

**ZARZĄDZENIE Nr 2461/2023**  
**PREZYDENTA MIASTA ŁODZI**  
**z dnia 14 listopada 2023 r.**

**w sprawie wprowadzenia Planu równości płci w Urzędzie Miasta Łodzi.**

Na podstawie art. 31, art. 33 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40, 572, 1463 i 1688) oraz art. 33 i art. 34 ust. 1 w związku z art. 92 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 1526 oraz z 2023 r. poz. 572)

**zarządzam, co następuje:**

§ 1. Wprowadzam Plan równości płci w Urzędzie Miasta Łodzi, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2. Zobowiązuję kierowników komórek organizacyjnych Urzędu Miasta Łodzi do bieżącej współpracy przy wdrażaniu Planu równości płci, w tym do wspólnych działań, wymiany doświadczeń i opinii.

§ 3. Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierzam Dyrektorowi Biura Aktywności Miejskiej w Departamencie Strategii i Rozwoju Urzędu Miasta Łodzi oraz Dyrektorowi Biura ds. Zarządzania Kadrami w Departamencie Prezydenta Urzędu Miasta Łodzi.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania.

**PREZYDENT MIASTA**

**Hanna ZDANOWSKA**



Załącznik  
do zarządzenia Nr 2461/2023  
Prezydenta Miasta Łodzi

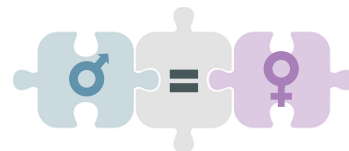
# Plan równości płci

*w Urzędzie Miasta Łodzi*



URZĄD  
MIASTA  
ŁÓDZI

Plan Równości Płci  
Urzędu Miasta Łodzi



**Zamawiający:**



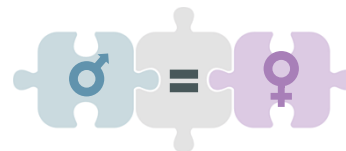
URZĄD  
MIASTA  
ŁÓDZI

Urząd Miasta Łodzi  
ul. Piotrkowska 104  
90-001 Łódź

**Wykonawca:**



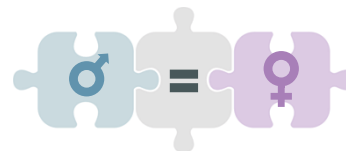
Grupa BST Sp. z o.o.  
ul. Mieczyków 12  
40-748 Katowice



## Spis treści

---

Wprowadzenie.....	4
Podstawy planu równości płci w prawie unijnym .....	4
Dotychczasowe działania podejmowane przez Urząd Miasta Łodzi w celu zapewnienia równości płci i niedyskryminacji .....	5
Metodologia .....	7
Analiza danych zastanych .....	7
Badanie ilościowe CAWI.....	7
Badanie jakościowe TDI .....	8
Diagnoza równości płci w Urzędzie Miasta Łodzi.....	9
Analiza rozkładu płci wśród osób pracujących w Urzędzie Miasta Łodzi .....	9
Analiza wynagrodzeń w Urzędzie Miasta Łodzi.....	13
Analiza regulaminu wynagradzania .....	13
Analiza wysokości wynagrodzeń pracowników.....	14
Analiza procedur naboru obowiązujących w Urzędzie Miasta Łodzi .....	21
Analiza treści procedury naboru kandydatów .....	21
Analiza treści ofert pracy.....	22
Analiza zapisów dot. przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi obowiązujących w Urzędzie Miasta Łodzi.....	23
Analiza treści Regulaminu pracy w Urzędzie Miasta Łodzi.....	23
Analiza zasad przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie Miasta Łodzi.....	24
Analiza wyników badania ilościowego i jakościowego .....	25
Równość płci – kultura organizacyjna i work-life balance.....	26
Równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery.....	29
Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym.....	32
Płeć w badaniach i nauczaniu.....	33
Przemoc płciowa i przeciwdziałanie .....	34
Wnioski i rekomendacje.....	41
Cele i plan realizacji GEP.....	45
Spis wykresów.....	49
Spis tabel .....	50



## Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie stanowi Plan Równości Płci Urzędu Miasta Łodzi. Jego celem jest promowanie równości płci w instytucji samorządowej poprzez wprowadzenie wymaganych zmian zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej. Dokument umożliwi szersze zrozumienie tematyki, co posłuży promowaniu równości płci i wpłynie na poprawę funkcjonowania urzędu w tym obszarze.

Dokument został opracowany na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi oraz danych pozyskanych podczas badań ilościowych i jakościowych. Prace nad planem rozpoczęły się w lipcu 2023 roku.

### ***Podstawy planu równości płci w prawie unijnym***

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn to jeden z celów Unii Europejskiej.<sup>1</sup> Na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci prawodawstwo przyczyniło się do wzmocnienia tej zasady w państwach członkowskich wspólnoty. Jako iż równość płci to aspekt głęboko zakorzeniony w wartościach Unii, Parlament Europejski broni zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn, dążąc do wyeliminowania nierówności w tym zakresie.<sup>2</sup>

Zasada równości wynagrodzeń dla pracowników zapisana jest w Traktatach WE już od 1957 roku (dzisiejszy art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).<sup>3</sup> Co istotne, Parlament Europejski w dniu 30 marca 2023 roku zatwierdził dyrektywę w sprawie przejrzystości wynagrodzeń – przepisy przyjęte zostały przez Radę Unii Europejskiej 24 kwietnia 2023 roku. Nowe regulacje unijne zapewniają większą przejrzystość oraz egzekwowanie zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, jak również poprawiają dostęp do wymiaru sprawiedliwości dla ofiar dyskryminacji płacowej. W ten sposób Unia Europejska dąży do wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę dla mężczyzn i kobiet.

Obecnie w Unii Europejskiej obowiązuje również dokument „Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025”, którego głównym celem jest zwalczanie przemocy na tle płciowym, przełamywanie stereotypów związanych z płcią, zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zapewnienie równego udziału w różnych sektorach gospodarki.<sup>4</sup>

Od 2022 roku, zgodnie z zasadami programu Horyzont Europa<sup>5</sup>, wszystkie podmioty publiczne, jednostki naukowe oraz szkoły wyższe z państw członkowskich UE oraz państw stowarzyszonych składając wnioski grantowe w portalu Funding & Tenders muszą posiadać wdrożony Plan Równości Płci (GEP).<sup>6</sup>

Plan Równości Płci to zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami. W nazewnictwie przyjętym przez Unię Europejską na określenie takich planów używany jest skrót GEP (z ang. *Gender Equality Plan*).<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Traktat z Maastricht o Unii Europejskiej, wersja skonsolidowana (Dz.U. C 202 z 7.6.2016)

<sup>2</sup> [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pl/FTU\\_2.3.8.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pl/FTU_2.3.8.pdf), dostęp: 28.07.2023 r.

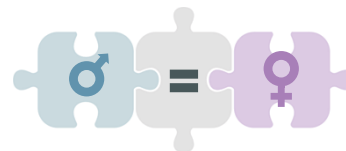
<sup>3</sup> <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/pay-transparency/>, dostęp: 28.07.2023 r.

<sup>4</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_pl](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl), dostęp: 28.07.2023 r.

<sup>5</sup> Plan Równości Płci jest obowiązkowy dla wszystkich konkursów programu Horyzont Europa z terminem przesłania aplikacji począwszy od 2022 roku. Plan stanowi kryterium kwalifikowalności projektu. W momencie składania wniosku o dotację instytucja jest zobligowana do złożenia oświadczenia, że posiada GEP, a następnie potwierdza to przy podpisywaniu umowy. ([https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide\\_horizon\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf), dostęp: 28.07.2023 r.)

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> <https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/plan-rownosci-plci-gep>, dostęp: 28.07.2023 r.



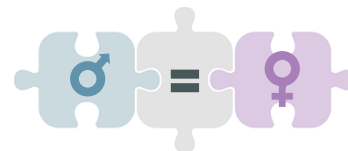
## ***Dotychczasowe działania podejmowane przez Urząd Miasta Łodzi w celu zapewnienia równości płci i niedyskryminacji***

Równość płci i niedyskryminacja to także wartości reprezentowane przez Urząd Miasta Łodzi. Świadczą o tym dotychczas podejmowane już przez tę instytucję liczne działania, mające na celu zapewnienie równości płci i niedyskryminacji, w tym także wśród jej pracowników:

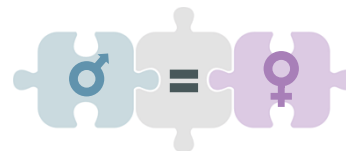
- Podjęta została uchwała nr LXIX/1754/18 Rady Miejskiej Łodzi z dnia 29.03.2018 r. w sprawie kierunków działań dla Prezydenta Miasta Łodzi w zakresie wdrożenia programu działań antydyskryminacyjnych. Na mocy tej uchwały rozpoczęły się prace nad stworzeniem **Wieloletniego Programu Działań Antydyskryminacyjnych w Łodzi**, które trwały przez kolejne lata. Dokument został ukończony w 2022 roku, a wdrażanie programu rozpoczęło się w styczniu 2023 roku. Celem Programu jest wyeliminowanie w jak największym możliwym stopniu dyskryminacji w życiu społecznym Łodzi.
- W dniu 23 kwietnia 2018 roku w Urzędzie Miasta Łodzi podpisano **Kartę Różnorodności**, koordynowaną przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Karta stanowi pisemne zobowiązanie instytucji do wprowadzania zakazu dyskryminacji w miejscu pracy.
- W kwietniu 2021 roku w Urzędzie Miasta Łodzi wprowadzona została **możliwość posługiwania się żeńskimi formami stanowisk** (feminitywami), zarówno w komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej. We wrześniu 2023 r. weszło w życie Zarządzenie nr 2002/2023 Prezydenta Miasta Łodzi w sprawie dopuszczenia w Urzędzie Miasta Łodzi i miejskich jednostkach organizacyjnych możliwości stosowania feminitywów w nazwach stanowisk służbowych.
- W dniu 19.01.2022 roku Prezydent Miasta podpisał **Europejską Kartę Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym**. Podpisanie tej karty to wyraz zaangażowania władz Łodzi w propagowanie zasady równości kobiet i mężczyzn, który stanowi deklarację wdrażania na własnym terenie wynikających z niej zobowiązań (przyjęcia jako fundamentalnych zasad swoich działań m.in. zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym, eliminacji stereotypów opartych na płci, promowania równości kobiet i mężczyzn).
- Do ogłoszeń o konkursach ofert dla organizacji pozarządowych wprowadzono **klauzule antydyskryminacyjne** oraz zapisy związane z koniecznością zapewnienia dostępności realizowanych zadań dla osób z niepełnosprawnościami. Odpowiednie klauzule, regulujące te kwestie znajdują się także w umowach zawieranych z organizacjami pozarządowymi realizującymi zadania zlecone.

Wśród innych, bardziej ogólnych działań, podjęte zostały również następujące:

- W marcu 2020 roku wsparto organizację **lokalnego Kongresu Kobiet** w Łodzi.
- Uczestniczono w **rocznicy przyznania Polkom praw wyborczych** poprzez spotkania, kampanie, konferencje.
- Zorganizowano **debatę „Zasypujemy lukę... placową”** w ramach projektu „Prawa kobiet i zrównoważony rozwój”, realizowanego przez Stowarzyszenie Kongres Kobiet przy wsparciu Fundacji Heinricha Bölla.
- Wielokrotny udział w akcji **„Nazywam się Miliard - One Billion Rising”** – **ogólnoświatowej kampanii społecznej przeciw przemocy wobec kobiet**. Akcja ma za zadanie zwrócenie uwagi na przemoc wobec kobiet, a jej elementem jest wspólny taniec w geście solidarności i jedności z kobietami, które na co dzień doświadczają przemocy.



