



Zarząd Zieleni
m.st. Warszawy



Plan równości płci Zarządu Zieleni m.st. Warszawy

Załącznik do zarządzenia nr 251/2024
Dyrektora Zarządu Zieleni m.st. Warszawy
z 30 grudnia 2024 roku

Spis treści

1. Wprowadzenie	3
1.1 Działania podejmowane przez Zarząd Zieleni m.st. Warszawy w obszarze różnorodności.....	3
1.2 Prace nad Planem równości płci.....	4
1.3 Struktura Planu równości płci	4
1.4 Realizacja Planu równości płci.....	5
2. Diagnoza	7
2.1 Nota metodologiczna	7
2.2 Struktura Zarządu Zieleni m.st. Warszawy.....	7
2.3 Zarząd Zieleni m.st. Warszawy w liczbach.....	9
2.4 Luka płacowa	12
2.5 Badania ankietowe	14
2.6 Badania przeprowadzone na podstawie rozmów z pracownikami ZZW	22
2.6.1 Zarząd Zieleni m.st. Warszawy jako miejsce pracy.....	22
2.6.2 Łączenie pracy z życiem prywatnym, w tym z życiem rodzinnym.....	22
2.6.3 Dyskryminacja	22
2.6.4 Rekrutacja zewnętrzna, awans wewnętrzny i rozwój zawodowy	23
2.6.5 Molestowanie seksualne	23
2.6.6 Mobbing	24
2.6.7 Procedury i wsparcie	24
3. Wyznaczenie celów i opracowanie wskaźników ich realizacji	24
4. Plan prac na lata 2025–2027	24

1. Wprowadzenie

Zarząd Zieleni m.st. Warszawy (dalej: ZZW) jest pracodawcą, który dba o bezpieczeństwo wszystkich zatrudnionych osób. Jest otwarty na różnorodność we wszystkich aspektach, w tym także ze względu na płeć.

Naszą misją jest łączenie ludzi z przyrodą, współtworzenie i dbanie o jak najlepsze środowisko do życia w Warszawie. Dbamy o większą świadomość i dobrą współpracę, dlatego budujemy środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku, zaufaniu, uczciwości i otwartej komunikacji.

Dbamy o siebie nawzajem, chcemy więc uczyć szacunku do różnorodności oraz minimalizować zjawiska niepożądane społecznie.

Jako jednostka podlegająca nadzorowi Prezydenta m.st. Warszawy jesteśmy zobowiązani do przestrzegania rozwiązań prawnych stanowionych przez Urząd m.st. Warszawy, dlatego wprowadzamy Plan Równości Płci (dalej jako Plan), który pozwoli sprawnie realizować cele zakładane w obszarze równości płci, w pełnej zgodności z celami Urzędu m.st. Warszawy.

Plan to zestaw działań i inicjatyw, które promują równość płci oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Plan ma za zadanie zwiększenie świadomości pracowniczek i pracowników¹ ZZW na temat problemów związanych z nierównością płci takich jak: dyskryminacja, mobbing, molestowanie seksualne, przemoc i wykluczenie. Plan ma wspomagać oraz propagować postawy i działania sprzyjające równości płci.

Aspekt równości płci i roli ZZW jako pracodawcy jest istotny w funkcjonowaniu jednostki. Zatrudniamy wielu pracowników, w tym osoby z wieloletnim stażem pracy. Dlatego ważne jest, aby tworzyć przyjazne środowisko pracy, umożliwiające godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym. Plan jest odzwierciedleniem tych dążeń.

Wszystkie postawione w Planie cele i wynikające z nich działania koncentrują się na tym obszarze. W miarę postępów w realizacji planu, poziom wykonania opisanych w nim zadań będzie monitorowany, a Plan będzie podlegał ewaluacji. Szczegółowy plan i harmonogram realizacji mogą w wyniku tych procesów podlegać koniecznym modyfikacjom, lecz kluczowe założenia są niezmiennie.

1.1 Działania podejmowane przez Zarząd Zieleni m.st. Warszawy w obszarze różnorodności

Dotychczas ZZW nie podejmował samodzielnych inicjatyw na rzecz różnorodności, ale popieramy działania podejmowane przez Urząd m.st. Warszawy w obszarze równości płci i różnorodności.

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

¹ Pragniemy zaznaczyć, że nasz dokument kierujemy do wszystkich osób – niezależnie od tożsamości płciowej. Dalej jednak posługujemy się uniwersalnymi formami rodzaju męskiego, które odnosimy do kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych – tak, by tekst spełniał założenia prostego języka i był przystępny w odbiorze.

Zgodnie z polityką m.st. Warszawy od pewnego czasu działamy w obszarze równości płci i różnorodności. Przykładem może być używanie feminatywów w nazwach stanowisk np. w stopce służbowych e-maili. Zależy to od woli osoby pracującej.

1.2 Prace nad Planem równości płci

Plan dla ZZW był tworzony w oparciu o ogólne wytyczne dla Planów Równości Płci jednostek podległych Urzędowi m.st. Warszawy oraz o analizę istniejących dokumentów i danych statystycznych z uwzględnieniem płci, badania ankietowego i rozmów z pracownikami. Na tej podstawie zostały wyłonione kluczowe obszary w naszym funkcjonowaniu, które powinny zostać objęte działaniami Planu. Określiliśmy też propozycje celów i plan prac na lata 2025-2027. Ostateczna wersja Planu została zatwierdzona przez Dyрекcję ZZW oraz przedstawiona pracownikom.

1.3 Struktura Planu równości płci

Plan równości płci² to zestaw działań, których celem jest promowanie w organizacji równości płci poprzez zmiany instytucjonalne, strukturalne i kulturowe. Działania te są spójne, całościowe i uwzględniają specyfikę naszej organizacji.

Zgodnie z rekomendacjami Komisji Europejskiej³, plan równości płci nie koncentruje się wyłącznie na promowaniu możliwości rozwoju karier i równego dostępu dla wszystkich niezależnie od płci. Jest to strategia, która opiera się na włączaniu oraz wsparciu pracowników – niezależnie od płci i innych cech osobistych. Założenia planu równości płci oraz kierunek działań ZZW są zbieżne.

Według Komisji Europejskiej, plan równości płci powinien uwzględniać działania, które polegają na:

- przeprowadzeniu oceny lub analizy dotychczasowych praktyk i procedur, tak aby wykryć uprzedzenia związane z płcią,
- stworzeniu i wprowadzeniu strategii, które pomogą wyeliminować wszelkie uprzedzenia,
- ustaleniu celów i monitorowaniu (za pomocą wskaźników) postępów w zakresie promowania równości płci.

Komisja Europejska zaleca, aby w planach równości płci uwzględniać:

- równowagę między pracą a życiem prywatnym,
- kulturę organizacyjną,
- zachowanie równowagi płci na szczeblu kierowniczym,
- zachowanie równowagi płci w rekrutacji i rozwoju kariery,
- włączanie perspektywy płci w działania badawcze i edukacyjne,
- przeciwdziałanie przemocy związanej z płcią, w tym molestowaniu seksualnemu.

Wartości, takie jak równość i różnorodność, przyczyniają się do tworzenia lepszych miejsc pracy. Wzmacniają też procesy demokratyczne, co jest szczególnie ważne w przypadku administracji

² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

³ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-horizon-europe

publicznej.

Plan równości płci w ZZW opiera się na analizie danych jednostki, które dotyczą m.in. analizy:

- układu płci na poszczególnych stanowiskach pracy,
- luki płacowej w ZZW,
- procedur i praktyk, które pomogły wykryć uprzedzenia związane z płcią oraz na analizie regulacji prawnych, która jest załącznikiem do Planu.

Do analizy wybraliśmy akty prawne, które dotyczą zachowania równości w zatrudnieniu, rozwoju zawodowym, przeciwdziałaniu dyskryminacji, mobbingowi. Uwzględniliśmy akty prawa powszechnie obowiązującego, regulacje Urzędu m.st. Warszawy, wewnętrzne regulacje ZZW a także dostępne raporty i sprawozdania, które obrazują sposób wdrażania obowiązujących przepisów. Na tej podstawie sformułowaliśmy działania, które pomogą wyeliminować niepożądane zachowania.

W Planie znajduje się również diagnoza, oparta na badaniach ankietowych oraz rozmowach przeprowadzanych z udziałem pracowników. Ich wyniki przedstawiliśmy w rozdziale 2. Dzięki współpracy z pracownikami ZZW opracowaliśmy cele, które koncentrują się na:

- działaniach edukacyjnych,
- rozwijaniu szerokiego systemu wsparcia i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi,
- trosce o możliwości łączenia pracy z życiem prywatnym.

Plan opiera się na powyższych celach, które będą realizowane poprzez wybrane działania. Skuteczność tych działań będzie monitorowana za pomocą określonych wskaźników.

Na podstawie tych analiz możemy potwierdzić, że obecnie ZZW jest w trakcie przemian. Wprowadzenie Planu to kolejny krok rozwoju ZZW w miejsce, w którym cenimy równość z poszanowaniem różnorodności, bezpieczne dla wszystkich oraz wolne od niepożądanych zjawisk.

1.4 Realizacja Planu równości płci

Plan dla ZZW, podobnie jak Plan m.st. Warszawy, został zaplanowany na trzy lata. Będzie realizowany w latach 2025-2027. Corocznie sporządzimy i opublikujemy sprawozdanie, które będzie oparte na wskaźnikach z jego realizacji. Na podstawie sprawozdań przeprowadzimy ewaluację i aktualizację Planu w razie zaistnienia takiej potrzeby. Od momentu wejścia w życie Planu, w celach porównawczych, będziemy zbierać dane dotyczące płci pracowników i zachowania równości płci w ZZW. Będziemy je przedstawiać w corocznych raportach wraz z wynikającymi z nich wnioskami nt. skuteczności naszych dotychczasowych działań i dalszych planów. Po zakończeniu trzyletniego okresu wdrażania, stworzymy plan na kolejny okres. Nowy Plan będzie uwzględniał efekty działań zrealizowanych w latach 2025-2027.

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

Za koordynację działań związanych z Planem w ZZW są odpowiedzialne dwie komórki organizacyjne:

Dział Spraw Pracowniczych (DSP) w kwestiach związanych z równością płci wśród pracowników i pracowników oraz szkoleń, a także Dział Komunikacji Społecznej (DKS) w kwestii komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej. Na różnych etapach wdrażania Plan oba działy będą współpracowały z innymi komórkami ZZW.

2. Diagnoza

Plan to dokument, który uwzględni doświadczenia i potrzeby osób pracujących w ZZW. Diagnoza jest jego ważną częścią, dlatego w badaniach przeanalizowaliśmy posiadane dane oraz dokumenty regulujące pracę ZZW, przeprowadziliśmy anonimową ankietę wśród pracowników oraz dodatkowo rozmowy z losowo wybranymi pracownikami.

Zbadaliśmy codzienne doświadczenia i potrzeby pracowników. Przeprowadzenie diagnozy pozwoliło na zebranie różnego rodzaju danych. Dzięki nim możemy scharakteryzować, jakim miejscem pracy jest ZZW. Uchwyciliśmy też wpływ płci na realizację zadań zawodowych.

