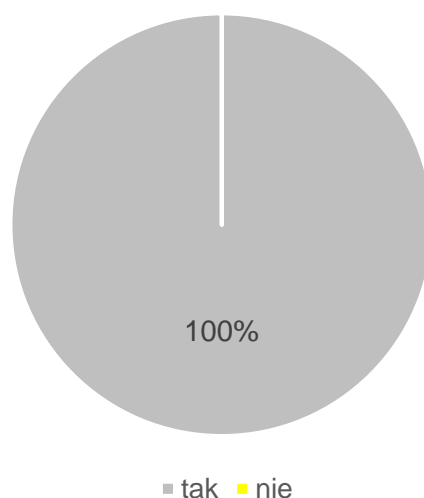
Powyższe wyniki pokazują, że wśród pracowników jest wysoki poziom świadomości dostępnych rozwiązań. Pracownicy w 97,6% oświadczyli, że wiedzą o dostępności urlopu na żądanie oraz że z niego skorzystali lub nie mieli potrzeby skorzystania. Pojawił się jednak odsetek respondentów, którzy nie wiedzą o dostępności elastycznego czasu pracy – 11,8%. 32,3% pracowników oznajmia, że wie, że o takiej możliwości i z niej korzysta. Podobnie wygląda sytuacja z wiedzą na temat dostępności w ZTM pracy zdalnej (home office) – 16,5% nie wie o dostępności tej formy, a 35,5% pracowników oznajmia, że wie, że jest dostępny i z niego korzysta.

Kolejnym zadaniem pytaniem dotyczącym dążenia ZTM do stworzenia przyjaznego dla rodziców środowiska pracy było: **Czy Twoim zdaniem w ZTM jest równe traktowanie niezależnie od bycia rodzicem?**

Istotne dla powyższego zagadnienia było zdiagnozowanie odsetka prawnych opiekunów osób małoletnich wśród wszystkich ankietowanych. W pytaniu o bycie opiekunem prawnym dziecka poniżej 18. roku życia wśród badanych 31% odpowiedziało twierdząco. Pozostali natomiast odpowiedzieli przecząco, co oznacza, że albo nie mają pod opieką dzieci, albo ich dzieci są dorosłe. Na zadane pytanie: „Czy Twoim zdaniem w ZTM jest równe traktowanie niezależnie od bycia rodzicem?” 75% respondentów, będących opiekunami prawnymi dzieci do 18. roku życia, odpowiedziało twierdząco. Pozostali pracownicy, biorący udział w badaniu, odmówili odpowiedzi na to pytanie.

4.6. Kodeks etyki

W Zarządzie Transportu Metropolitalnego 17 kwietnia 2019 r. przyjęty został „Kodeks etyki”. Dokument ten systematyzuje reguły i normy, jakie są określone w ZTM. Definiuje zbiór zasad dotyczących obowiązków zawodowych, ale także współżycia społecznego, podkreśla zasadę równości, bez względu na kolor skóry, stan cywilny, płeć, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, postawę czy pozycję społeczną. Dokument został przygotowany przez wiele osób i każdy z pracowników miał możliwość bycia jego współautorem. Zgodnie z deklaracjami ankietowanych wszyscy zapoznali się z tym dokumentem.

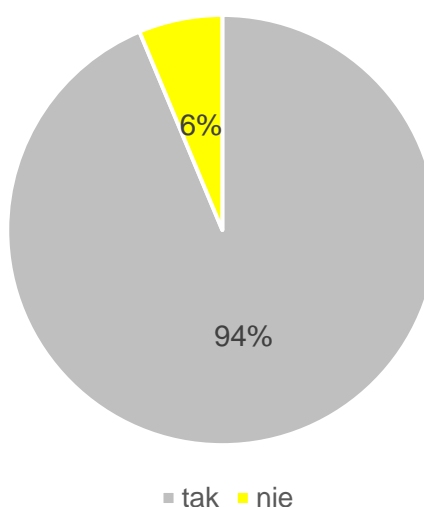


Wykres 12. Czy zostałeś/eś zapoznana/y z Kodeksem Etyki?
Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

Po przyjęciu „Kodeksu” powołany został także rzecznik etyki, do którego pracownicy mogą się zwracać – z zachowaniem zasady pełnej poufności – ze wszystkim sprawami dotyczącymi naruszania bądź łamania standardów etycznych, w tym także tych dotyczących wszystkich niepożądaných zachowań ze względu na płeć.

W tym zagadnieniu również zapytano o: **Czy wiesz, że możesz się zwrócić do Rzecznika Etyki by poruszyć problem nierówności płci w ZTM?**

Zarówno znajomość „Kodeksu etyki”, jak i funkcji rzecznika etyki w ZTM jest wśród ankietowanych bardzo wysoka. W jednostkowych sytuacjach pracownicy wykazali się brakiem świadomości możliwości zgłaszania się ze sprawami związanych z nierównością płci (wykres 13).



Wykres 13. Czy wiesz, że możesz się zwrócić do Rzecznika Etyki by poruszyć problem nierówności płci w ZTM?