- W 2021 roku zorganizowano bezpłatne **warsztaty samoobrony i asertywności WenDo** dla kobiet z niepełnosprawnością ruchową. Warsztaty łączyły metody samoobrony fizycznej i psychicznej.
- W listopadzie 2021 roku zrealizowano **projekt BODY JEST BEAUTY** we współpracy z Kongresem Kobiet na rzecz praw człowieka i sprawiedliwości społecznej. Warsztaty zorganizowane zostały dla dziewcząt ze świetlic środowiskowych.
- **Przyznawanie Nagrody Równościowej** podczas Konkursu Piosenki Aktorskiej organizowanego przez Teatr Muzyczny od 2021 r.
- Wspieranie akcji **Tęczowy Piątek** w łódzkich szkołach – ogólnopolskiej akcji Kampanii Przeciw Homofobii, której celem jest wsparcie młodzieży LGBT w szkole – ich codziennym środowisku.
- Wspieranie **Rankingu Szkół Przyjaznych LGBT**, czyli rankingu szkół otwartych na różnorodność i akceptujących mniejszości.
- Powołano **Oddział ds. Integracji Społecznej Cudzoziemców**.
- We wrześniu 2021 roku, w ramach zadania zleconego przez Miasto Łódź, powołano **Łódzkie Centrum Wielokulturowe**, w ramach którego realizowany jest szeroki wachlarz usług i działań mających na celu wspieranie integracji obcokrajowców w Łodzi.
- Wspieranie **inicjatywy „Nasz Rzecznik”** i pomoc w organizacji spotkań zespołów.
- Udział w **Międzynarodowym Dniu Praw Człowieka i w Międzynarodowym Dniu Praw Dziecka** poprzez realizowanie spotkań, pokazów, dyskusji, konferencji.



## Metodologia

W celu opracowania Planu Równości Płci wykorzystano kilka metod badawczych: przeprowadzono analizę danych zastanych oraz badania ilościowe i jakościowe wśród pracowników Urzędu Miasta Łodzi.

### *Analiza danych zastanych*



**Analiza danych zastanych** (z ang. *desk research*) to metoda polegająca na analizie dostępnych danych i dokumentów (m.in. dokumentów projektowych, prawnych, publikacji, danych statystycznych). Stanowi bazę związaną z realizacją dalszych etapów badania. Badanie służyć może ustaleniu faktycznego stanu rzeczy, jak również stworzyć prognozy na przyszłość.

W ramach analizy danych zastanych pozyskano dane dotyczące struktury zatrudnienia w Urzędzie Miasta Łodzi, w tym informacje w zakresie liczby pracowników, w tym także w podziale na płeć, wiek, poziom wykształcenia, rodzaj stanowiska, staż pracy, wysokość wynagrodzenia i wymiar etatu. Poza danymi w tym zakresie analizie poddano również dokumentację Urzędu:

- regulamin wynagradzania (*Zarządzenie nr 8866/VIII/21 Prezydenta Miasta Łodzi z dnia 24 listopada 2021 roku sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania w Urzędzie Miasta Łodzi*),
- procedury naboru (*Zarządzenie nr 1815/2022 Prezydenta Miasta Łodzi z dnia 11 sierpnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Procedury naboru kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta Łodzi oraz powołania Komisji ds. Naboru*)
- zasady przeciwdziałania mobbingowi (*Zarządzeniem nr 560/W/12 Prezydenta Miasta Łodzi z dnia 26 lipca 2012 r. w sprawie wprowadzenia zasad przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie Miasta Łodzi*).

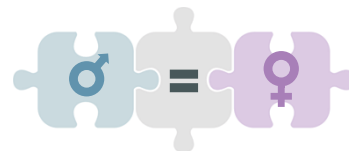
### *Badanie ilościowe CAWI*



**CAWI** – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (z ang. *Computer-Assisted Web Interview*). Polega na przesłaniu za pomocą sieci pytań kwestionariuszowych, które są pobierane ze strony internetowej organizatora badania do dowolnego miejsca, w którym znajduje się respondent i urządzenie elektroniczne z dostępem do sieci. Odpowiedzi są rejestrowane na serwerze.

Badanie ilościowe CAWI zrealizowano wśród pracowników Urzędu Miasta Łodzi. Wiadomość o prowadzonym badaniu wraz z linkiem do internetowej ankiety przesłano do wszystkich pracowników, którzy posiadają służbowy adres e-mail. Było to zatem badanie populacyjne – informacja o badaniu trafiła na 1 702 adresy e-mail przy wykorzystaniu





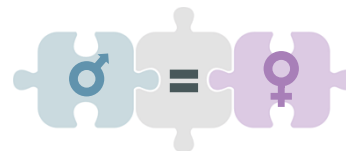
wysyłki systemowej. Co istotne, badanie było w pełni anonimowe, gdyż oprogramowanie komputerowe obsługujące ankietę nie daje możliwości powiązania adresu e-mail z odpowiedziami poszczególnych respondentów zarejestrowanymi w systemie. W kwestionariuszu natomiast nie zbierano żadnych danych, które mogłyby pozwolić na zidentyfikowanie tożsamości respondentów.

### ***Badanie jakościowe TDI***



**TDI** – telefoniczny wywiad pogłębiony (z ang. *Telephone In-Depth Interview*). Jest to metoda polegająca na przeprowadzeniu ustrukturyzowanej telefonicznej rozmowy doświadczonego moderatora z respondentem. Rozmowa odbywa się zgodnie z przygotowanym uprzednio scenariuszem badania.

Badanie jakościowe również zrealizowane zostało wśród pracowników Urzędu Miasta Łodzi. W wywiadach uczestniczyły trzy osoby odpowiedzialne m.in. za zarządzanie kadrami, rozwój zasobów ludzkich oraz równe traktowanie i niedyskryminację.



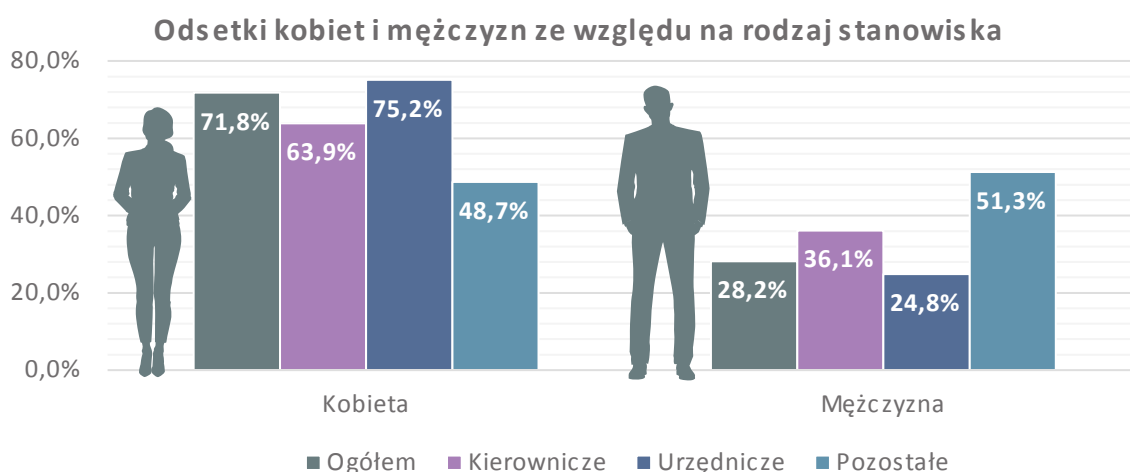
## Diagnoza równości płci w Urzędzie Miasta Łodzi

### *Analiza rozkładu płci wśród osób pracujących w Urzędzie Miasta Łodzi*

W Urzędzie Miasta Łodzi zatrudnionych jest 1 946 osób (stan na sierpień 2023 r.), z czego większość stanowią kobiety (71,8%). Tym samym nieco ponad co czwarty pracownik Urzędu to mężczyzna (28,2%).

Z analizy rozkładu płci osób zatrudnionych na poszczególnych rodzajach stanowisk wynika, iż większość stanowisk kierowniczych obejmują kobiety (63,9%). Mężczyźni natomiast stanowią 36,1% spośród osób pełniących funkcje kierownicze. Należy zwrócić uwagę, iż mężczyźni zajmują jedną trzecią stanowisk kierowniczych, podczas gdy w ogóle pracowników mają mniejszy udział – jedną czwartą stanowisk. Może to wskazywać, iż szanse mężczyzn na objęcie stanowiska kierowniczego potencjalnie mogą być wyższe od szans kobiet w tym zakresie. Powyższe może jednak również oznaczać mniejsze zainteresowanie kobiet stanowiskami kierowniczymi i tym samym częstsze aplikowanie mężczyzn na takie stanowiska.

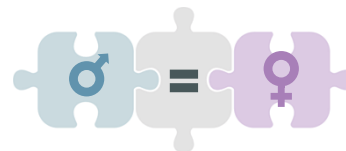
W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, kobiety ponownie stanowiły większość, bo trzy czwarte tej grupy (75,2%). Co czwarty pracownik na stanowisku urzędniczym to mężczyzna (24,8%). Odwrotny rozkład płci – przewagę mężczyzn – dostrzega się wśród osób zatrudnionych na pozostałych (nieurzędniczych) stanowiskach. W tej grupie nieco ponad połowa zatrudnionych to mężczyźni (51,3%), a zatem kobiety stanowią jej mniejszą część (48,7%). Rozkład płci w przypadku tej grupy stanowisk wynika z charakteru przypisanych im obowiązków. Stanowiska pozostałe (tj. nieurzędnicze) w głównej mierze pełnią funkcje pomocnicze i obsługi, a więc związane są najczęściej z pracami fizycznymi. Do tej grupy należą stanowiska, o które kobiety się nie ubiegają – są to zawody takie jak m.in. kierowcy, elektrycy, ślusarze, stolarze czy robotnicy gospodarczy.



**Wykres 1. Odsetki kobiet i mężczyzn ze względu na rodzaj stanowiska**

*Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi*

Analiza rozkładu stanowisk wśród ogółu zatrudnionych w urzędzie kobiet oraz ogółu zatrudnionych mężczyzn potwierdziła powyższe wyniki, wykazując podobne zależności. Wśród mężczyzn odsetek osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych jest nieco wyższy niż wśród kobiet (odpowiednio: 19,5%, 13,5%). Koresponduje to zatem

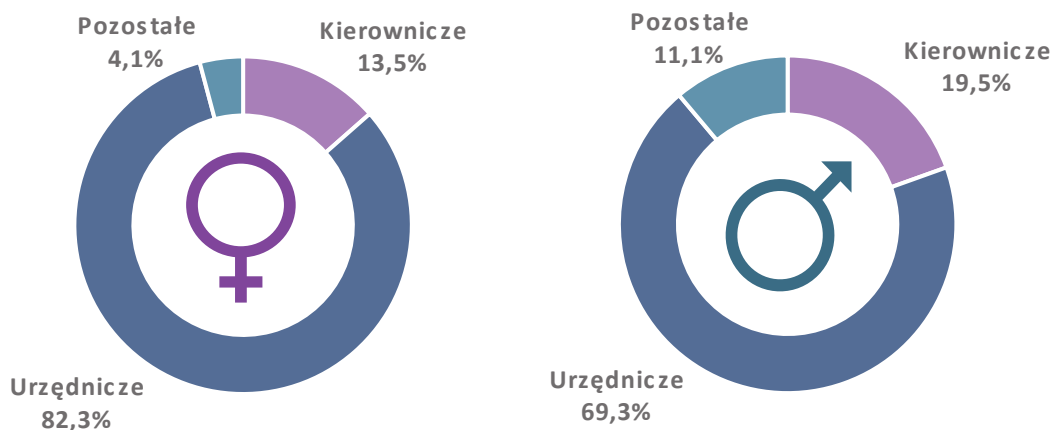


z zaobserwowaną wcześniej zależnością dotyczącą większego udziału mężczyzn wśród pracowników zajmujących stanowiska kierownicze aniżeli wśród ogółu osób zatrudnionych w Urzędzie. Może to świadczyć o większym zainteresowaniu mężczyzn stanowiskami kierowniczymi.