2.1 Nota metodologiczna

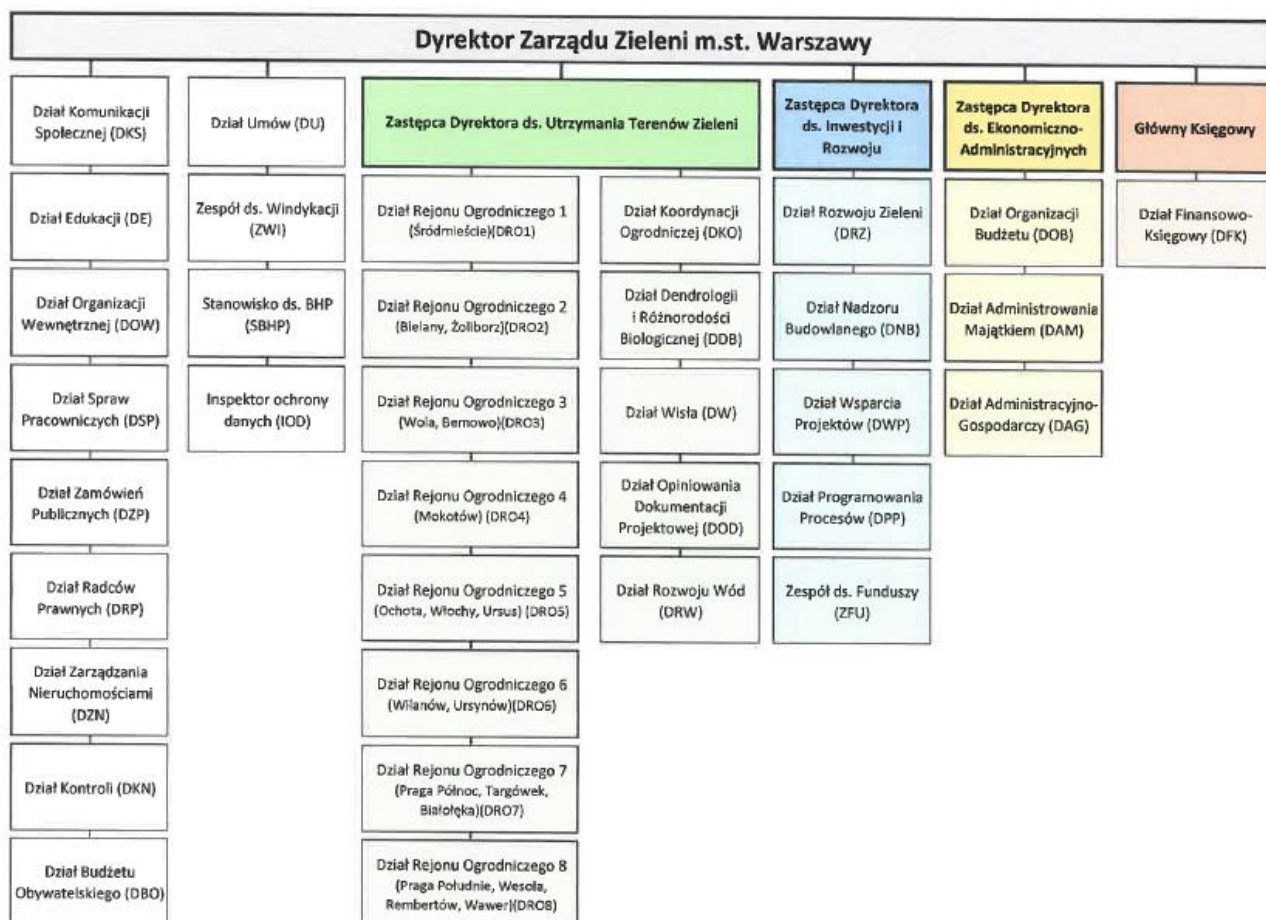
Plan to wynik analizy danych jednostki oraz badań ankietowych i rozmów przeprowadzonych wśród pracowników. Wykorzystaliśmy dane i materiały, które zebraliśmy i opracowaliśmy w poprzednich latach, a także te, które zebraliśmy w trakcie prac nad Planem.

Plan tworzyliśmy z udziałem pracowników, co jest jego mocną stroną. W pracach wzięli udział pracownicy różnych komórek, zatrudnieni na różnych stanowiskach. Dzięki temu wypracowaliśmy cele, które odpowiadają na różne zgłoszone potrzeby pracowników ZZW.

2.2 Struktura Zarządu Zieleni m.st. Warszawy

Struktura organizacyjna ZZW składa się z 31 działów, 2 zespołów oraz 2 samodzielnych stanowisk. Poszczególne komórki organizacyjne podlegają zgodnie ze strukturą organizacyjną, Dyrektorowi ZZW, lub Zastępcy Dyrektora ds. Utrzymania terenów Zieleni, lub Zastępcy Dyrektora ds. Inwestycji i Rozwoju, lub Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomiczno-Administracyjnych, lub Głównemu Księgowemu. Główna siedziba ZZW mieści się na ul. Hożej 13a w Warszawie. Pracownicy pracują w 7 różnych lokalizacjach:

- ul. Hoża 13a, 00-528 Warszawa,
- ul. Krucza 5/11d, 00-548 Warszawa,
- Port Czerniakowski ul. Solec 8, 00-439 Warszawa,
- Pompownia Bluszcze ul. Wał Miedzeszyński 724, 03-980 Warszawa,
- Pawilon edukacyjny Kamień ul. Wybrzeże Puckie 1, 03-301 Warszawa,
- ul. Bartycka 175 paw. 6, 00-716 Warszawa,
- Bulwar Flotylli Pińskiej 1, 00-468 Warszawa.



Rysunek 1 Struktura organizacyjna ZZW

W ZZW wyróżnia się następujące obszary organizacyjne:

- 1) Obszar Dyrektora;
- 2) Obszar Zastępcy Dyrektora ds. Utrzymania Terenów Zieleni;
- 3) Obszar Zastępcy Dyrektora ds. Inwestycji i Rozwoju;
- 4) Obszar Zastępcy Dyrektora ds. Ekonomiczno – Administracyjnych;
- 5) Obszar Głównego Księgowego.

Obszarem Dyrektora kieruje Dyrektor, któremu podlegają bezpośrednio:

- 1) Dział Komunikacji Społecznej (DKS);
- 2) Dział Edukacji (DE);
- 3) Dział Organizacji Wewnętrznej (DOW);
- 4) Dział Spraw Pracowniczych (DSP);
- 5) Dział Zamówień Publicznych (DZP);
- 6) Dział Radców Prawnych (DRP);
- 7) Dział Zarządzania Nieruchomościami (DZN);
- 8) Dział Kontroli (DKN);
- 9) Dział Budżetu Obywatelskiego (DBO);
- 10) Dział Umów (DU);
- 11) Zespół ds. windykacji (ZWI);
- 12) Stanowisko ds. bhp (SBHP);

13) Inspektor Ochrony Danych (IOD).

Obszarem Utrzymania Terenów Zieleni kieruje Zastępca Dyrektora, któremu podlegają bezpośrednio:

- 1) Działy Rejonów Ogrodniczych (DRO1-8);
- 2) Dział Koordynacji Ogrodniczej (DKO);
- 3) Dział Dendrologii i Różnorodności Biologicznej (DDB);
- 4) Dział Wisła (DW);
- 5) Dział Opiniowania Dokumentacji Projektowej (DOD);
- 6) Dział Rozwoju Wód (DRW).

Obszarem Inwestycji i Rozwoju kieruje Zastępca Dyrektora, któremu podlegają bezpośrednio:

- 1) Dział Rozwoju Zieleni (DRZ);
- 2) Dział Nadzoru Budowlanego (DNB);
- 3) Dział Wsparcia Projektów (DWP);
- 4) Dział Programowania Procesów (DPP);
- 5) Zespół ds. Funduszy (ZFU).

Obszarem Ekonomiczno – Administracyjnym kieruje Zastępca Dyrektora, któremu podlegają bezpośrednio:

- 1) Dział Organizacji Budżetu (DOB);
- 2) Dział Administrowania Majątkiem (DAM);
- 3) Dział Administracyjno – Gospodarczy (DAG).

Obszarem Finansowym kieruje Główny Księgowy, któremu podlega bezpośrednio:

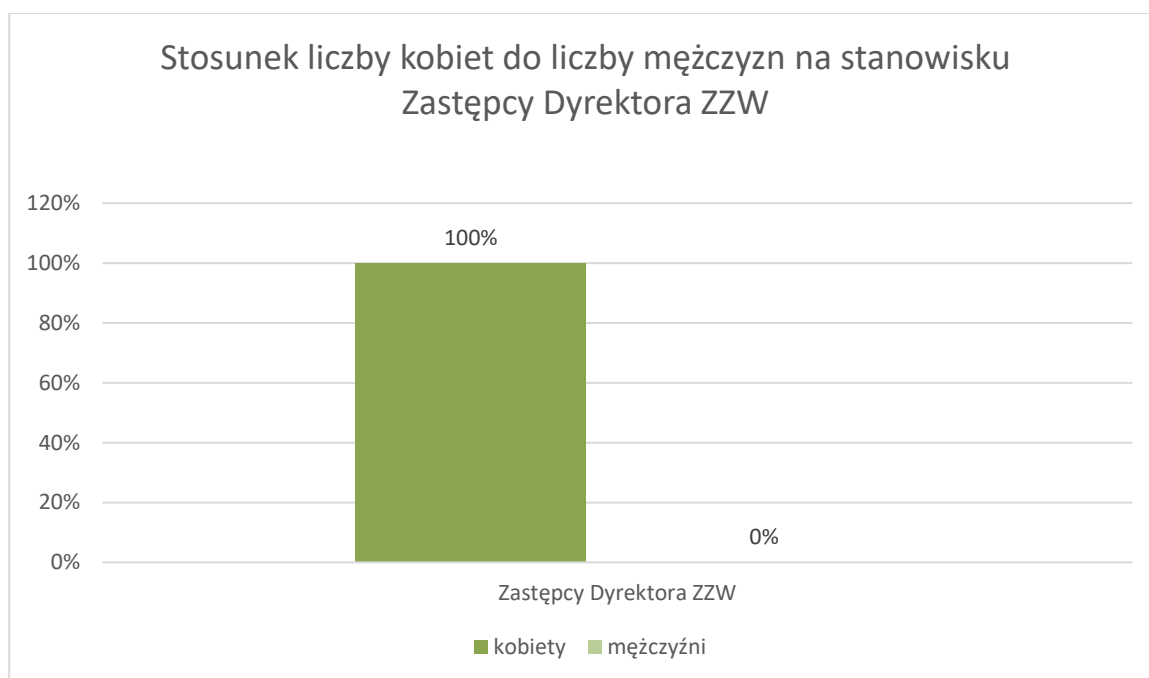
- 1) Dział Finansowo – Księgowy (DFK).