Źródło: opracowanie własne ZTM 2022 r.

5. Podsumowanie

Po przeprowadzeniu analizy, w oparciu o wyniki ankiety, określono m.in. następujące cele:

- zwiększanie świadomości znaczenia równości oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności,
- zwiększanie świadomości w zakresie zapewnienia równości w procesie rekrutacji i awansu zawodowego oraz zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci w procesach decyzyjnych,
- zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią i mobbingu oraz ochrona i wspieranie jej ofiar,
- ułatwienie łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

Głównym podejściem do równości płci jest przeciwdziałanie stereotypom oraz wszelkim nierównościom. Każdy pracownik ZTM, niezależnie od płci, powinien być oceniany i traktowany jednakowo.

Zatrudnianie przedstawicieli każdej płci pozytywnie wpływa na osiąganie celów strategicznych. Równość i różnorodność przyczyniają się do współpracy interdyscyplinarnej, umożliwiając poznanie różnych perspektyw i doświadczeń, które nie tylko pozytywnie wpływają na poziom innowacyjności. Dbanie o politykę równościową w ZTM przyczyni się do budowania wizerunku ZTM jako jednostki odpowiedzialnej społecznie, co przełoży się na ogólne postrzeganie organizatora komunikacji miejskiej na rynku pracy i pomoże w nawiązaniu współpracy z wykwalifikowanymi specjalistami.

W ZTM obowiązuje Kodeks Etyki oraz Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, które zobowiązują pracowników ZTM do eliminowania wszelkich przejawów dyskryminacji, mobbingu, molestowania, naruszania nietykalności cielesnej czy szykanowania kogokolwiek oraz zapewniania równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego. Zapobieganie molestowaniu seksualnemu i mobbingowi, uświadamianie pracowników o ich prawach w miejscu pracy oraz unikanie podwójnych standardów w ocenie pracowników — wszystkie te działania pomogą stworzyć środowisko, w którym zatrudniona osoba czuje się doceniana i bezpieczna.

Działania podejmowane w celu równowagi życia zawodowego i prywatnego tworzą spójną całość, mającą służyć celom i oczekiwaniom ludzi zgodnie z ich zasadami i wartościami, mają one na celu wspieranie pracowników ZTM w ich realizacji.

Realizacja Planu Równości Płci będzie podlegała monitorowaniu i ewaluacji. Dane statystyczne będą zbierane cyklicznie co dwa lata. Na ich podstawie przygotowane będą raporty i dokonywana będzie analiza pod kątem dalszych działań.

W tabeli 5 zestawiono najważniejsze cele oraz działania zaplanowane do realizacji w ramach Planu. Uwzględniono także podmioty odpowiedzialne za prace i terminy ich realizacji. W tabeli nie uwzględniono grupy odbiorców, gdyż dla każdego z działań są to pracownicy ZTM.

Tabela 5. Zestawienie działań.

Cel	Działania	Wydział/Zespół /Osoba odpowiedzialna	Termin realizacji
Zwiększenie świadomości w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw w tym zakresie.	Opracowanie materiałów edukacyjnych z zakresu równego traktowania	Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci we współpracy z Wydziałem Reklamy i Marketingu	2023
	Udostępnienie pracownikom edukacyjnej materiałów edukacyjnych za pośrednictwem poczty elektronicznej, newslettera		2023 - 2028 r.; cyklicznie
	Organizacja szkoleń dla pracowników, a w szczególności dla kadry kierowniczej o tematyce antydyskryminacyjnej	Wydział Kadr i Płac	2023 - 2028 r.; cyklicznie
Zwiększenie wiedzy o obowiązujących procedurach w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych	Przypomnienie pracownikom o możliwości skorzystania z obowiązujących i dostępnych w ZTM form podnoszenia kwalifikacji zawodowych przy wykorzystaniu newslettera	Wydział Kadr i Płac we współpracy z Wydziałem Reklamy i Marketingu	2023 - 2028 r.; cyklicznie
Awanse niezależne od płci	Uświadamianie pracowników o standardach zarówno przyjętych w ZTM, jak i obowiązujących ZTM przy wykorzystaniu newslettera	Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci we współpracy z Wydziałem Reklamy i Marketingu	2023 - 2028 r.; cyklicznie

Zwiększenie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym	Przypomnienie pracownikom o możliwościach skorzystania m.in. z urlopów ojcowskich i macierzyńskich, przy wykorzystaniu takich kanałów komunikacji jak newsletter, poczta elektroniczna oraz LinkedIn.	Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci we współpracy z Wydziałem Reklamy i Marketingu i Wydziałem Kadr i Płac	2023 - 2028 r.; cyklicznie
Rozpowszechnianie świadomości o możliwości zgłaszania się ze sprawami związanymi z nierównością płci do Rzecznika Etyki	Utrzymywanie na najwyższym poziomie świadomości pracowników w zakresie obowiązku informowania i zgłaszania nieprawidłowości oraz postrzegania zgłoszeń jako pozytywne działanie	Rzecznik Etyki	2023 - 2028 r.; cyklicznie