Stanowiska urzędnicze piastuje 82,3% kobiet zatrudnionych w Urzędzie. W przypadku mężczyzn odsetek ten jest niższy i wynosi 69,3%. Odwrotne proporcje dostrzega się w przypadku pozostałych stanowisk (tj. pomocniczych i obsługi) – takie stanowisko obejmuje co dziewiąty wśród mężczyzn (11,1%), podczas gdy wśród kobiet jest to relatywnie niewielka grupa pracowników (4,1%). Ponownie należy podkreślić, iż w przypadku tej grupy stanowisk wynika to z ich specyfiki (praca fizyczna).

Wykres 2. Odsetek osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach wśród kobiet

### Odsetek osób na poszczególnych stanowiskach wśród kobiet i mężczyzn



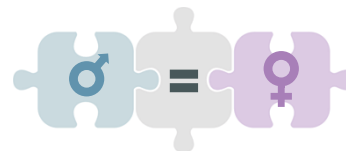
i mężczyzn

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi

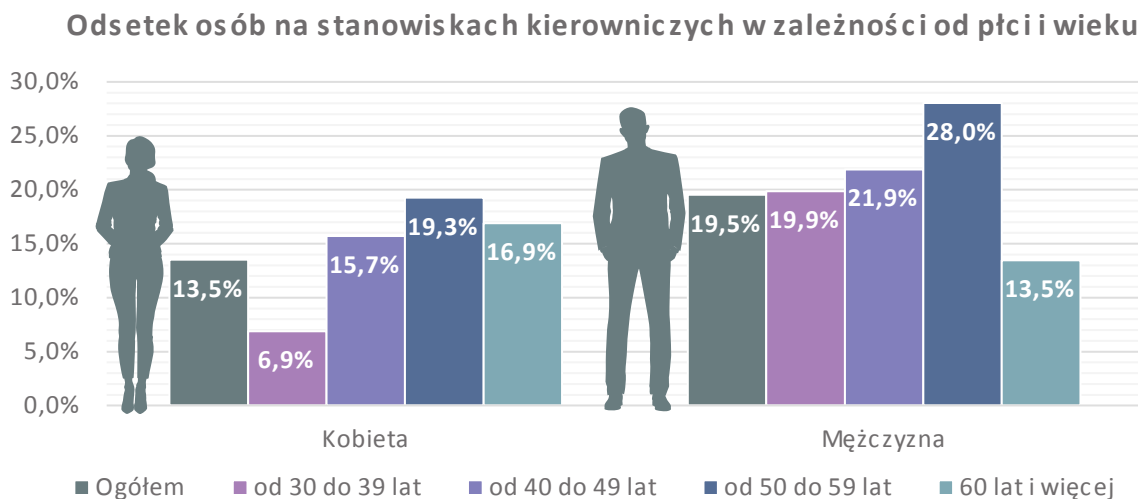
Najliczniejsze grupy osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych zarówno w grupie kobiet, jak i w grupie mężczyzn, dostrzega się w grupie wiekowej od 50 do 59 roku życia (odpowiednio: 19,3%, 28,0%). Co istotne, stanowiska kierownicze w Urzędzie zajmują tylko osoby w wieku co najmniej 30 lat, co wynika bezpośrednio z przepisów prawa dotyczących wymagań kwalifikacyjnych dla tego rodzaju stanowisk. By zostać zatrudnionym na stanowisku kierowniczym, należy mieć odpowiedni poziom wykształcenia oraz udokumentowany, kilkuletni staż pracy. Wymóg ten uniemożliwia obsadzenie stanowisk kierowniczych młodszą kadrami.

Wśród kobiet w wieku od 30 do 39 lat, stanowiska kierownicze piastuje 6,9% pracowników, podczas gdy wśród mężczyzn zatrudnionych w Urzędzie odsetek kierowników w tej grupie wiekowej jest znacznie wyższy (19,9%). Wśród mężczyzn w wieku co najmniej 60 lat, grupa osób pracujących na stanowiskach kierowniczych liczy 13,5%. Z kolei wśród kobiet w wieku co najmniej 60 lat, odsetek pracowników na stanowiskach kierowniczych był wyższy i wynosił 16,9%.

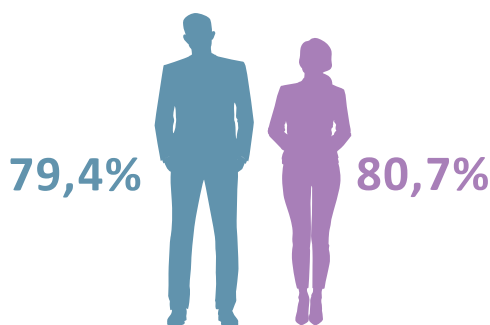
Powyższe dane mogą świadczyć o tym, iż w obu grupach prawdopodobieństwo objęcia stanowiska kierowniczego rośnie wraz z wiekiem, przy czym mężczyźni obejmują takie stanowiska w młodszym wieku częściej aniżeli ma to miejsce w przypadku kobiet.



Wykres 3. Odsetek osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w zależności od płci i wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi



**WYKSZTAŁCENIE WYŻSZE**

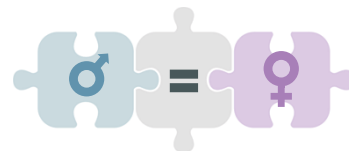
Większość osób zatrudnionych w Urzędzie Miasta Łodzi posiada wykształcenie wyższe (79,9% - w tym również podyplomowe oraz doktoranckie).

Analizując dane dotyczące poziomu wykształcenia z uwzględnieniem podziału na płeć dostrzega się, że odsetek osób z wykształceniem wyższym jest nieco większy wśród kobiet (80,7%) niż wśród mężczyzn (79,4%). Może to wynikać z faktu, iż mężczyźni stanowią główną grupę zatrudnianą na stanowiskach pomocniczych, na których wykształcenie wyższe nie jest wymagane.

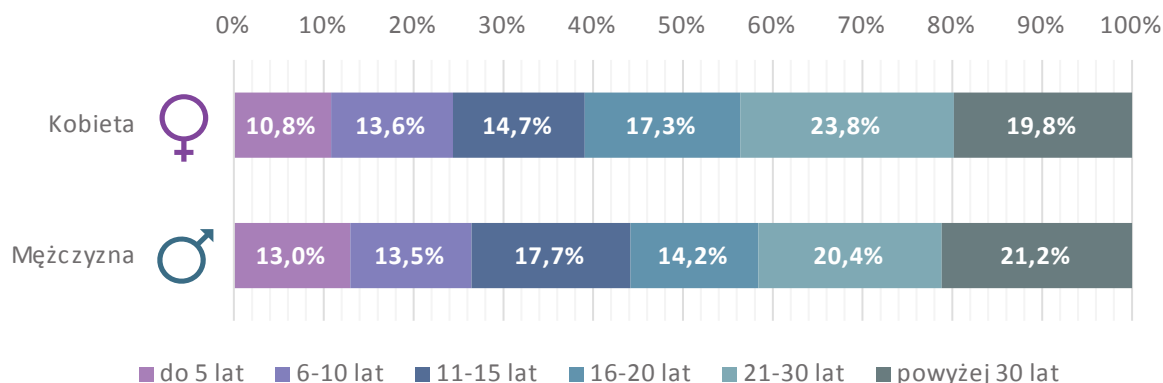
Wśród kobiet największy udział mają pracownice o stażu pracy wynoszącym powyżej 20 lat: co czwarta pracownica posiada staż od 21 do 30 lat (23,8%), a co piąta – powyżej 30 lat (19,8%). Łącznie obie te grupy stanowią 43,6% zatrudnionych w Urzędzie kobiet.

Wśród mężczyzn nieznacznie dominują pracownicy o stażu pracy powyżej 30 lat (21,2%), a nieco mniejszy odsetek pracowników posiada staż liczący od 21 do 30 lat (20,4%) i od 11 do 15 lat (17,7%).

Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, najmniejszy odsetek stanowią osoby o najkrótszym stażu pracy (co najwyżej 5 lat) – taki staż pracy posiada co ósmy pracownik Urzędu (13,0%) oraz co dziewięta pracowniczka Urzędu (10,8%). Obie grupy osób zatrudnionych w urzędzie nie różnią się zatem znacznie pod względem długości stażu pracy – wśród kobiet i mężczyzn sytuacja w tym zakresie kształtuje się podobnie. Również w przypadku stażu pracy od 6 do 10 lat nie dostrzega się istotnych różnic (kobiety 13,6%, mężczyźni 13,5%).



### Odsetek osób o określonym stażu pracy wśród kobiet i mężczyzn

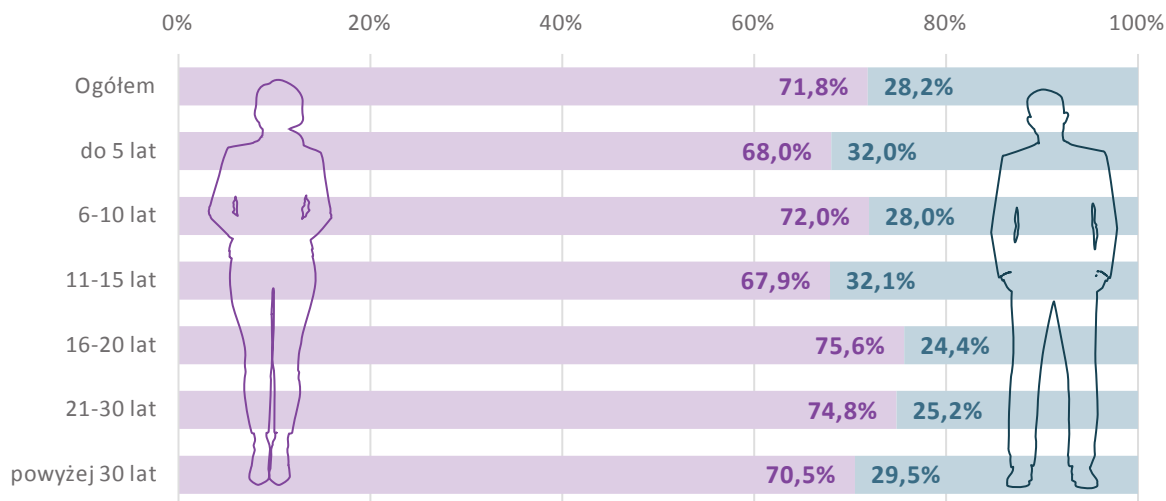


Wykres 4. Odsetek osób o określonym stażu pracy wśród kobiet i mężczyzn

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi

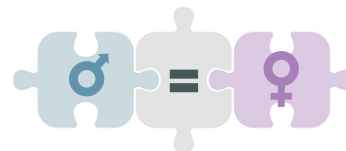
Największy odsetek kobiet odnotowano wśród osób ze stażem pracy od 16 do 20 lat – w tej grupie kobiety stanowiły trzy czwarte zatrudnionych (75,6%). Nieco mniejszy udział kobiety miały w grupie osób ze stażem pracy wynoszącym od 21 do 30 lat (74,8%). Z kolei największy odsetek mężczyzn dostrzega się w grupie osób posiadających staż pracy wynoszący od 11 do 15 lat. Mężczyźni stanowią niemalże jedną trzecią tej grupy (32,1%). Niewiele mniej liczną grupę mężczyźni stanowili wśród osób o najkrótszym stażu pracy, tj. do 5 lat (32,0%).