2.3 Zarząd Zieleni m.st. Warszawy w liczbach

Według danych na 1 grudnia 2024 r. w Zarządzie Zieleni m.st Warszawy zatrudnionych było 270 osób, w tym 188 kobiet (70,00 %) i 82 mężczyzn (30,00 %). Poniżej zaprezentowaliśmy szczegółowe wyniki analizy dotyczące rozkładu liczby kobiet w stosunku do liczby mężczyzn:

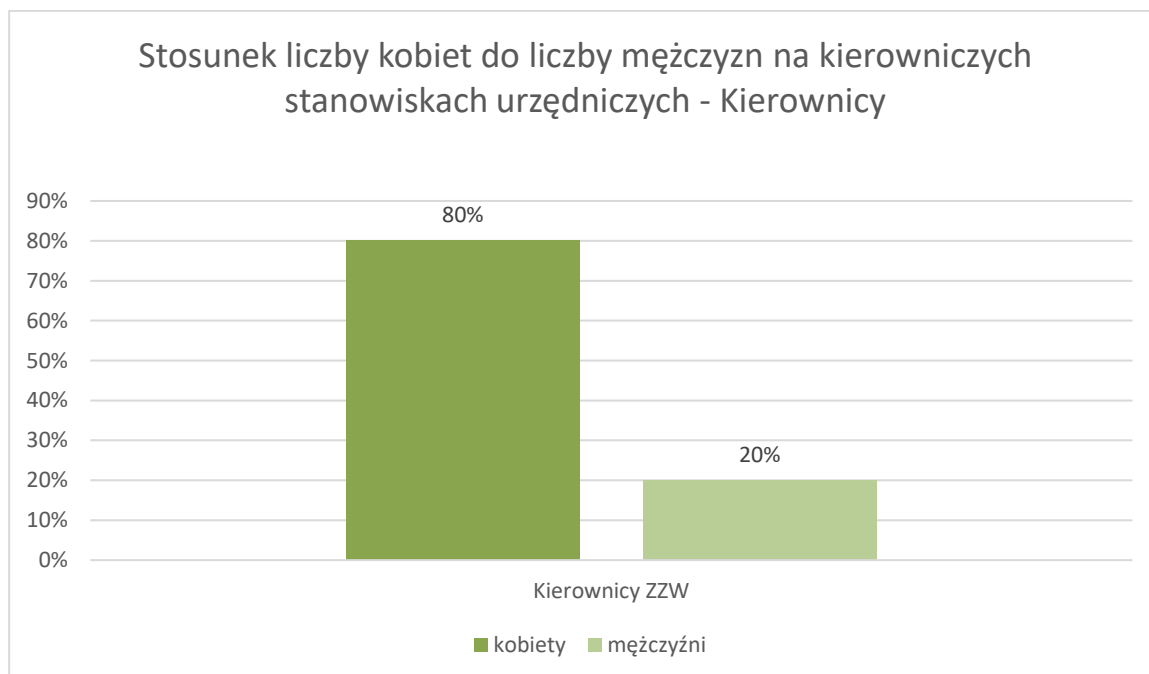
- na stanowisku Zastępcy Dyrektora Zarządu Zieleni m.st Warszawy,
- na kierowniczych stanowiskach urzędniczych (Kierownicy oraz Zastępcy Kierowników),
- na stanowiskach urzędniczych,
- na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

Wykres 1 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn na stanowisku Zastępcy Dyrektora Zarządu Zieleni m.st. Warszawy.



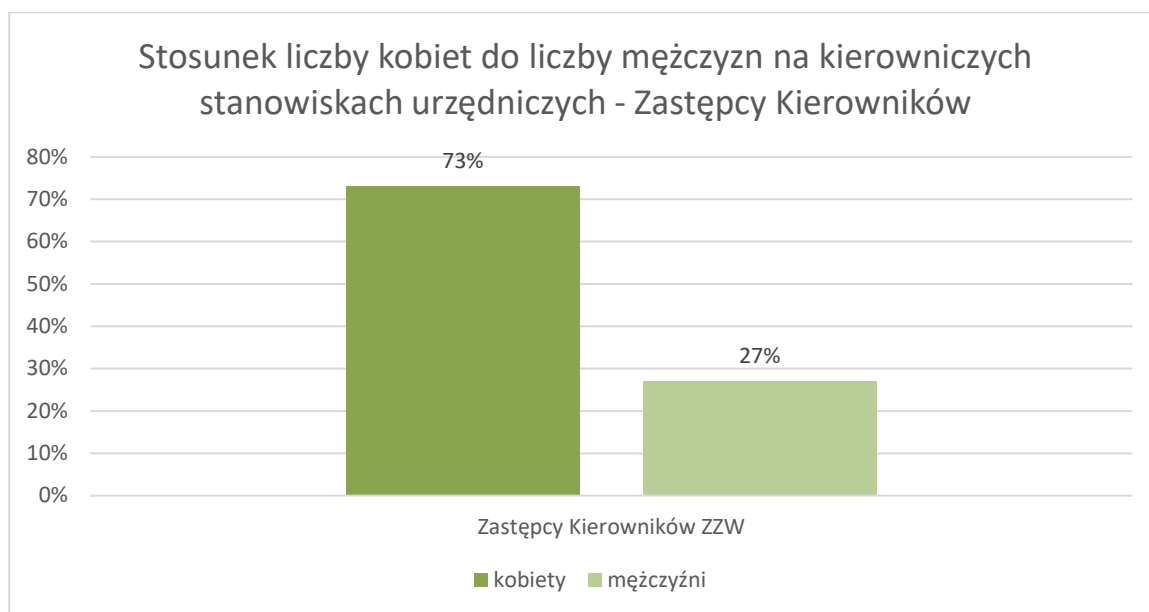
Na stanowisku Zastępcy Dyrektora Zarządu Zieleni m.st. Warszawy nie została zachowana równowaga płci. Wyłącznie kobiety zajmują te stanowiska.

Wykres 2 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn na stanowiskach kierowniczych - Kierownicy w Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy.



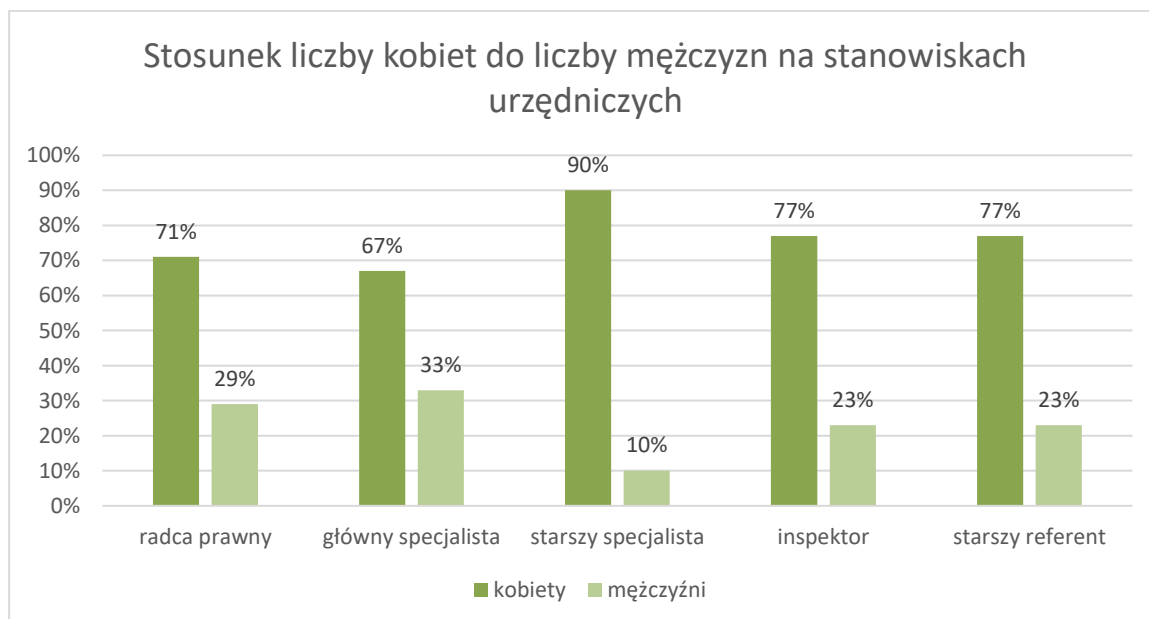
Na kierowniczych stanowiskach urzędniczych dominują kobiety (80,00 %).

Wykres 3 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn na kierowniczych stanowiskach urzędniczych - Zastępcy Kierowników w Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy.



Na kierowniczych stanowiskach urzędniczych – Zastępcy Kierownika, pracuje więcej kobiet (73,00 %) niż mężczyzn (27,00 %).

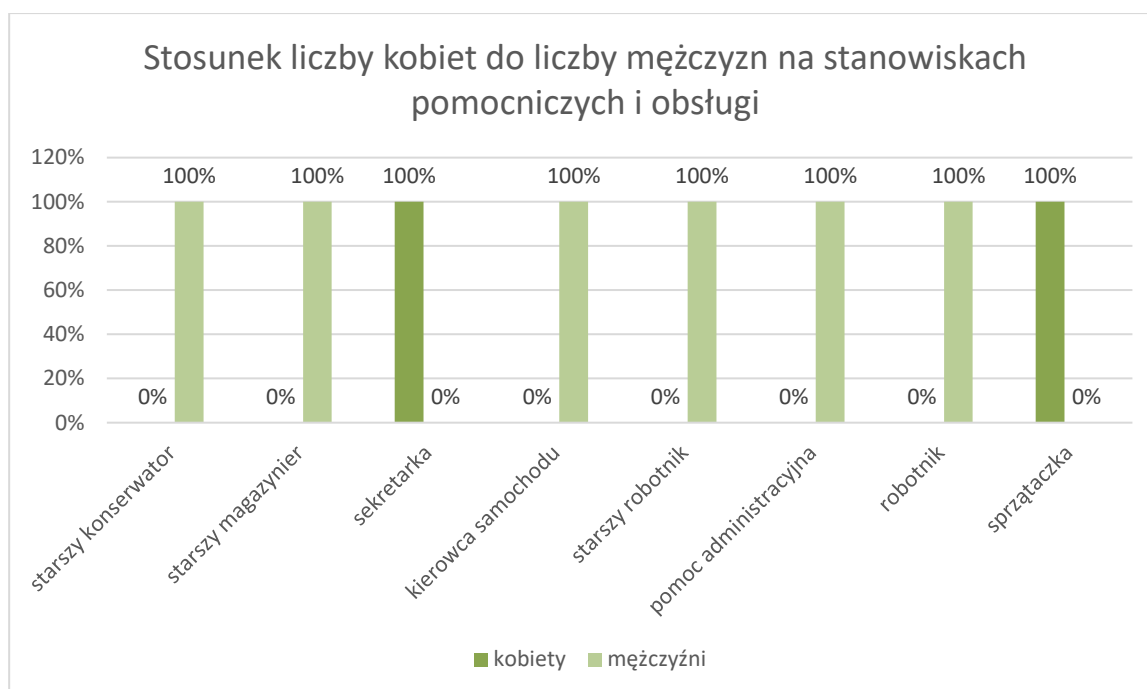
Wykres 4 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn na stanowiskach urzędniczych.



Udział kobiet na stanowiskach urzędniczych jest większy od udziału mężczyzn:

- radca prawny – 71,00 %
- główny specjalista – 67,00 %
- starszy specjalista – 90,00 %
- inspektor i starszy referent – 77,00 %

Wykres 5 – Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn na stanowiskach pomocniczych i obsługi.



Łącznie na wszystkich stanowiskach pomocniczych i obsługi, udział mężczyzn jest większy.

W zależności od konkretnego stanowiska układ płci kształtuje się w sposób zróżnicowany. Stanowisko sekretarki i sprzątaczką zajmują wyłącznie kobiety, podczas gdy wszystkie inne stanowiska pomocnicze i obsługi zajmują wyłącznie mężczyźni. Na podstawie przedstawionych analiz możemy stwierdzić, że:

- udział kobiet wśród osób zatrudnionych w ZZW jest większy niż mężczyzn (70,00 % to kobiety),
- nie została zachowana równowaga płci na stanowisku Zastępcy Dyrektora (100,00 % stanowią kobiety),
- udział kobiet na kierowniczych stanowiskach urzędniczych jest wyższy niż mężczyzn,
- udział kobiet na kierowniczych stanowiskach urzędniczych – Zastępcy kierownika jest wyższy niż mężczyzn,
- udział kobiet na stanowiskach urzędniczych jest wyższy niż mężczyzn,
- rozkład płci na stanowiskach pomocniczych i obsługi kształtuje się w sposób zróżnicowany, występują stanowiska sfeminizowane i stanowiska, które w całości są obsadzone przez mężczyzn;
- udział mężczyzn wśród osób zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi jest wyższy niż kobiet.