### Odsetek kobiet i mężczyzn w zależności od stażu pracy



Wykres 5. Odsetek kobiet i mężczyzn w zależności od stażu pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi



## ***Analiza wynagrodzeń w Urzędzie Miasta Łodzi***

W myśl wartości reprezentowanych przez Unię Europejską, równość płci powinna być respektowana także w zakresie wynagradzania pracowników.

### **Analiza regulaminu wynagradzania**

Warunki wynagradzania w Urzędzie Miasta Łodzi określa regulamin wynagradzania, co stoi w zgodzie z art. 77 Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, ustala ww. warunki poprzez regulamin.

Aktualnie obowiązujący (stan na lipiec 2023 r.) regulamin wynagradzania Urzędu Miasta Łodzi przyjęto Zarządzeniem nr 8866/VIII/21 Prezydenta Miasta Łodzi z dnia 24 listopada 2021 roku. Dokument określa następujące kwestie:

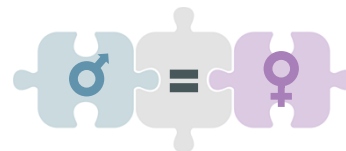
- wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- zasady wynagradzania za pracę,
- awansowanie i przeszerogowanie pracowników,
- zasady przyznawania i wypłacania dodatków za wieloletnią pracę,
- zasady przyznawania dodatku funkcyjnego,
- zasady przyznawania dodatku specjalnego,
- zasady przyznawania dodatków projektowych,
- zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia prowizyjnego,
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w porze nocnej,
- zasady przyznawania nagród,
- zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych,
- zasady wypłacania jednorazowych odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- zasady wypłacania odprawy pośmiertnej,
- pozostałe świadczenia przysługujące pracownikom ze stosunku pracy,
- wypłatę wynagrodzenia za pracę,
- ochronę wynagrodzenia za pracę.

Pracownikiem w rozumieniu regulaminu jest osoba zatrudniona w Urzędzie na podstawie umowy o pracę. Zapisy regulaminu stanowią, iż wynagrodzenie pracownika jest stosowne do zajmowanego stanowiska, rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji, a także do ilości, jakości i rezultatów świadczonej pracy. Wynagrodzenie nie jest zatem zależne od płci pracownika.

Regulamin jednoznacznie wyznacza zasady awansowania pracowników. Z dokumentu wynika, iż awans na wyższe stanowisko (w ramach tej samej grupy stanowisk) może otrzymać pracownik, który wykazuje inicjatywę i sumiennie wykonuje swoje obowiązki. Awans może zostać przyznany w szczególności w związku z uzyskaniem przez pracownika pozytywnej oceny okresowej, zwiększeniem zakresu obowiązków i odpowiedzialności bądź podniesieniem kwalifikacji zawodowych związanych z wykonywaną pracą. Możliwości awansowania nie są więc warunkowane płcią pracownika.

Dodatek za wieloletnią pracę przyznawany jest na podstawie stażu pracy, w tym okresów zatrudnienia u poprzednich pracodawców. Tym samym płeć nie ma znaczenia w przypadku przyznawania i wypłacania ww. dodatku.

Dodatek funkcyjny przyznawany jest głównie pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem pracowników. Wysokość dodatku ustala się na



podstawie wykonywanej pracy, pełnionej funkcji, zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności pracownika. Płeć nie ma wpływu na możliwość przyznania dodatku funkcyjnego ani też na jego wysokość.

Dodatek specjalny przyznawany jest z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań. W świetle zapisów regulaminu, płeć nie warunkuje zasad przyznawania dodatku specjalnego ani możliwości jego otrzymania.

Dodatek projektowy może zostać przyznany pracownikowi za prace związane z realizacją projektów finansowanych ze środków zewnętrznych. Zapisy w tym zakresie nie zawierają zatem wzmianki o płci jako cesze, która miałaby warunkować przyznanie tego dodatku.

Wynagrodzenie prowizyjne przysługuje pracownikowi za wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych. Z treści regulaminu wynika, że płeć pracownika nie ma znaczenia w zakresie jego przyznawania, naliczania i wypłacania.

Nagrody przyznawane są pracownikom uznaniowo na podstawie oceny ich osiągnięć, w tym: złożoności i trudności działań, dyspozycyjności, wykonywania dodatkowych zadań, kreatywności i innowacyjności. W zapisach nie ma wzmianki o tym, aby płeć jakkolwiek wpływała na przyznanie nagrody.

Reasumując, regulamin wynagrodzeń we wszystkich ww. obszarach tematycznych odnosi się w głównej mierze do stanowisk zajmowanych przez pracowników czy do ich stażu pracy. Należy więc stwierdzić, że regulamin jest neutralny pod względem płci, ponieważ zawarte w nim zasady nie są w żaden sposób zależne od tej cechy. Powyższe oznacza, iż **Regulamin wynagradzania Urzędu Miasta Łódź zapewnia równość płci w zakresie wysokości płac** – analiza jego treści nie wykazała nieprawidłowości w tym zakresie.

Podkreślenia wymaga fakt przeprowadzenia w 2017 roku w Urzędzie Miasta Łodzi procesu wartościowania stanowisk pracy, w ramach którego został podjęty szereg działań, m.in.:

powołano Komisję ds. Wartościowania, która dokonała analizy wszystkich stanowisk w zakresie realizowanych zadań i niezbędnych kwalifikacji, a następnie dokonała wartościowania poszczególnych stanowisk. Wartościowaniu podlegały stanowiska pracy, które zostały wcześniej opisane i zatwierdzone zgodnie z zasadami Modelu

Kompetencyjnego, który funkcjonuje w Urzędzie od 2012 roku. Efekt prac Komisji ds.

Wartościowania bezpośrednio przełożył się na Regulamin Wynagradzania, w którym określono grupy wynagrodzeń według wartościowania dla poszczególnych stanowisk pracy.

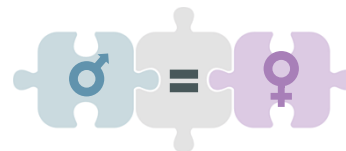
Proces wartościowania stanowisk pracy jest obecnie realizowany zgodnie z Zarządzeniem 9281/VIII/21 Prezydenta Miasta Łodzi z dnia 31.12.2021 r. w sprawie wprowadzenia Modelu kompetencyjnego w Urzędzie Miasta Łodzi wraz z Zasadami tworzenia opisów

i wartościowania stanowisk pracy w Urzędzie Miasta Łodzi oraz powołania Zespołu wartościującego. Wartościowanie stanowiska pracy odbywa się na podstawie opisu stanowiska pracy, w którym określone są: cel istnienia stanowiska, zadania służbowe powierzone do realizacji, wymagania kompetencyjne, uprawnienia oraz przypisane do stanowiska odpowiednie kompetencje i ich poziomy – profile kompetencyjne.

Model kompetencyjny jest narzędziem przeciwdziałania dyskryminacji, ponieważ najpierw tworzy się opis stanowiska pracy (z wszystkimi wyżej wymienionymi elementami), następnie wartościuje się to stanowisko pracy, tj. ustala się grupę kategorii zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, a dopiero później rekrutuje się pracownika, który daje największe szanse na właściwą realizację zadań.

### **Analiza wysokości wynagrodzeń pracowników**

Analizą objęto wyłącznie wynagrodzenia osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Zarobki osób pracujących na część etatu zostały wyłączone z analizy, aby nie zaburzać wyników.



W związku z powyższym, wszystkie dane prezentowane w tym podrozdziale dotyczą pracowników zatrudnionych na pełny etat (N=1887). Ponadto wszystkie podane kwoty to wartości brutto.

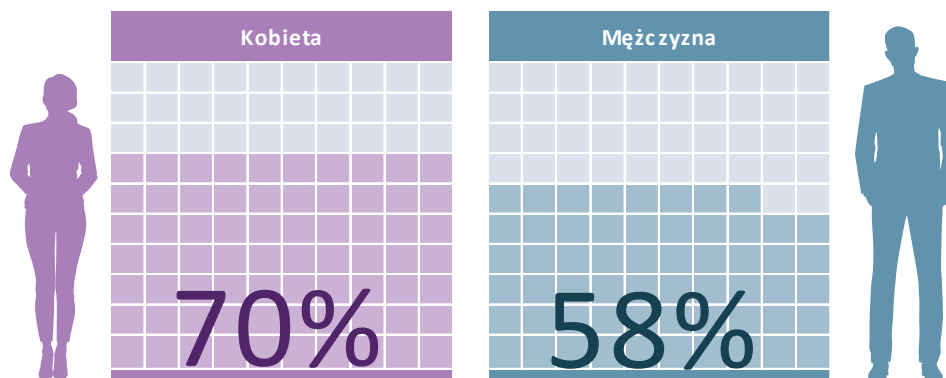
Średnie wynagrodzenie brutto pracowników Urzędu Miasta Łodzi wynosi 6 267,79 zł.

Zatrudnieni w Urzędzie mężczyźni zarabiają średnio 6 762,89 zł brutto (wartość wyższa od średniej dla Urzędu), zaś kobiety – 6 073,40 zł brutto (wartość niższa od średniej dla Urzędu).

Ogólne dane o średniej płacy wskazują więc na wyższe przeciętne wynagrodzenie wśród pracujących w Urzędzie mężczyzn. Koresponduje to z danymi dotyczącymi zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, bowiem jeśli większy odsetek mężczyzn zatrudniony jest na wyższych stanowiskach, przekłada się to na wysokość wynagrodzenia. Więcej mężczyzn otrzymuje wówczas wyższe zarobki, zgodnie z kategoriami zarobkowymi przypisanymi stanowiskom kierowniczym.

Odsetek osób o zarobkach niższych niż średnie w urzędzie (tj. poniżej 6 267,79 zł) wśród kobiet wynosi 70% i jest o 12 p.p. wyższy niż wśród mężczyzn (58%). W przypadku kobiet częściej więc zdarza się, że otrzymywane wynagrodzenie jest niższe niż przeciętne wynagrodzenia Urzędu Miasta Łodzi.

Odsetek osób o zarobkach poniżej średniej (dla UMŁ) wśród kobiet i mężczyzn



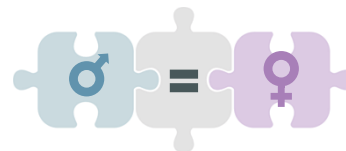
Wykres 6. Odsetek osób o zarobkach poniżej średniej (w UMŁ) wśród kobiet i mężczyzn

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi

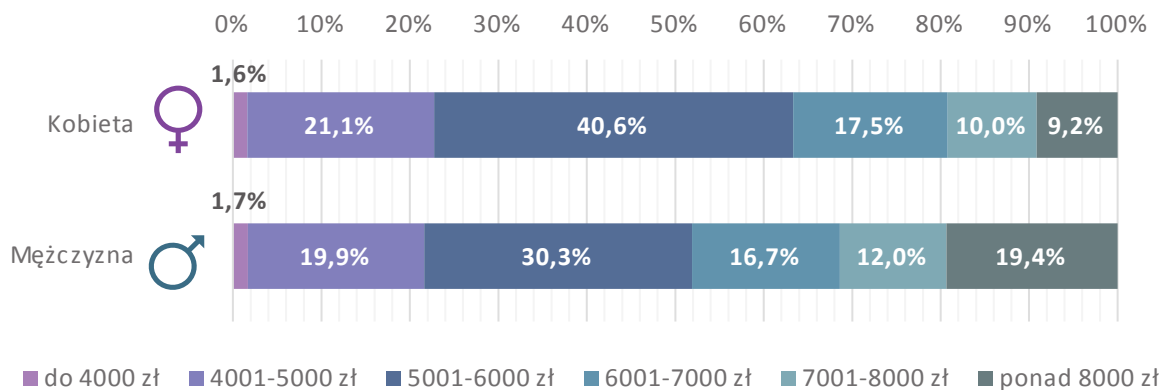
Analiza danych dotyczących wynagrodzeń w podziale na kategorie zarobkowe wykazała pewne podobieństwa. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni, najczęściej otrzymują wynagrodzenie mieszczące się w przedziale od 5 001 do 6 000 zł. W obu grupach odsetek osób otrzymujących wynagrodzenie w tym przedziale jest największy na tle pozostałych kategorii zarobkowych (wynosi odpowiednio 40,6% wśród kobiet i 30,3% wśród mężczyzn). W obu grupach – tj. wśród kobiet i wśród mężczyzn – na drugim miejscu pod względem częstotliwości występowania jest wynagrodzenie w przedziale od 4 001 do 5 000 zł. Otrzymuje je co piąta spośród zatrudnionych kobiet (21,1%) i co piąty zatrudniony mężczyzna (19,9%).