Przewaga kobiet w ZZW przekłada się na ich zatrudnienie na prawie wszystkich stanowiskach.

Pomimo to, w ZZW są stanowiska, na których nie występuje zróżnicowanie płciowe (stanowiska, na których są zatrudnione tylko kobiety albo tylko mężczyźni).

2.4 Luka płacowa

Zjawisko luki płacowej odnosi się do różnicy między wynagrodzeniami w różnych sektorach gospodarki lub między różnymi grupami zawodowymi. Oznacza to, że niektóre grupy ludzi otrzymują

znacznie wyższe wynagrodzenia niż inne, nawet jeśli wykonują podobną pracę lub posiadają podobne kwalifikacje. Luka płacowa może wynikać z różnych czynników, takich jak dyskryminacja płacowa, brak równości szans w dostępie do wykształcenia lub rynku pracy, niskie kwalifikacje zawodowe, różnice geograficzne, elastyczność płacowa lub dostępność pracy.

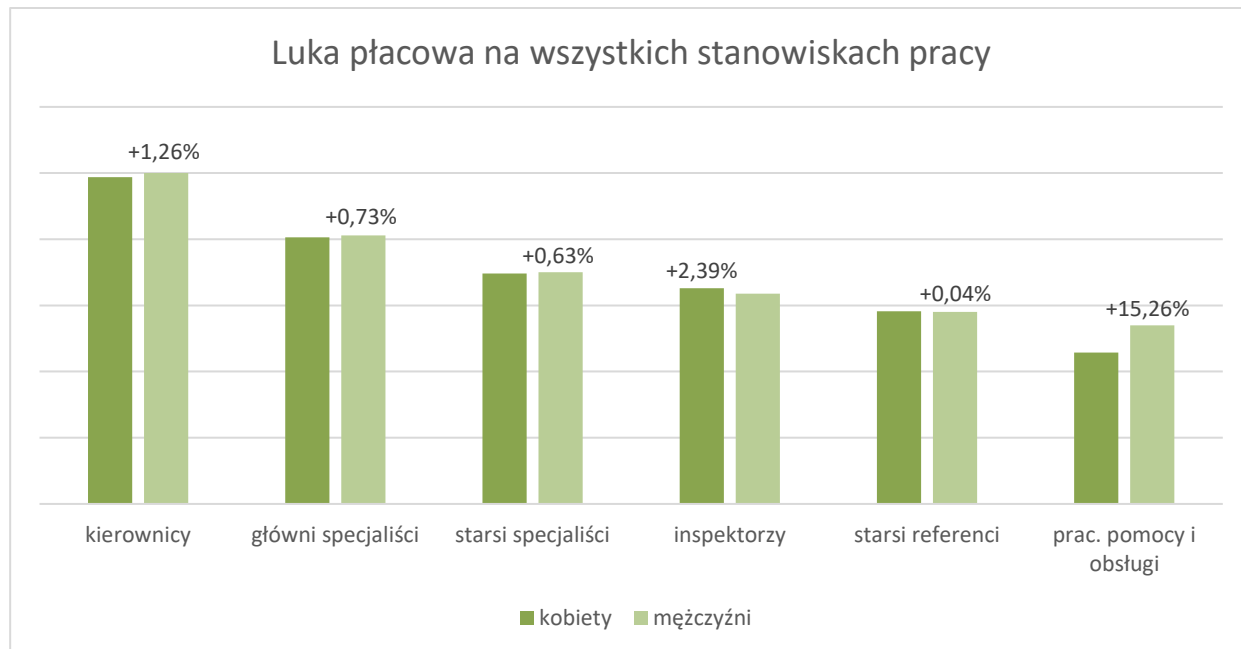
Nierówności płacowe są ważnym zagadnieniem dla ekonomii i społeczeństwa, ponieważ wpływają na poziom życia ludzi, ich dostępność do zasobów, takich jak mieszkania, edukacja i opieka zdrowotna, a także wpływają na stabilność społeczną i polityczną kraju.

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

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

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

Wykres 6 – Luka płacowa na wszystkich stanowiskach pracy



Na podstawie analizy wynagrodzeń można stwierdzić, że na większości stanowisk w ZZW luka płacowa jest znikoma. Na poszczególnych stanowiskach przedstawia się następująco:

- kierownicze stanowiska urzędnicze - 1,26 % na korzyść mężczyzn
- główny specjalista – 0,73 % na korzyść mężczyzn,
- starszy specjalista – 0,63 % na korzyść mężczyzn,

- inspektor – 2,39 % na korzyść kobiet,
- starszy referent – 0,04 % na korzyść mężczyzn,
- stanowiska pomocnicze i obsługi – 15,26 % na korzyść mężczyzn.

Analiza pokazała, że największa luka płacowa występuje w grupie stanowisk, gdzie zatrudnieni są w większości mężczyźni, czyli na stanowiskach pomocniczych i obsługi – tu luka płacowa między kobietami a mężczyznami wyniosła nieco ponad 15,00 %. Na stanowiskach pomocniczych i obsługi występują stanowiska, gdzie są zatrudnieni wyłącznie mężczyźni (np. starszy konserwator, robotnik, kierowca) lub wyłącznie kobiety (np. sekretarka, sprzątaczką). Zatrudnienie wyłącznie mężczyzn lub kobiet na poszczególnych stanowiskach z grupy stanowisk pomocniczych i obsługi wynika z charakteru pracy na tych stanowiskach. Ogłoszenia o pracę zawierają zadania jakie pracownik będzie wykonywał na danym stanowisku. Nie są w żaden sposób kierowane do kobiet lub mężczyzn. Jednak to zakres czynności powoduje, że na dane stanowisko aplikują wyłącznie kobiety lub wyłącznie mężczyźni. Przykładem może być stanowisko konserwatora lub sprzątaczkę.

W pozostałych grupach stanowisk luka płacowa jest znikoma.

Wysokości i zasady przyznawania wynagrodzeń są uregulowane w jednostce Regulaminem wynagradzania pracowników ZZW. Nie ma w nim żadnych zapisów, które byłby dyskryminujące dla którejkolwiek płci. Precyzyjnie określono minimalne i maksymalne wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszerogowania. Opracowano także wykaz stanowisk dla poszczególnych kategorii zaszerogowania oraz niezbędne wymagania kwalifikacyjne. Zasady i kryteria oceny dotyczące przyznawania dodatków motywacyjnych także zostały dokładnie opisane.

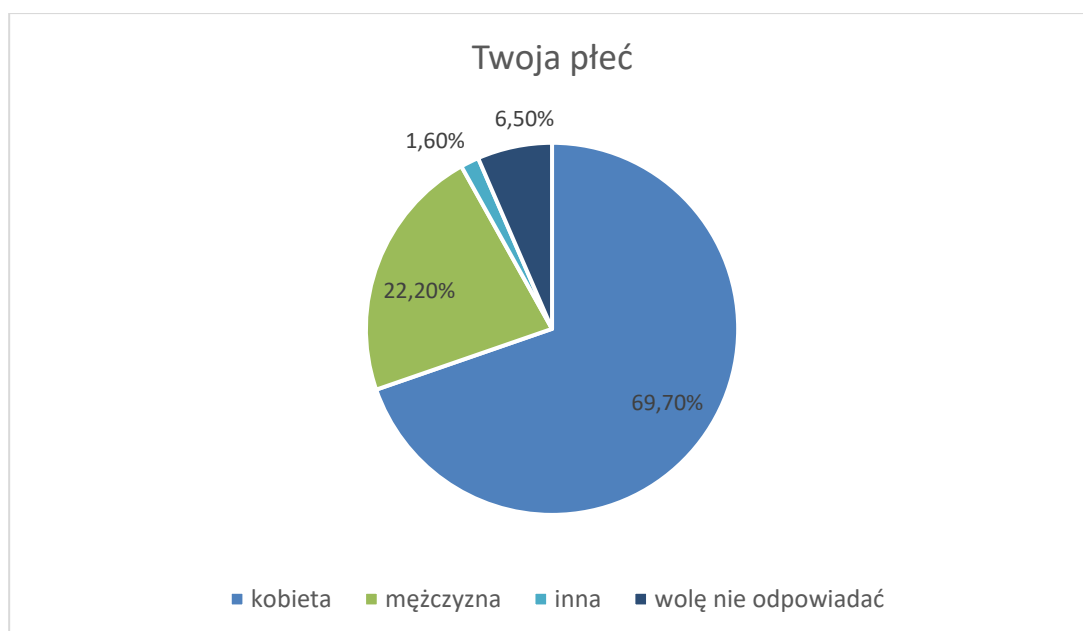
Wszystkie te zasady i podejmowane zgodnie z nimi praktyki są transparentne. Określenie stałych „widełek płacowych” pozwala zachować równowagę w wysokości wynagrodzeń, a klarowność zasad pozwala oprzeć się przy ustalaniu wynagrodzeń na obiektywnych kryteriach, takich jak: kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i staż pracy.

W ZZW, począwszy od roku 2025, planowane jest systematyczne monitorowanie luki płacowej.

2.5 Badania ankietowe

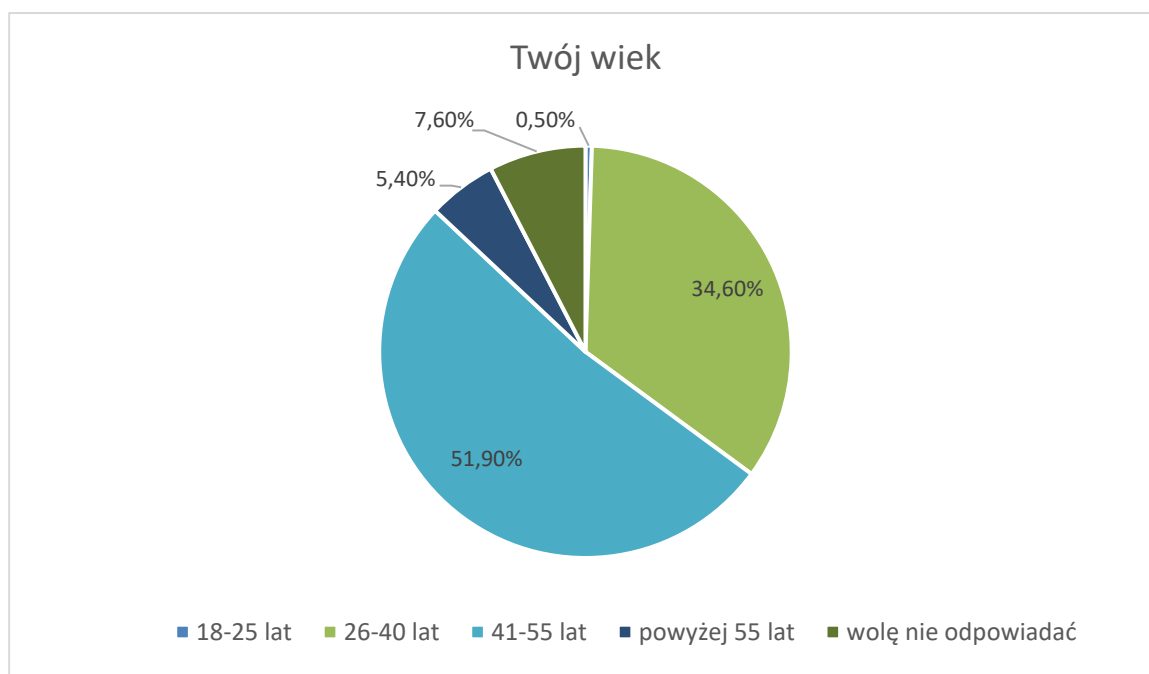
Przeprowadziliśmy ankietę wśród pracowników ZZW. Udział w ankiecie był dobrowolny. Pytania dotyczyły atmosfery w miejscu pracy, doświadczeń związanych z dyskryminacją, molestowaniem seksualnym, mobbingiem, łączeniem pracy z życiem rodzinnym oraz znajomości procedur w tym obszarze. Odpowiedzi udzieliło 186 osób co stanowi 68,88 % pracowników ZZW. Wyniki ankiety przedstawiają wstępny obraz doświadczeń i opinii osób pracujących w ZZW.