Analiza wykazała jednak pewne różnice – dostrzega się je szczególnie w przypadku trzeciej najczęściej otrzymywanej kategorii wynagrodzeń. Wśród kobiet jest to wynagrodzenie w wysokości od 6 001 do 7 000 zł (otrzymuje je 17,5% pracownic), natomiast w przypadku mężczyzn jest to wynagrodzenie przekraczające 8 000 zł (zarobki na takim poziomie dotyczą 19,4% zatrudnionych mężczyzn). Należy nadmienić, że najwyższy poziom wynagrodzeń (powyżej 8 000 zł) otrzymuje 9,2% kobiet, a zatem o 10,2 p.p. mniej niż ma to miejsce wśród mężczyzn.





### Odsetek kategorii zarobkowych (brutto) wśród kobiet i mężczyzn



Wykres 7. Odsetek kategorii zarobkowych (brutto) wśród kobiet i mężczyzn

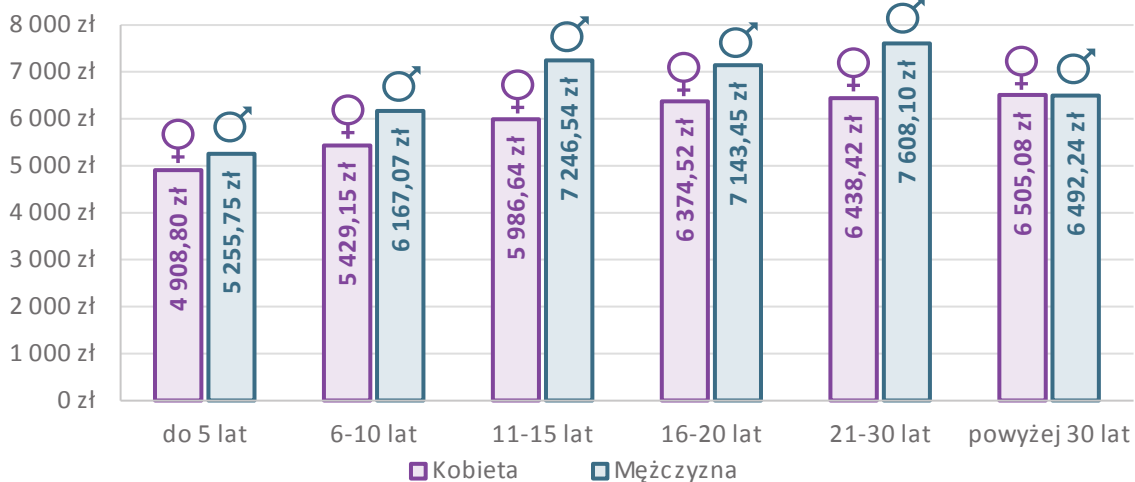
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi

Analizując średnie wynagrodzenie z uwzględnieniem stażu pracy także dostrzega się pewne różnice. W przypadku kobiet, najwyższe średnie wynagrodzenie brutto otrzymują pracownice o stażu pracy powyżej 30 lat – w tej grupie przeciętne zarobki wynoszą 6 505,08 zł. Z kolei wśród mężczyzn najwyższe średnie płace (na poziomie 7 608,10 zł) odnotowuje się w grupie pracowników z krótszym stażem pracy, tj. wynoszącym od 21 do 30 lat. W obu grupach najniższe średnie wynagrodzenie brutto dotyczy osób o stażu pracy wynoszącym co najwyżej 5 lat, przy czym w przypadku kobiet o takim stażu pracy jest ono nieco niższe niż w przypadku mężczyzn.

Analiza wykazała, iż w obu grupach średnie wynagrodzenie wzrasta wraz ze stażem pracy. Taka prawidłowość wynika bezpośrednio z przepisów prawa, które stanowią o tym, że pracownikowi samorządowemu po przepracowaniu 5 lat przysługuje dodatek z tytułu wieloletniej pracy. Dodatek ten wzrasta rokrocznie o 1% aż do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego. Po tym okresie dodatek nie wzrasta.

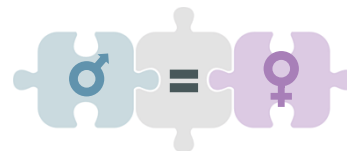
Warto nadmienić, iż w przypadku kobiet wzrost ten jest stały (średnia płaca w kolejnych grupach stażowych jest wyższa), zaś w przypadku mężczyzn – pomimo późniejszych spadków – w początkowym okresie dynamika wzrostu średnich zarobków jest nieco wyższa.

### Średnie wynagrodzenie brutto w zależności od płci i stażu pracy



Wykres 8. Średnie wynagrodzenie brutto w zależności od płci i stażu pracy

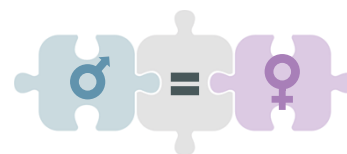
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi



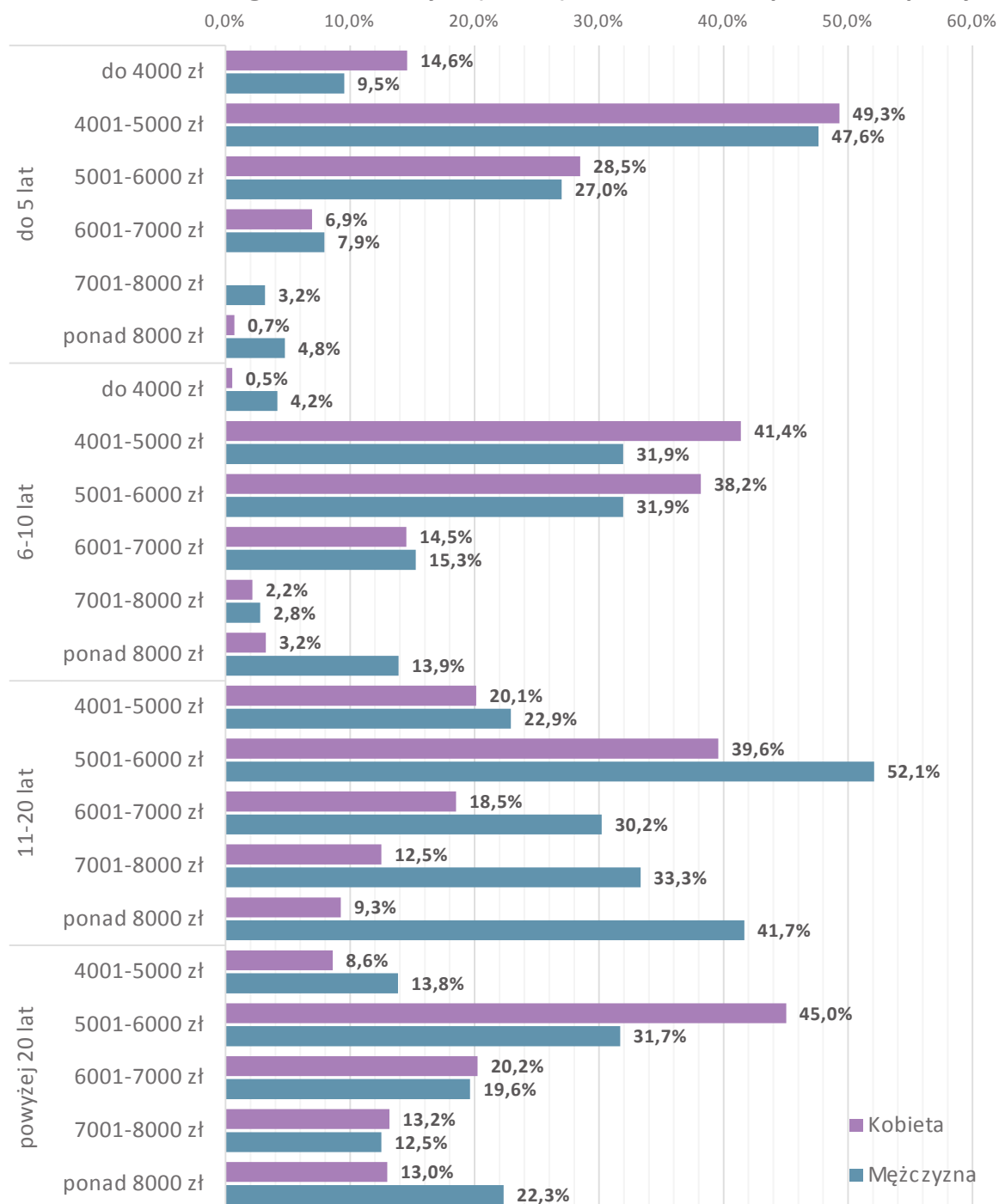
Bez względu na płeć, osoby ze stażem pracy do 5 lat najczęściej otrzymują wynagrodzenie w przedziale od 4 001 do 5 000 zł (od 47,6-49,3%), a następnie w przedziale od 5 001 do 6 000 zł (od 27,0%-28,5%). W przypadku tej grupy stażowej, kobiety częściej niż mężczyźni otrzymują wynagrodzenie mieszczące się w najniższym pułapie, tj. do 4 000 zł (odpowiednio: 14,6% i 9,5% - różnica 5,1 p.p.). Wynagrodzenie w przedziale od 7 001 do 8 000 zł w przypadku pracowników o tak krótkim stażu pracy otrzymuje tylko nieliczna grupa osób – są to mężczyźni.

Osoby o stażu pracy powyżej 10 lat otrzymują wynagrodzenie powyżej 4 000 zł.

W przypadku grupy o najdłuższym, ponad 20-letnim stażu pracy, dostrzega się pewne różnice. Mężczyźni o takim stażu pracy częściej niż kobiety otrzymują płace w najniższym przedziale płacowym, tj. od 4 001 do 5 000 zł (odpowiednio: 13,8% i 8,6% - różnica 5 p.p.), ale jednocześnie częściej ich wynagrodzenie przekracza 8 000 zł (odpowiednio: 22,3% i 13,0% - różnica 9,3 p.p.).

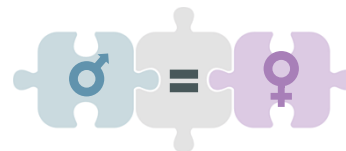


### Odsetek kategorii zarobkowych (brutto) w zależności od płci i stażu pracy

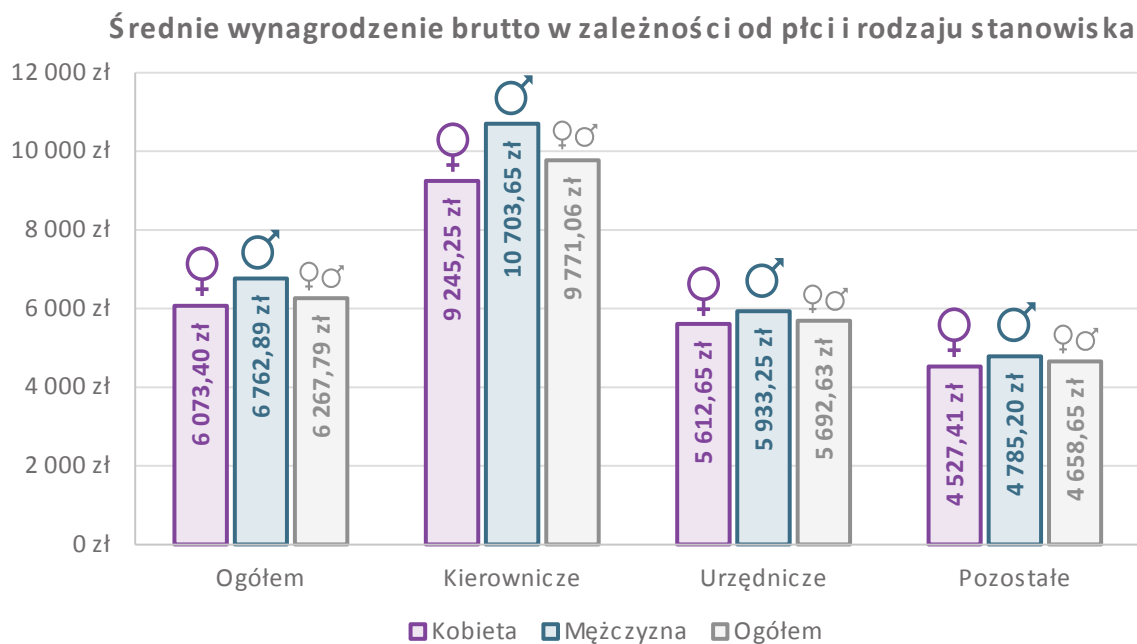


Wykres 9. Odsetki kategorii zarobkowych brutto w zależności od płci i stażu pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi



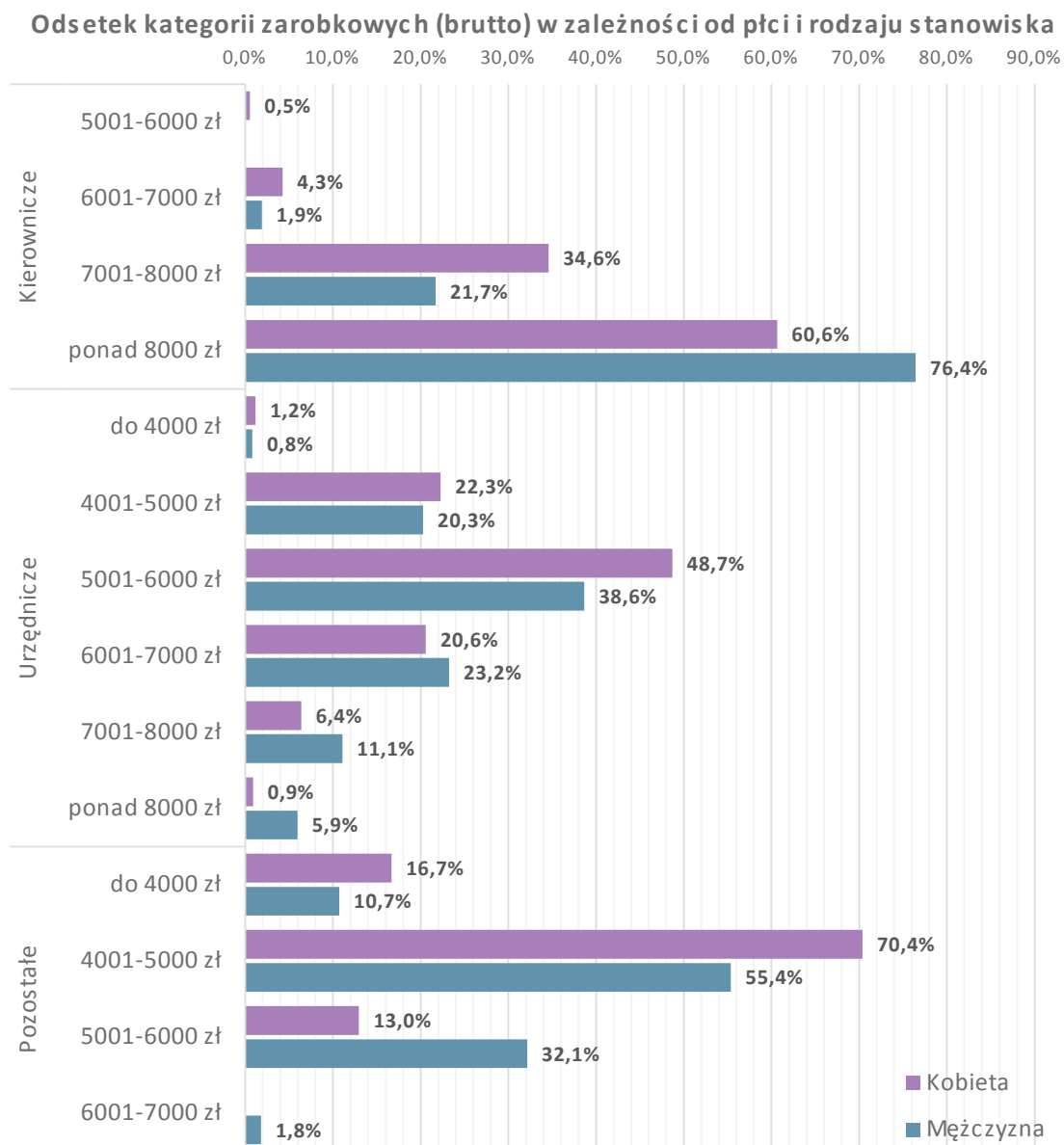
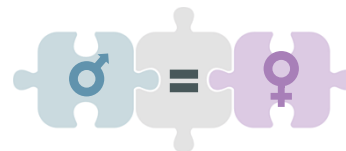
Bez względu na płeć zatrudnionych, najwyższe średnie zarobki otrzymują pracownicy piastujący stanowiska kierownicze. Średnia wysokość płac w tej grupie wynosi 9 771,06 zł. Należy jednak nadmienić, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn na stanowiskach kierowniczych (10 703,65 zł) jest wyższe od średniego wynagrodzenia kobiet na stanowiskach kierowniczych (9 245,25 zł) – różnica pomiędzy tymi wartościami wynosi 1 458,40 zł. Podobna zależność dotyczy pozostałych rodzajów stanowisk – średnie zarobki mężczyzn na stanowiskach urzędniczych oraz pozostałych nieco przewyższają zarobki kobiet pracujących na takich stanowiskach. Niemniej jednak w przypadku stanowisk urzędniczych i pozostałych, różnice w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn są mniejsze niż w przypadku stanowisk kierowniczych.



**Wykres 10. Średnie wynagrodzenie brutto w zależności od płci i rodzaju stanowiska**

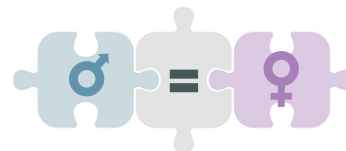
*Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi*

Powyższe dane potwierdza analiza płac w podziale na poszczególne kategorie zarobkowe wraz z uwzględnieniem płci i rodzaju stanowiska. Największy odsetek zarobków w przedziale powyżej 8 000 zł dostrzega się wśród kobiet i mężczyzn piastujących stanowiska kierownicze. Wynagrodzeń w tym przedziale nie otrzymują natomiast osoby zatrudnione na stanowiskach pomocniczych i obsługi. W tej grupie najczęściej na tle pozostałych zarobki pracowników mieszczą się w najniższym przedziale płacowym, tj. nieprzekraczającym 4 000 zł.



Wykres 11. Odsetki kategorii zarobkowych brutto w zależności od płci i rodzaju stanowiska

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Miasta Łodzi



## ***Analiza procedur naboru obowiązujących w Urzędzie Miasta Łodzi***

Równość płci w organizacji powinna być respektowana także w procesach naboru, czyli rekrutacji oraz selekcji kandydatów i kandydatek do pracy.

### **Analiza treści procedury naboru kandydatów**

Procedury naboru w Urzędzie Miasta Łodzi reguluje zarządzenie nr 1815/2022 Prezydenta Miasta Łodzi z dnia 11 sierpnia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Procedury naboru kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta Łodzi oraz powołania Komisji ds. Naboru.

Nabór jest jednym z elementów kompleksowego i spójnego zarządzania zasobami ludzkimi realizowanym w oparciu o funkcjonujący w Urzędzie od 2012 r. model kompetencyjny, który obejmuje rekrutację, opisy stanowisk pracy, ocenę pracowniczą, wartościowanie stanowisk pracy, szkolenia.

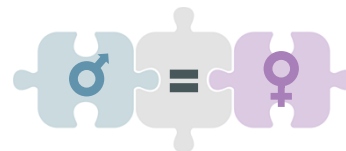
Zgodnie z zapisami procedury, nabór na wolne stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta Łodzi jest otwarty i konkurencyjny. Oznacza to, iż poprzez powszechność dostępu i jawność kryteriów stwarzane są możliwości ubiegania się o zatrudnienie jak najszerszej kategorii osób – co pozwala na równy dostęp do naboru, gdyż dzięki temu informacja o naborze trafia do zainteresowanych kandydatów z różnych grup. Osoby kandydujące na wolne stanowisko dzięki zasadzie konkurencyjności podlegają rekrutacji na tych samych zasadach i wówczas zapewniona jest ich równość. Procedura stosowana jest do stanowisk urzędniczych (w tym także kierowniczych), na których pracownicy zatrudniani są na podstawie umowy o pracę. Procedura naboru składa się z pięciu etapów: zgłoszenia potrzeby zatrudnienia i przygotowania procesu naboru, dokonania rekrutacji i selekcji kandydatów, ogłoszenia wyniku naboru, zatrudnienia kandydata wyłonionego w naborze, kontynuacji zatrudnienia w Urzędzie.

Potrzebę zatrudnienia zgłasza się w postaci wniosku w formie elektronicznej w systemie Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją (z wyjątkiem naboru pracowników, których bezpośrednim przełożonym jest Prezydent – wówczas wniosek nie obowiązuje, a Prezydent wydaje polecenie przeprowadzenia naboru). Wniosek weryfikowany jest w Biurze ds. Zarządzania Kadrami, a następnie opiniowany przez Oddział Rozwoju Zasobów Ludzkich oraz Oddział Spraw Osobowych i przekazywany do decyzji Prezydenta. Procedurę naboru rozpoczyna się od przygotowania ogłoszenia zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Ogłoszenie o naborze wymaga zatwierdzenia przez Przewodniczącego Komisji ds. Naboru, a w przypadku uogólnienia opisu stanowiska pracy – wymaga ono również akceptacji Wnioskodawcy (osoby zgłaszającej potrzebę zatrudnienia pracownika).

Z treści procedury wynika, iż osoby kandydujące na wolne stanowiska urzędnicze w celu zakwalifikowania do kolejnego etapu naboru muszą spełnić wymogi formalne określone w ogłoszeniu. Zakwalifikowani kandydaci zapraszani są na rozmowy kwalifikacyjne, które mają na celu: pozyskanie dodatkowych informacji o kandydatach, ocenę predyspozycji kandydatów do prawidłowego wykonywania zadań na stanowisku oraz stworzenie kandydatom możliwości zaprezentowania swoich umiejętności i wiedzy.

W sytuacji, gdy do naboru przystąpi powyżej 10 osób spełniających wymagania formalne przeprowadza się dodatkowy etap selekcji w postaci testu. Taki test składa się z 20 pytań jednokrotnego/wielokrotnego wyboru, a każda poprawna odpowiedź to jeden punkt.

Podsumowując, w procesie naboru kluczowe są kompetencje i wiedza kandydatów, zaś płeć nie ma znaczenia w kontekście rekrutacji i selekcji.



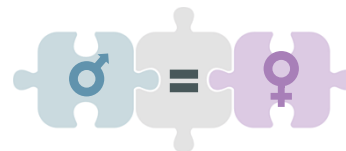
### **Analiza treści ofert pracy**

Celem weryfikacji respektowania zasady równości w procesie naboru, poddano analizie treści ofert pracy, tj. ogłoszeń o naborze kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, ogłoszonych w terminie od 01-23.08.2023 roku.