Wykres 7 – Udział ankietowanych ze względu na płeć



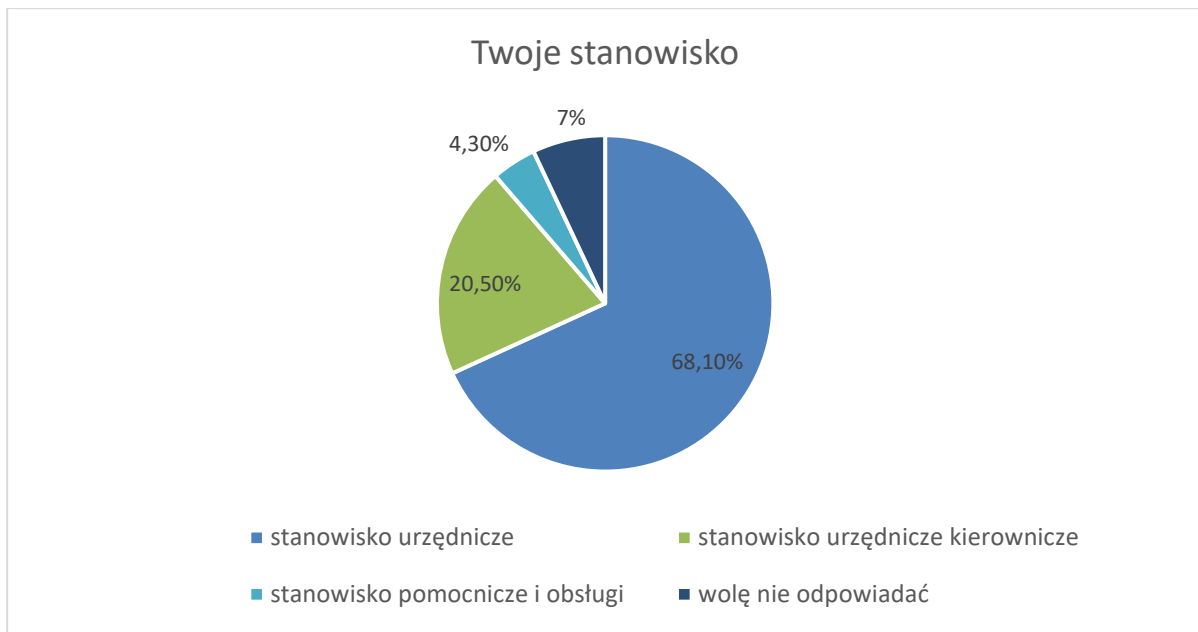
Prawie 70,00 % ankietowanych to kobiety, nieco ponad 22,00 % stanowią mężczyźni. Wynik ten jest odwzorowaniem udziału kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu w ZZW. Warto zwrócić uwagę na respondentów, którzy w odpowiedzi na pytanie o płeć wskazali: inna (1,60%). Być może świadczy to o tym, że te osoby nie identyfikują się z kategoriami kobieta czy mężczyzna, lecz jako osoby niebinarne lub transpłciowe. Pozostali ankietowani odmówili odpowiedzi na pytanie (6,50%).

Wykres 8 – Udział ankietowanych w grupach wiekowych



Najwięcej respondentów to osoby w grupie wiekowej 41-55 lat (51,90%) oraz 26-40 lat (34,60%). Zdecydowanie mniej osób było w pozostałych kategoriach wiekowych. 7,60% ankietowanych odmówiło odpowiedzi na pytanie o wiek.

Wykres 9 – Udział ankietowanych według zajmowanych stanowisk



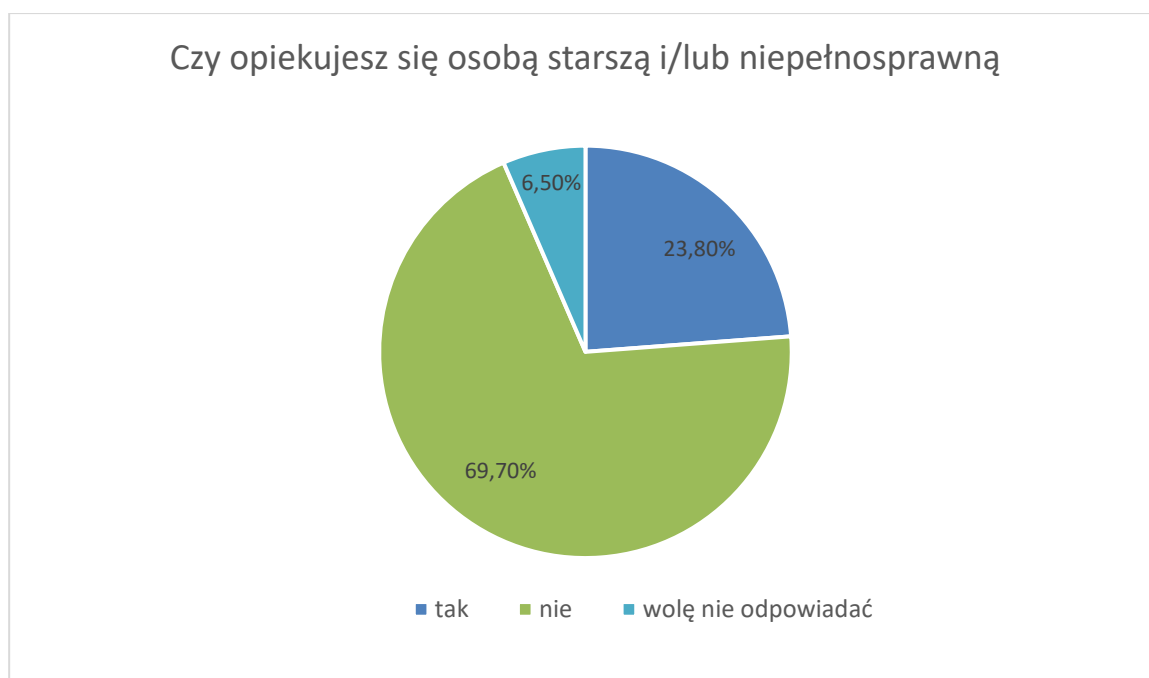
68,10 % ankietowanych zajmuje stanowiska urzędnicze. Pozostałe osoby zajmują kierownicze stanowiska urzędnicze oraz stanowiska pomocnicze i obsługi. 7,00 % respondentów odmówiło odpowiedzi.

Wykres 10 – Udział ankietowanych ze względu na posiadanie dzieci



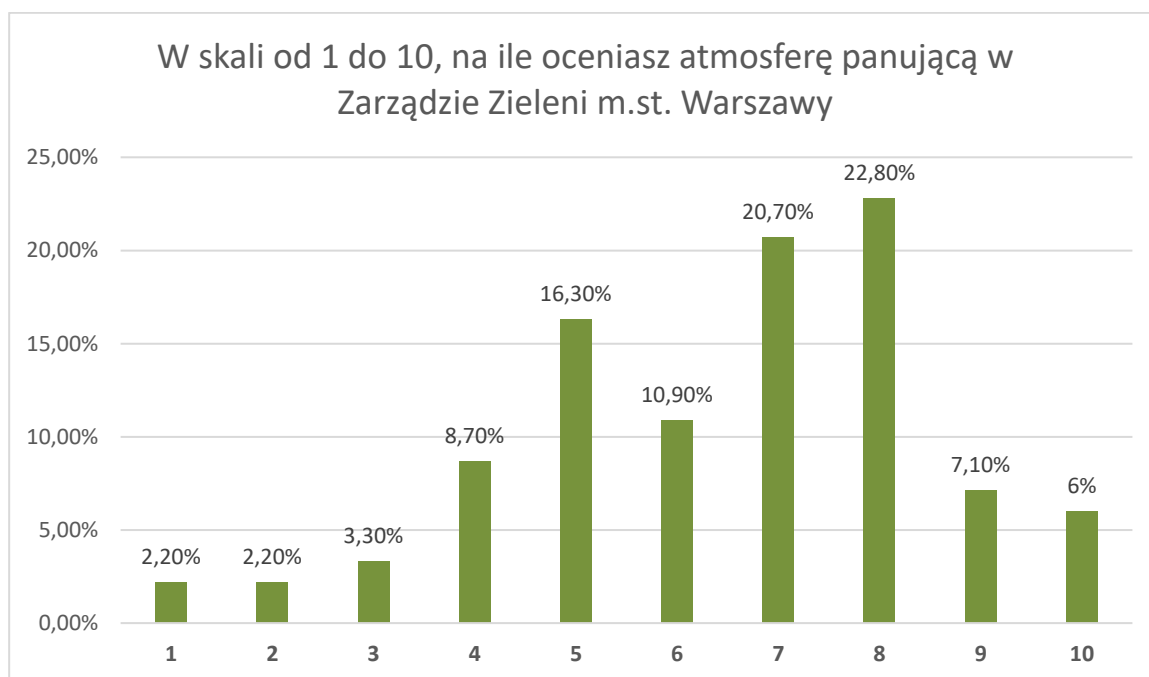
Spśród badanych wynika, że 63,80 % pracowników posiada dzieci, 27,60 % dzieci nie ma a 8,60 % ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi.

Wykres 11 – Udział ankietowanych ze względu na opiekowanie się osobą starszą lub osobą



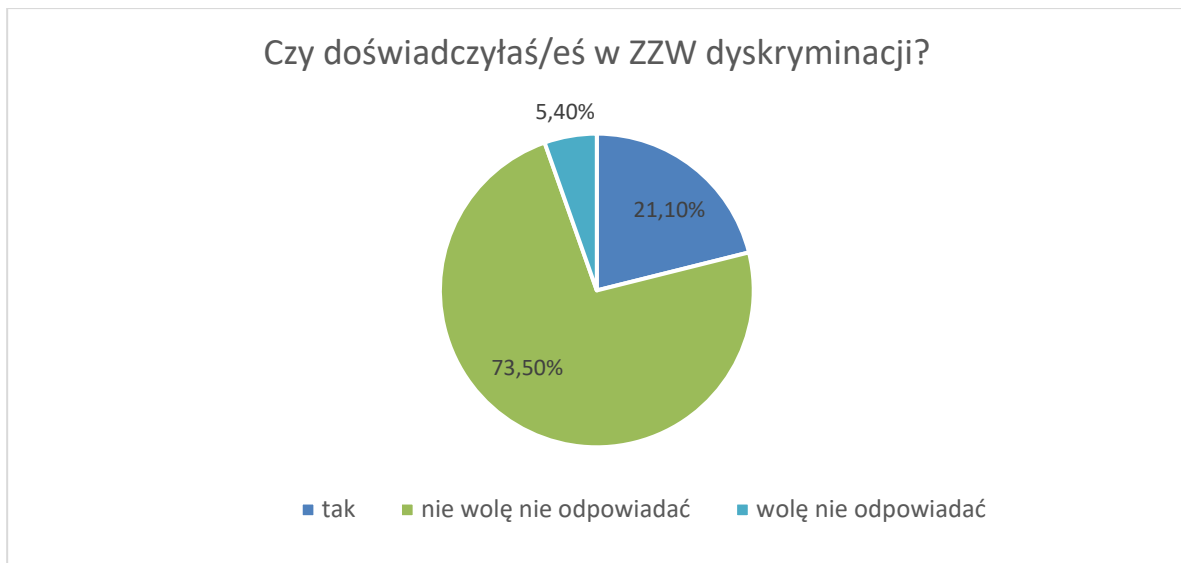
Spośród badanych wynika, że 69,70 % pracowników nie opiekuje się osobą starszą lub niepełnosprawną, 6,50 % ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi.

Wykres 12 – Ocena atmosfery panującej w Zarządzie Zieleni m.st. Warszawy



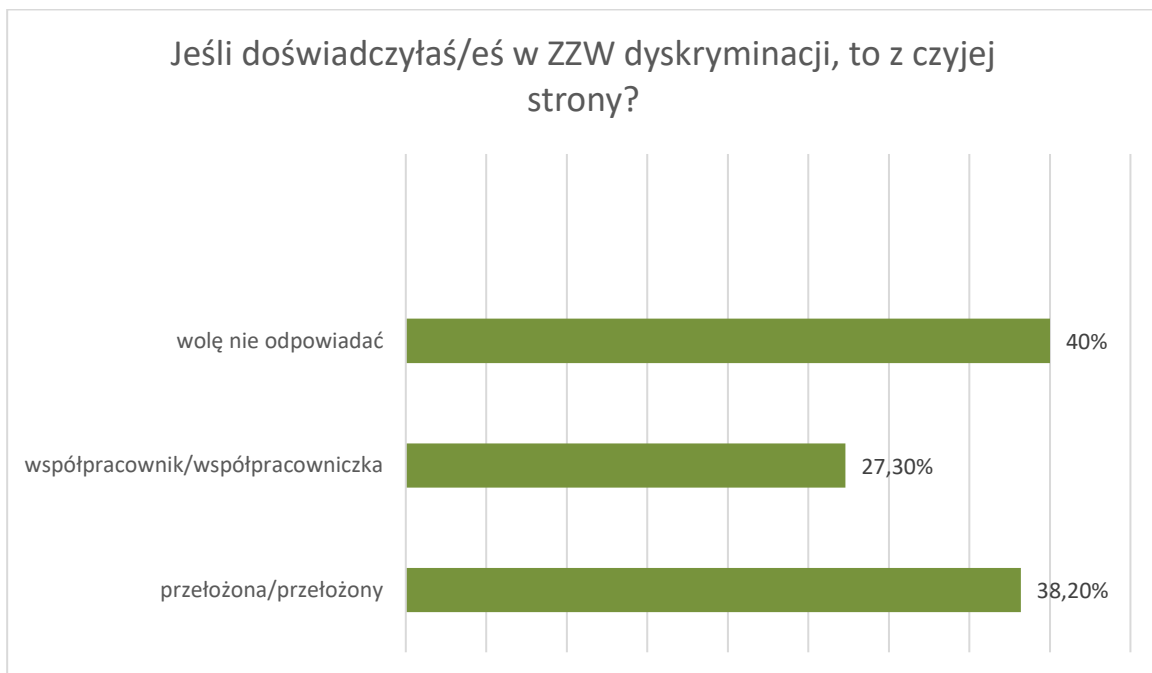
Ocena atmosfery panującej w ZZW określana była przez ankietowanych na skali od 1 do 10 (1 atmosfera zła – 10 atmosfera bardzo dobra). Najwięcej ankietowanych (22,80 %) oceniło atmosferę w ZZW na 8. Ocenę 5 i wyżej przyznało 83,80 % respondentów. Zaledwie 2,20 % ankietowanych oceniło atmosferę w ZZW na 1.

Wykres 13 – Udział ankietowanych ze względu na doświadczenie dyskryminacji w ZZW

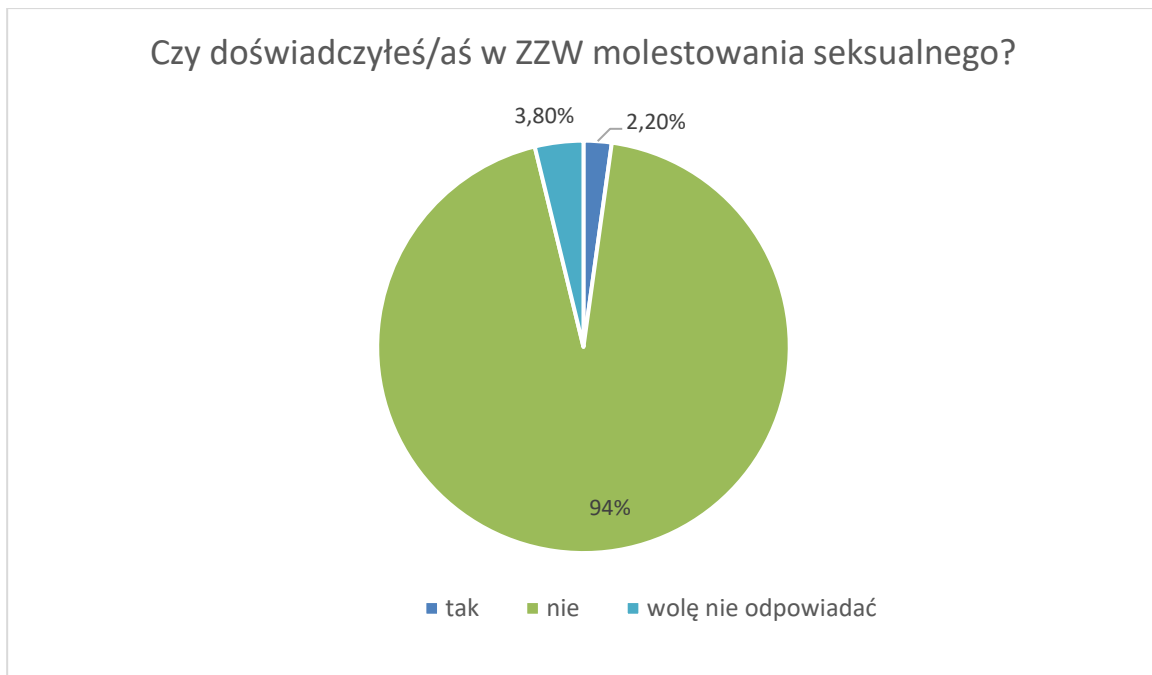


Spośród ankietowanych 73,50 % nie doświadczyło dyskryminacji w ZZW. Jednak 21,10 % respondentów odpowiedziało, że miało doświadczenie w tym zakresie. Poniższy wykres przedstawia z czyjej strony dyskryminacja miała miejsce.

Wykres 14 – Wskazanie z czyjej strony dyskryminacja miała miejsce.

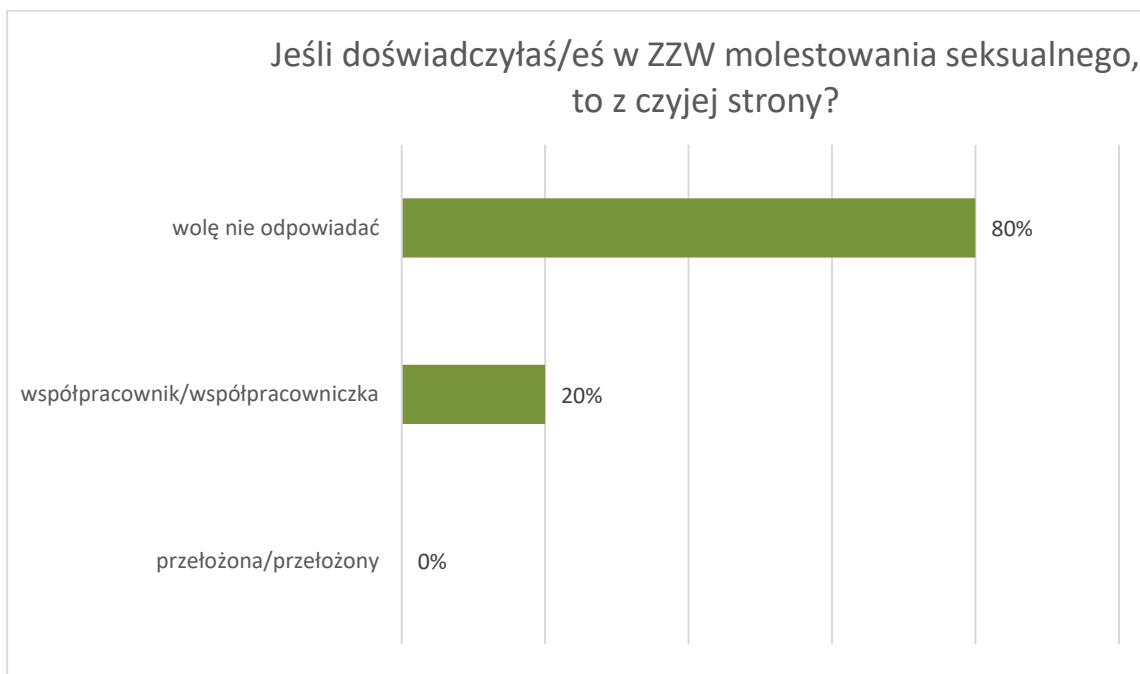


Wykres 15 – Udział ankietowanych ze względu na doświadczenie molestowania seksualnego

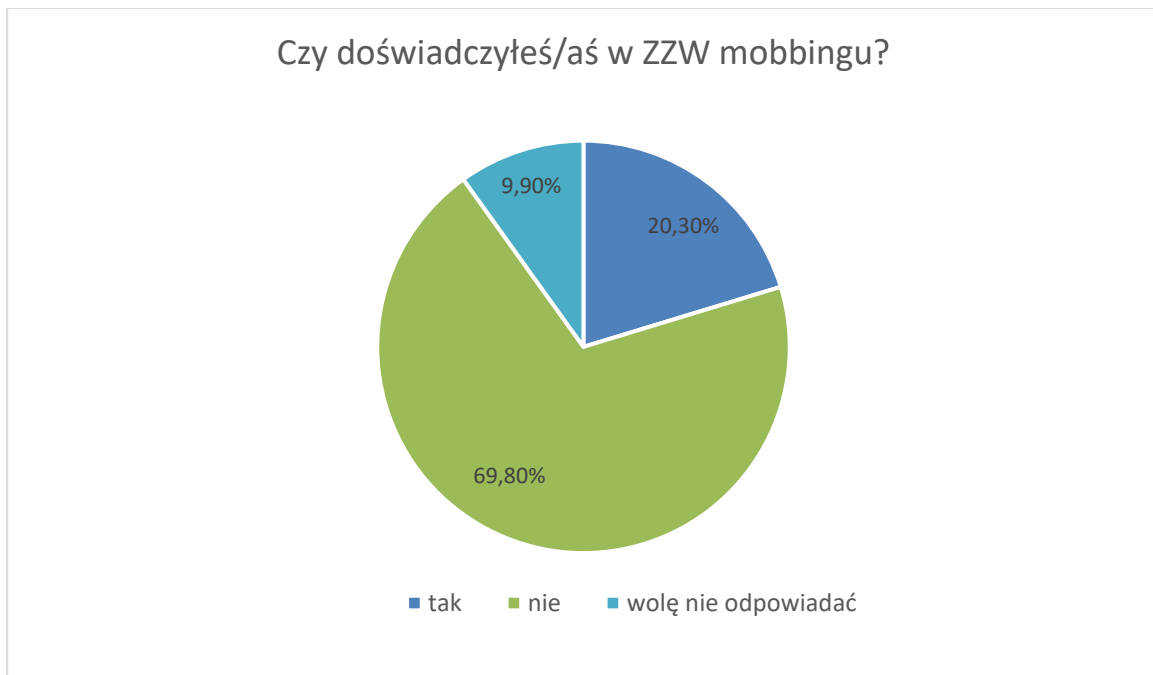


Spośród ankietowanych 94,00 % nie doświadczyło molestowania seksualnego w ZZW. 3,80 % respondentów nie udzieliło odpowiedzi. Natomiast 2,20 % odpowiedziało, że miało doświadczenie w tym zakresie. Poniższy wykres przedstawia z czyjej strony molestowanie seksualne miało miejsce.