Analiza wykazała, że w ofertach zawarte są wymagania względem kandydatów, każdorazowo w podziale na niezbędne i dodatkowe. Wśród wymagań niezbędnych najczęściej znajdują się następujące: posiadanie obywatelstwa polskiego, nieposzlakowana opinia, pełna zdolność do czynności prawnych i korzystanie z pełni praw publicznych, niekaralność, poziom wykształcenia, staż pracy, znajomość zasad funkcjonowania samorządu terytorialnego, umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych, umiejętność posługiwania się zasobami Internetu, umiejętność tworzenia prezentacji, znajomość języka angielskiego, znajomość strategii rozwoju miasta Łodzi czy też znajomość ustaw (stosownie do stanowiska).

Wymagania dodatkowe to natomiast często: posiadanie doświadczenia zawodowego w jednostkach administracji publicznej oraz w obsłudze klienta, ukończone kursy, szkolenia lub studia podyplomowe, a także posiadanie prawa jazdy.

Powyższe stanowi, że w procesie naboru istotne są wiedza, kwalifikacje i umiejętności kandydatów. Żadne z ogłoszeń nie zawierało informacji o tym, jakiej płci kandydaci są poszukiwani, a zatem zapewniona została równość kobiet i mężczyzn. Tym samym w ramach analizy treści ogłoszeń o naborach nie odnotowano żadnych nieprawidłowości w zakresie równego traktowania.



## ***Analiza zapisów dot. przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi obowiązujących w Urzędzie Miasta Łodzi***

Nadrzędne zapisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi zawiera Kodeks pracy. Stanowi on przede wszystkim o tym, że każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy, wobec czego nie można nikomu zabronić wykonywania zawodu. W świetle zapisów ww. kodeksu, pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Przepisy prawa jasno stanowią, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest niedopuszczalna.

Według Kodeksu pracy, pracodawca zobowiązany jest szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Pracodawca musi przeciwdziałać mobbingowi oraz dyskryminacji w zatrudnieniu (w tym przeciwdziałać molestowaniu – niepożądanym zachowaniom odnoszącym się do płci pracownika, w tym także zachowaniom o charakterze seksualnym). W rozumieniu Kodeksu pracy, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się także różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, jak również pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

### **Analiza treści Regulaminu pracy w Urzędzie Miasta Łodzi**

Zapisy dotyczące zachowania równości w zatrudnieniu znajdują się także w Regulaminie pracy w Urzędzie Miasta Łodzi. Odzwierciedlają one to, co ujęte zostało w Kodeksie pracy<sup>8</sup>, a mianowicie: konieczność szanowania przez pracodawcę godności i dóbr osobistych pracowników oraz konieczność przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. W świetle analizowanego regulaminu, pracodawca (tj. Urząd Miasta Łodzi) winien nie dopuścić do jakiegokolwiek dyskryminacji oraz podejmować działania niedopuszczające do występowania mobbingu i dyskryminacji, w tym również organizować szkolenia w zakresie przeciwdziałania ich przejawom.

Należy podkreślić, iż w nadmienionym regulaminie kwestii równego traktowania w zatrudnieniu poświęcono cały rozdział. Regulamin definiuje równe traktowanie w zatrudnieniu i wskazuje przejawy dyskryminacji. Zgodnie z regulaminem, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia.

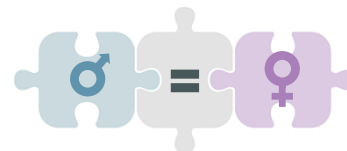
Regulamin określa ponadto, że jeśli pracodawca – Urząd – naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu wobec któregośkolwiek pracownika, ten ma wówczas prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie.

Co istotne, zapisy regulaminu stanowią, iż uprawnienia przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz skorzystanie z takowych uprawnień nie może być podstawą do niekorzystnego traktowania pracownika ani tym bardziej do wypowiedzenia bądź rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem.

Reasumując, regulamin obliguje Urząd do przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi poprzez podejmowanie odpowiednich działań i szkolenie pracowników w tym zakresie. Jednocześnie dokument zapewnia o możliwości skorzystania z odszkodowania w razie naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1465)





## **Analiza zasad przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie Miasta Łodzi**

W ramach analizy zapisów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi, poddano weryfikacji „Zasady przeciwdziałania mobbingowi”, wprowadzone w Urzędzie Miasta Łodzi. Przyjęto je Zarządzeniem nr 560/W/12 Prezydenta Miasta Łodzi w sprawie wprowadzenia zasad przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie Miasta Łodzi. Z dokumentu wynika, że pracowników zobowiązano do zapoznania się z nimi, a oświadczenia o zapoznaniu się z ich treścią włączone są do akt osobowych.

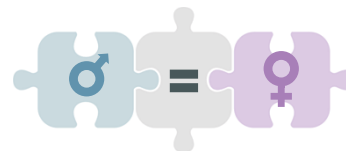
W rozumieniu ww. zarządzenia, mobbingiem są działania lub zachowania dotyczące pracownika lub też skierowane przeciwko niemu, polegające na jego uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.

Zasady przeciwdziałania mobbingowi zobowiązują pracowników Urzędu Miasta Łodzi do pełnienia zadań przy zachowaniu prawidłowych relacji między sobą w warunkach przyjaznej i wolnej od przemocy atmosfery, a także do wzajemnego szanowania godności osobistej. Tym samym wszelkie działania o znamionach mobbingu są wzbronione.

W zasadach określono procedury antymobbingowe. Jeśli pracownik uzna, że został poddany mobbingowi, może zgłosić taki przypadek. Gdy zasadność zgłoszenia zostanie komisyjnie potwierdzona, wówczas Urząd podejmuje działania mające wyeliminować nieprawidłowości i przeciwdziałać ich ponownemu wystąpieniu.

Zasady przeciwdziałania mobbingowi stanowią również o tym, że pracodawca – Urząd Miasta Łodzi – przeprowadza szkolenia pracowników w przedmiocie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Warto podkreślić, że szkolenia te prowadzone są od lat we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy – Okręgowym Inspektoratem Pracy w Łodzi. Urząd dba zatem o podejmowanie działań prewencyjnych, mających na celu zapobieganie występowaniu mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy. Prowadzone szkolenia pozwalają na podniesienie wiedzy pracowników w tym zakresie.

Reasumując, **w Urzędzie Miasta Łodzi funkcjonują procedury chroniące pracowników przed mobbingiem** – pozwalają na zgłoszenie działań i zachowań noszących jego znamiona, a w rezultacie ich eliminację i przeciwdziałanie ich ponownemu wystąpieniu w przyszłości.



### ***Analiza wyników badania ilościowego i jakościowego***

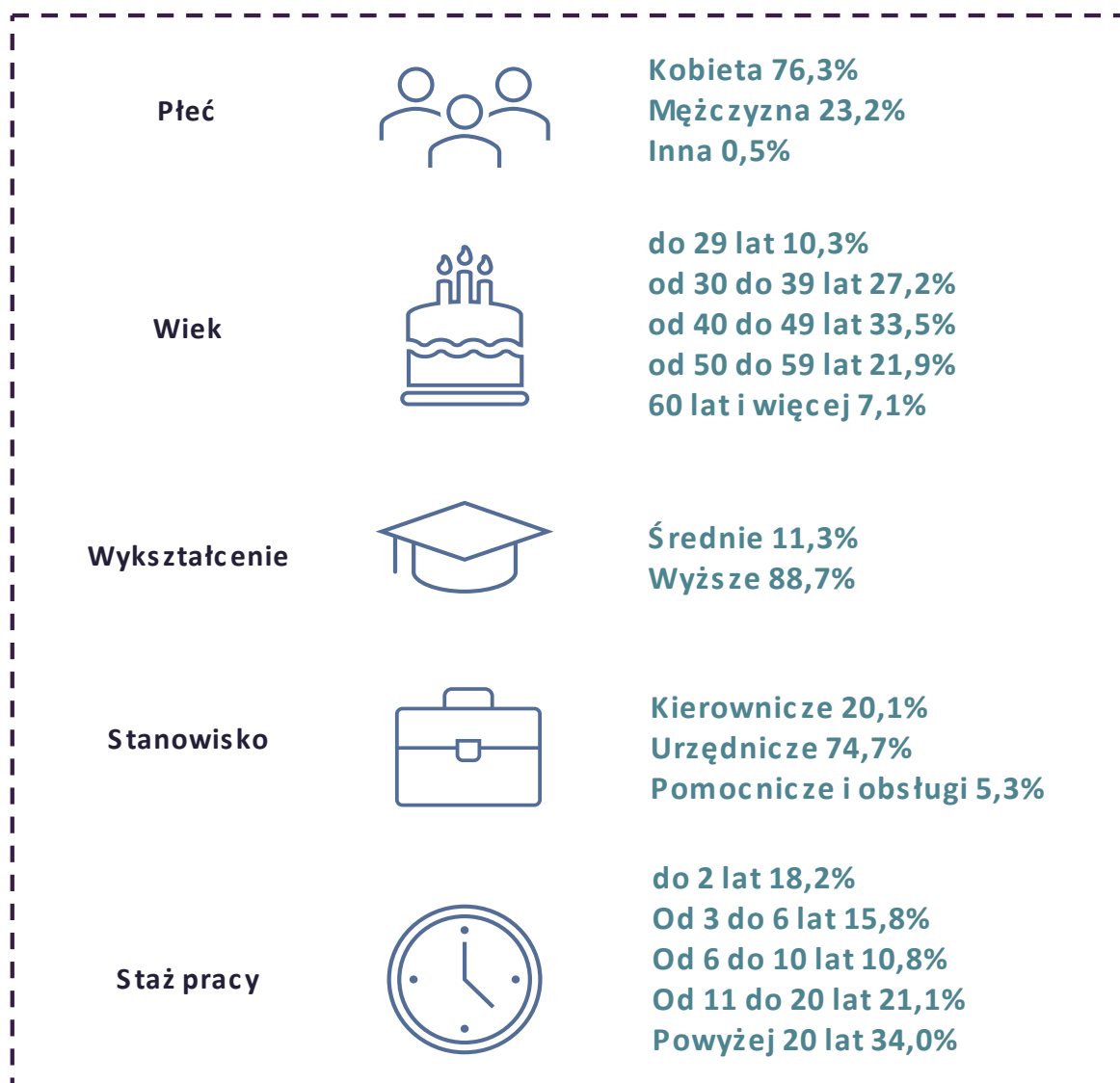
W badaniu ilościowym uczestniczyło 379 pracowników Urzędu Miasta Łodzi. Trzy czwarte respondentów stanowiły kobiety (76,3%), co czwarta ankietowana osoba to mężczyzna (23,2%). Inną płć zadeklarowało tylko 0,5% badanych.

Badani to najczęściej osoby w wieku od 40 do 49 lat (33,5%) oraz od 30 do 39 lat (27,2%). Nieco mniejszy odsetek stanowiły osoby w wieku od 50 do 59 lat (21,9%), a najmniej liczne grupy badanych to osoby w wieku co najwyżej 29 lat (10,3%) i co najmniej 60 lat (7,1%). Blisko 90% respondentów posiada wykształcenie wyższe (88,7%), a pozostali – średnie (11,3%).

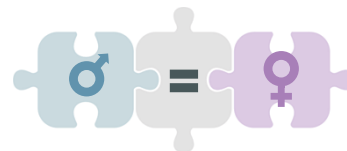
Większość badanych to osoby zatrudnione na stanowiskach urzędniczych (74,7%).

Stanowiska kierownicze obejmuje co piąta ankietowana osoba (20,1%), zaś na stanowiskach pomocniczych i obsługi pracuje 5,3% spośród uczestników badania.