Wykres 16 – Wskazanie z czyjej strony molestowanie seksualne miało miejsce.

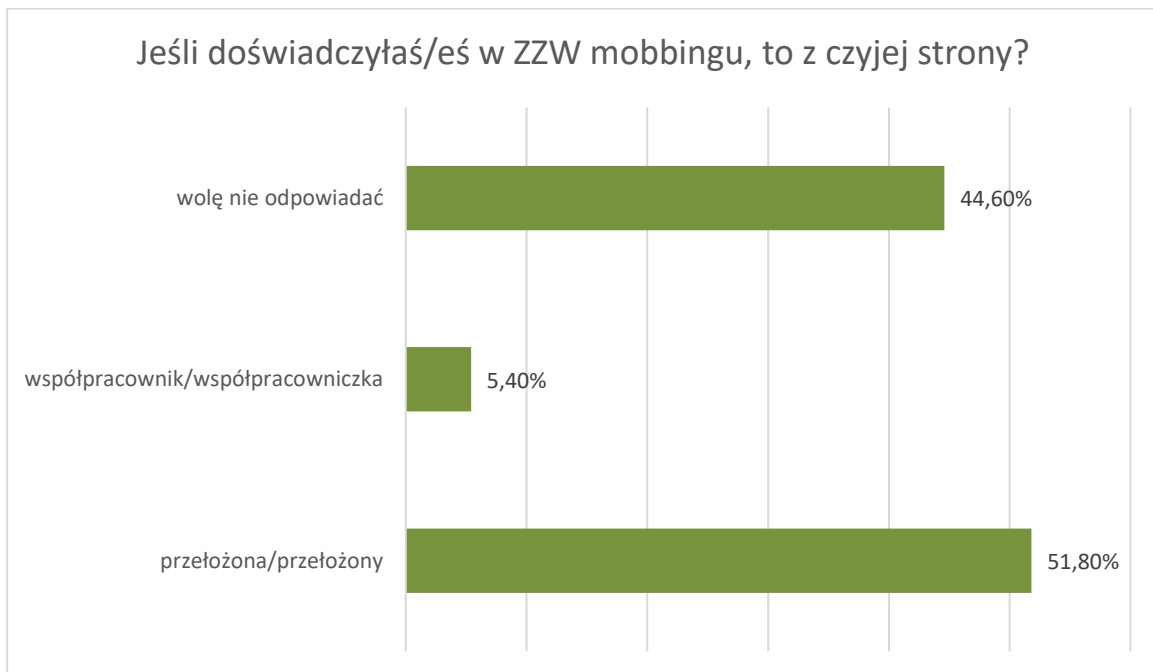


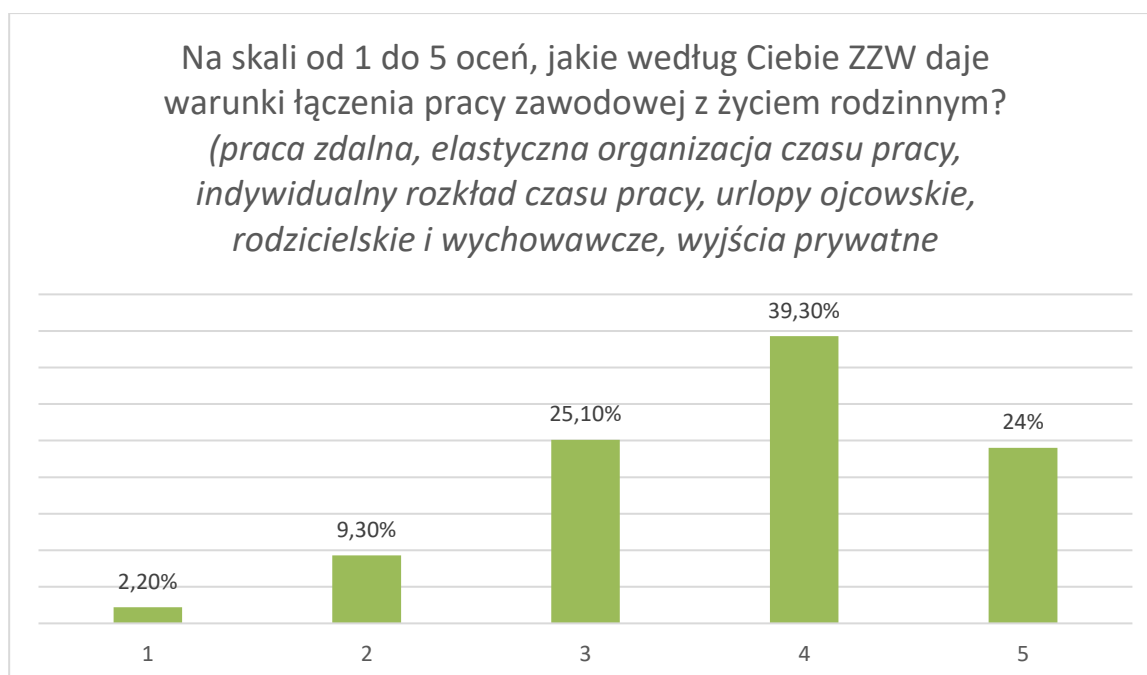
Wykres 17 – Udział ankietowanych ze względu na doświadczenie mobbingu



Spośród respondentów 69,80 % nie doświadczyło mobbingu w ZZW. 9,90 % badanych nie udzieliło odpowiedzi. Natomiast 20,30 % odpowiedziało, że miało doświadczenie w tym zakresie. Poniższy wykres przedstawia z czyjej strony występował mobbing.

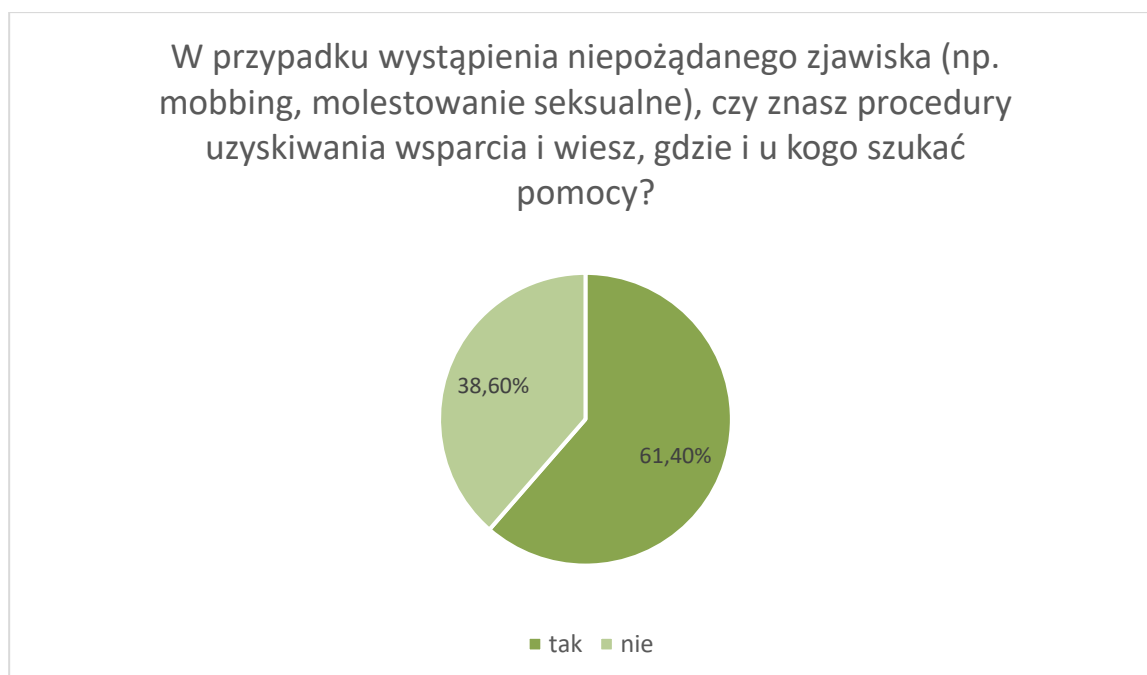
Wykres 18 – Wskazanie z czyjej strony mobbing miał miejsce.





Ocena warunków łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym w ZZW określana była przez ankietowanych na skali od 1 do 5 (1 złe warunki – 5 bardzo dobre warunki). Najwięcej ankietowanych (39,30 %) oceniło warunki łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym w ZZW na 4. Drugą oceną była 5 - takiej oceny udzieliło 24,00 % badanych. Zaledwie 2,20 % respondentów oceniło te warunki na złe.

Wykres 19 – znajomości procedur uzyskiwania wsparcia w przypadku wystąpienia niepożądanego zjawiska



61,40 % badanych wskazało, że zna procedury i wie, gdzie i u kogo szukać pomocy w przypadku wystąpienia zjawisk niepożądanych takich jak mobbing, molestowanie seksualne. 38,60 % nie zna takich procedur i nie wie, gdzie i u kogo szukać pomocy.

2.6 Badania przeprowadzone na podstawie rozmów z pracownikami ZZW

W badaniach tych wzięło udział 8 osób (6 kobiet, 2 mężczyźn). Odbyły się one w formie rozmów indywidualnych i grupowych po przeprowadzeniu ankiety. Poruszaliśmy tematy w niej ujęte:

- ogólna atmosfera w ZZW,
- doświadczenia związane z łączeniem pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz obowiązkami opiekuńczymi,
- doświadczenia dyskryminacji,
- doświadczenia molestowania seksualnego,
- doświadczenia mobbingu.

2.6.1 Zarząd Zieleni m.st. Warszawy jako miejsce pracy.

W zdecydowanej większości ankietowani oceniają atmosferę panującą w ZZW jako dobrą i bardzo dobrą. Fakt, ten został potwierdzony również w trakcie rozmów z pracownikami.

Pracownicy identyfikują się z jednostką. Wśród rozmówców dominuje pogląd, że spośród wszystkich ich dotychczasowych miejsc pracy w ZZW czują się najlepiej.

2.6.2 Łączenie pracy z życiem prywatnym, w tym z życiem rodzinnym

Według ankietowanych oraz rozmówców, ZZW wspiera rodziców – zarówno kobiety jak i mężczyzn np. poprzez:

- udzielanie zgody na elastyczną organizację pracy, za którą uważa się m.in. pracę zdalną, zmianę rozkładu czasu pracy, obniżenie wymiaru czasu pracy,
- udzielanie zgody na indywidualny rozkład czasu pracy – dzięki czemu rodzice mogą, zawozić i odbierać dzieci z placówek edukacyjnych, zawozić na dodatkowe zajęcia,
- możliwość korzystania w czasie pracy z wyjść prywatnych w celu załatwienia spraw osobistych, możliwość korzystania z urlopu wychowawczego/ ojcowskiego,
- stabilność zatrudnienia dla młodych matek wracających z urlopów związanych z rodzicielstwem,
- akceptację przełożonych na korzystanie przez pracowników ze zwolnienia na chore dziecko.

Podczas spotkań rozmówcy zasygnalizowali fakt sporadycznego kwestionowania przez przełożonych możliwości łączenia pracy zdalnej z opieką nad dziećmi. Drugim aspektem było to, że osoby bezdzietne odczuwają czasem, że są na drugim miejscu w kolejności do korzystania z urlopów. Bywa, że są bardziej obciążane pracą i muszą zastępować nieobecnych pracowników. Czynniki takie jak indywidualny rozkład czasu pracy, praca zdalna czy możliwość wyjścia prywatnego w godzinach pracy potwierdza to, że ZZW jest miejscem przyjaznym również dla osób, które sprawują opiekę nad osobami starszymi czy niepełnosprawnymi.

2.6.3 Dyskryminacja

Spośród ankietowanych nieco ponad 20 % doświadczyło dyskryminacji w ZZW. Uczestnicy rozmów wskazali, że dyskryminacja może dotyczyć w równym stopniu kobiet, jak i mężczyzn.

Z informacji uzyskanych w trakcie rozmów wynika, że szczególną uwagę należy zwrócić na żarty i komentarze, które odnoszą się do stereotypów, w tym tych związanych z płcią.

2.6.4 Rekrutacja zewnętrzna, awans wewnętrzny i rozwój zawodowy

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

W Regulaminie pracy ZZW uwzględniona jest kwestia równego traktowania w zatrudnieniu, gdzie określone są zasady i obowiązki pracodawcy wynikające z Kodeksu pracy.

Proces rekrutacji jest uregulowany przez Regulamin przeprowadzania naboru kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze w ZZW. Zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych, wszystkie prowadzone nabory są otwarte i konkurencyjne. Z danych wynika, że znacznie więcej kobiet niż mężczyzn ubiega się o pracę w ZZW. W przypadku rekrutacji zewnętrznej, płeć jest czynnikiem nie mającym znaczenia, ważne jest pozyskanie kompetentnego pracownika do pracy. W trakcie prowadzenia rozmów rekrutacyjnych członkowie komisji nie poruszają tematów dotyczących m.in. stanu cywilnego, posiadania dzieci czy stosunków rodzinnych.

Zasady awansu określone są w ustawie o pracownikach samorządowych oraz Regulaminie wynagradzania pracowników ZZW.

Dostęp do podwyższania kwalifikacji zawodowych określony jest w Procedurze podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników ZZW.

Akty wewnętrzne ZZW są przygotowywane zawsze z myślą o równym traktowaniu pracowników.

2.6.5 Molestowanie seksualne

W ZZW spośród 186 ankietowanych 2,20 % wskazało, że doświadczyło molestowania seksualnego w jednostce. Podczas rozmów wskazano, że molestowanie seksualne może dotyczyć kobiet i mężczyzn. Na podstawie zgromadzonych informacji zwróciliśmy szczególną uwagę na:

- żarty i komentarze na temat wyglądu – czy nie dotyczą osób, które sobie tego nie życzą, jaką przybierają postać, jak często występują (żarty i komentarze są traktowane jako nieszkodliwe, jednak dla osób, które sobie ich nie życzą, mogą być szczególnie dotkliwie),
- niestosowne, seksualizujące, odczuwane jako krępujące żarty i komentarze,
- sposób, w jaki pracownicy zwracają się do siebie (niestosowny, pieszczotliwy, poufaty i nieprofesjonalny).

Ważne jest dla nas zadbanie o to, aby ZZW jako miejsce pracy było wolne od zjawiska molestowania seksualnego. Dlatego jednym z celów ustalonych do realizacji, jest upowszechnienie wśród pracowników wiedzy, jak rozpoznawać i jak radzić sobie z niestosownymi i niechcianymi zachowaniami współpracowników i bezpośrednich przełożonych. Szkolenia obejmą także aspekt reagowania w przypadku bycia świadkiem niestosownych czy nieakceptowalnych w ZZW zachowań. Pracownicy dowiedzą się czy, kiedy i jakiego powinni udzielić wsparcia, gdy widzą, że inni doświadczają niestosownych zachowań.

2.6.6 Mobbing

W ZZW spośród 186 ankietowanych 20,30 % wskazało, że doświadczyło mobbingu w jednostce. Podczas rozmów wskazano, że mobbing może dotyczyć kobiet jak i mężczyzn.

Na spotkaniach okazało się, że duża część pracowników nie potrafi właściwie przytoczyć definicji mobbingu, co prowadzi do błędnego przypisywania/traktowania poszczególnych zachowań (współpracowników/przełożonych) jako mobbingu.

W ZZW od 2017 roku obowiązuje wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w ZZW.

W ostatnich dwóch latach nikt nie skorzystał z istniejących procedur.

2.6.7 Procedury i wsparcie

W wyniku przeprowadzonych analiz wywnioskowaliśmy, że poza zjawiskami takimi jak mobbing, dyskryminacja czy molestowanie seksualne warto również zwrócić uwagę na niepożądane zjawiska, którymi są żarty i komentarze czy nieprofesjonalne zwracanie się do siebie nawzajem. Mogą one stanowić punkt wyjścia do naruszania godności osobistej pracownika.

Badanie ankietowe i rozmowy z pracownikami pokazały, że trzeba wypracować dodatkowe rozwiązania polegające na:

- monitorowaniu występowania zjawisk niepożądanych w wielu możliwych odstępach i zachowaniach,
- przeprowadzeniu szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych dla kadry zarządzającej i pracowników,
- informowaniu i uświadamianiu pracowników o ich prawach w obliczu mobbingu i dyskryminacji,
- doszkadzaniu pracowników, w zakresie jak wspierać osoby, które doświadczają tego typu zachowań oraz jak reagować, gdy sami staną się celem tego typu zachowań.

3. Wyznaczenie celów i opracowanie wskaźników ich realizacji

W trakcie prac nad Planem przeprowadziliśmy rozmowy z pracownikami na różnych stanowiskach i z różnych komórek. Podczas spotkań rozmawialiśmy o tym, jakie cele i wskaźniki, w najlepszy możliwy sposób odpowiadają na potrzeby zdiagnozowane w trakcie badań. Efekty tych prac zostały przedstawione w rozdziale 4.

4. Plan prac na lata 2025–2027

Opracowaliśmy cele, działania, mierniki i wskaźniki ich realizacji. Cele wpisują się w obszary rekomendowane przez Komisję Europejską. Za realizację Planu odpowiada Dział Spraw Pracowniczych. Nadzór nad jego wykonaniem sprawuje Dyrektor ZZW. Realizacja Planu wymaga szerokiej współpracy. Do prac zaangażują się inne komórki organizacyjne ZZW, w szczególności Dział Komunikacji Społecznej.

Cel 1. Upowszechnianie wiedzy wśród pracowników ZZW o równości płci oraz zasadach równego

traktowania, w tym ze względu na płeć.

Działanie 1.1. Przeprowadzenie szkoleń z rozpoznawania mobbingu i dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego, które pozwolą dostrzec niewłaściwe zachowanie własne i cudze oraz wyjaśnią mechanizm funkcjonowania stereotypów.

Miernik: Liczba przeszkolonych pracowników.

Wskaźnik: 90 osób – poziom do osiągnięcia w każdym roku.

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Działanie 1.2. Przeprowadzenie szkoleń z asertywnej komunikacji.

Miernik: Liczba przeszkolonych pracowników.

Wskaźnik: 40 osób – poziom do osiągnięcia w każdym roku.

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Działanie 1.3. Promowanie ZZW jako pracodawcy, który zapewnia środowisko pracy wolne od molestowania, w tym molestowania seksualnego.

Miernik: Liczba komunikatów do pracowników w różnych kanałach komunikacji.

Wskaźnik: Publikacja co najmniej dwóch komunikatów rocznie, w przynajmniej dwóch kanałach.

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Działanie 1.4. Prowadzenie szkoleń dla nowo zatrudnionych pracowników ze standardów pracy i przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom, w tym niedyskryminowaniu ze względu na płeć.

Miernik: Liczba przeszkolonych pracowników.

Wskaźnik: 15 osób w 2025 r., 20 osób w 2026 r. 20 osób w 2027 r. (w zależności od liczby rekrutacji)

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Cel 2. Rozwijanie systemu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu.

Działanie 2.1. Komunikowanie przez Dyrektora ZZW braku zgody na niepożądane zjawiska.

Miernik: Liczba komunikatów.

Wskaźnik: Publikacja co najmniej jednego komunikatu rocznie.

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Działanie 2.2. Informowanie o tym, jak zgłaszać niepożądane zjawiska i jakie są formy pomocy pracodawcy.

Miernik: Liczba komunikatów i informacji.

Wskaźnik: Publikacja co najmniej jednego komunikatu w każdym roku.

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Cel 3. Dążenie do zapewnienia pracownikom możliwości łączenia pracy i życia prywatnego.

Działanie 3.1. Opracowanie katalogu rozwiązań i świadczeń, które ułatwiają łączenie życia zawodowego z życiem prywatnym.

Miernik: Katalog rozwiązań i świadczeń.

Wskaźnik: Opracowanie jednego katalogu rozwiązań i świadczeń.

Termin realizacji: 2025 r.

Działanie 3.2. Monitorowanie satysfakcji pracowników z łączenia życia zawodowego z prywatnym.

Miernik: Ankieta.

Wskaźnik: Przeprowadzenie jednej ankiety. Termin realizacji: 2026 r.

Działanie 3.3. Zorganizowanie akcji wolontariatu pracowniczego dla pracowników i ich rodzin.

Miernik: Liczba akcji wolontariackich z udziałem rodzin pracowników.

Wskaźnik: Zorganizowanie co najmniej dwóch akcji, poziom do osiągnięcia w każdym roku

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Cel 4. Dążenie do prowadzenia równościowej polityki kadrowej, w szczególności w rekrutacji, rozwoju zawodowym i wynagradzaniu.

Działanie 4.1. Badanie poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

Miernik: Poziom luki płacowej. Wskaźnik: Mniej niż 2%.

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Cel 5. Upowszechnianie wiedzy wśród pracowników o korzyściach ze współpracy z osobami różniącymi się pod względem cech osobistych, przekonań i kontekstów kulturowych.

Działanie 5.1. Przeprowadzenie szkoleń dla kadry kierowniczej z zarządzania zespołami różnorodnymi.

Miernik: Liczba przeszkolonych pracowników.

Wskaźnik: 16 osób – poziom do osiągnięcia w każdym roku.

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Działanie 5.2. Komunikowanie o korzyściach z różnorodności w miejscu pracy.

Miernik: Liczba komunikatów.

Wskaźnik: Publikacja co najmniej jednego komunikatu rocznie.

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Działanie 5.3. Upowszechnianie wiedzy o właściwych zachowaniach w relacjach z osobami istotnie różniącymi się pod względem cech osobistych, przekonań i kontekstów kulturowych.

Miernik: Liczba komunikatów.

Wskaźnik: Publikacja co najmniej jednego komunikatu rocznie.

Termin realizacji od 2025 do 2027 roku.

Dyrektor
Zarządu Zieleni m. st. Warszawy
/-/ Monika Gołębiewska-Kozakiewicz