Respondenci to najczęściej osoby o staży pracy powyżej 20 lat (34,0%), od 11 do 20 lat (21,1%) oraz do 2 lat (18,2%).



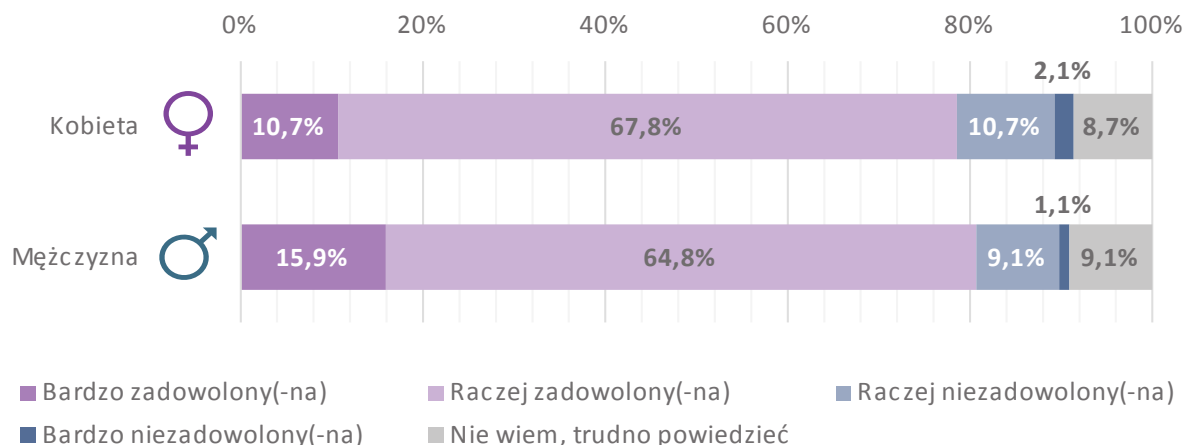
Wykres 12. Charakterystyka respondentów [N=379]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

## Równość płci – kultura organizacyjna i work-life balance

Większość ankietowanych pracowników wyraziła zadowolenie z pracy w Urzędzie. Sytuacja ta ukształtowała się podobnie wśród kobiet (78,5% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo zadowolona” i „raczej zadowolona”), jak i wśród mężczyzn (80,7% – suma wskazań ocen „bardzo zadowolony” i „raczej zadowolony”). W obu tych grupach dominuje poczucie zadowolenia z pracy, przy czym mężczyźni wyrażali taką opinię nieznacznie częściej (o 2,1 p.p.).

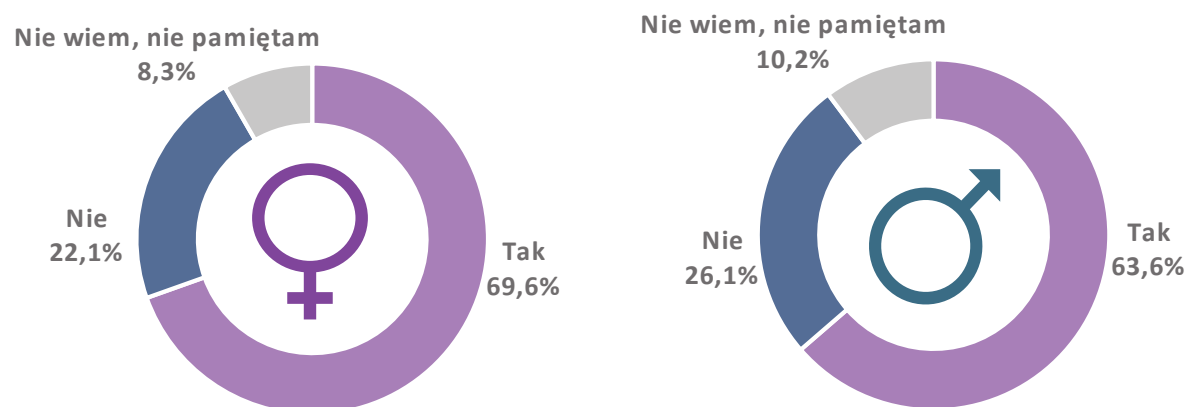


Wykres 13. Na ile czuje się Pan(i) zadowolony(-na) z pracy w Urzędzie? [N=379]

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Z deklaracji respondentów wynika, że mężczyźni – mimo iż ich zadowolenie z pracy jest nieco wyższe – rzadziej niż kobiety bywają doceniani lub wyróżniani w miejscu pracy. Blisko 70% pracownic potwierdziło, że w ostatnich trzech latach zostały docenione bądź wyróżnione (69,6%) przez osoby przełożone, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek odpowiedzi twierdzących był niższy o 6 p.p. i wynosił 63,6%.

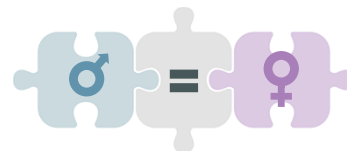
Wykres 14. Czy w ostatnich trzech latach został(a) Pan(i) doceniony(-na) lub wyróżniony(-na)



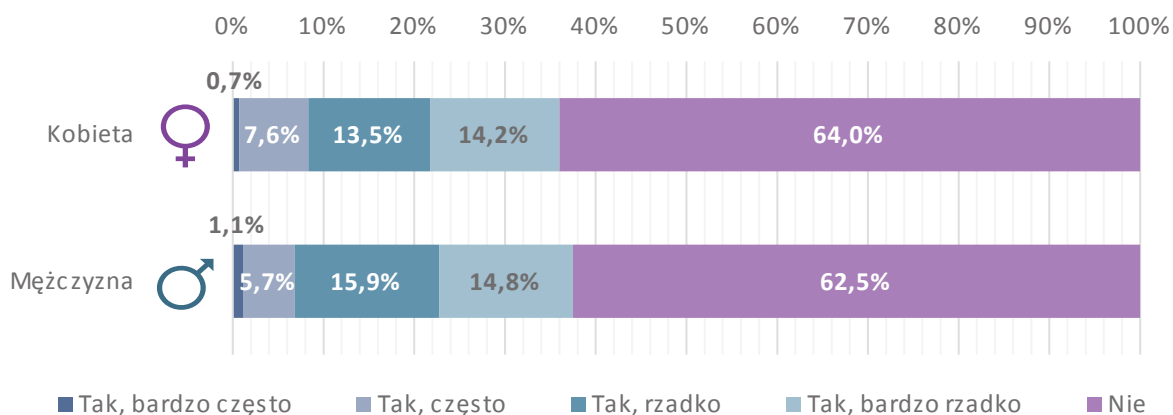
przez przełożonego(-ną)? [N=379]

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Obie grupy w większości deklarowały, że osoby przełożone nie zlecają im pracy w godzinach nadliczbowych. Takie odpowiedzi wskazało 64,0% kobiet i 62,5% mężczyzn. Pozostałe



badane osoby najczęściej – bez względu na płeć – przyznawały, że nadgodziny nieczęsto są im zlecane (suma wskazań odpowiedzi „tak, bardzo rzadko” i „tak, rzadko” wynosiła odpowiednio: 27,7% i 30,7%).

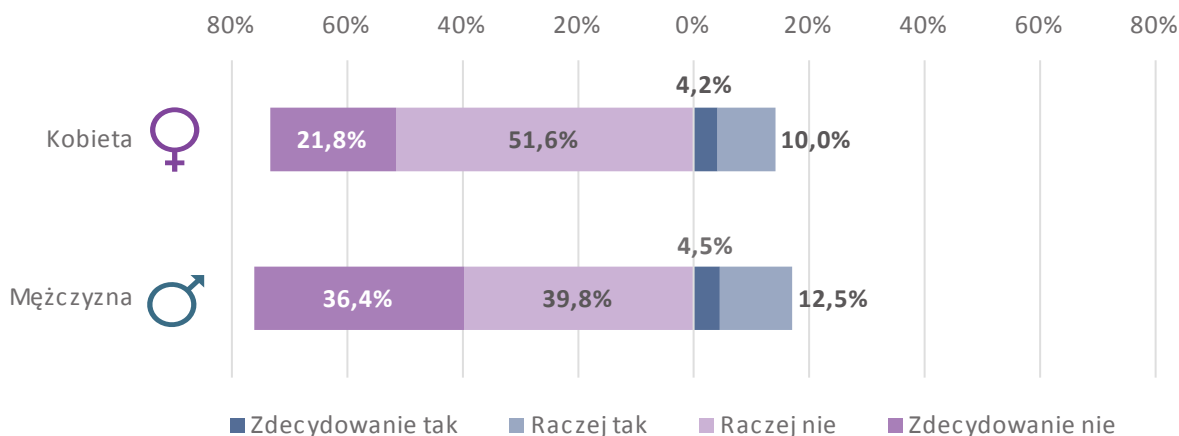


Wykres 15. Czy przełożony(-na) zleca Panu(-ni) pracę w godzinach nadliczbowych? [N=379]

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Trzech na czterech respondentów uważa, że płeć nie wpływa na liczbę obowiązków pracowników Urzędu (suma wskazań odpowiedzi przeczących: 73,4% wśród kobiet i 76,1% wśród mężczyzn). Przeciwnego zdania są nieliczne grupy pracowników (suma wskazań odpowiedzi twierdzących: 14,2% wśród kobiet i 17,0% wśród mężczyzn).

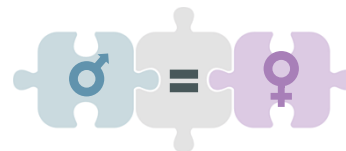
Wykres 16. Czy Pana(-ni) zdaniem płeć ma wpływ na liczbę obowiązków pracowników Urzędu?



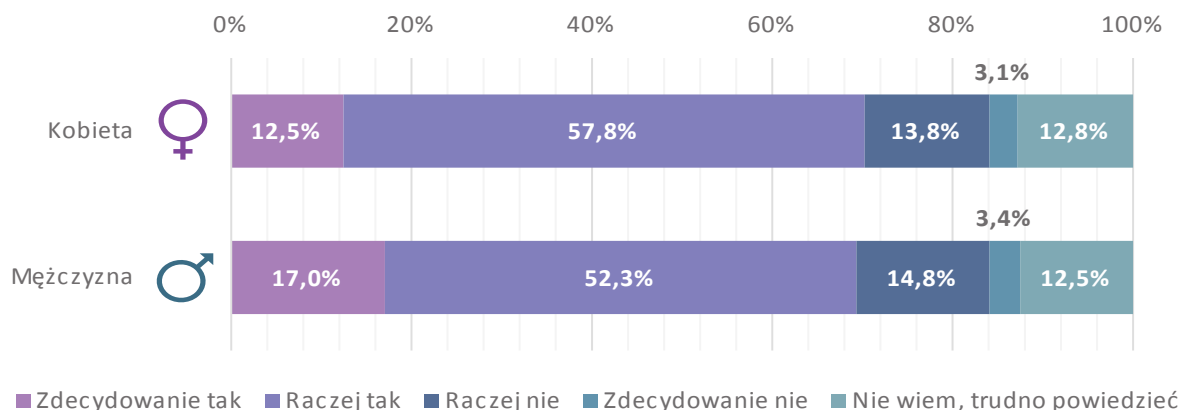
[N=379]

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Z opinii badanych pracowników można wywnioskować, że Urząd Miasta Łódź stwarza im możliwości zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym. Większość ankietowanych pracowników odpowiedziała na to pytanie twierdząco – zarówno w grupie kobiet (70,3% – suma wskazań odpowiedzi twierdzących), jak i mężczyzn (69,3% – suma wskazań odpowiedzi twierdzących), deklarując tym samym, iż kultura organizacyjna wspiera pogodzenie obu tych aspektów życia.



Wykres 17. Czy Urząd stwarza możliwość zachowania równowagi między życiem zawodowym



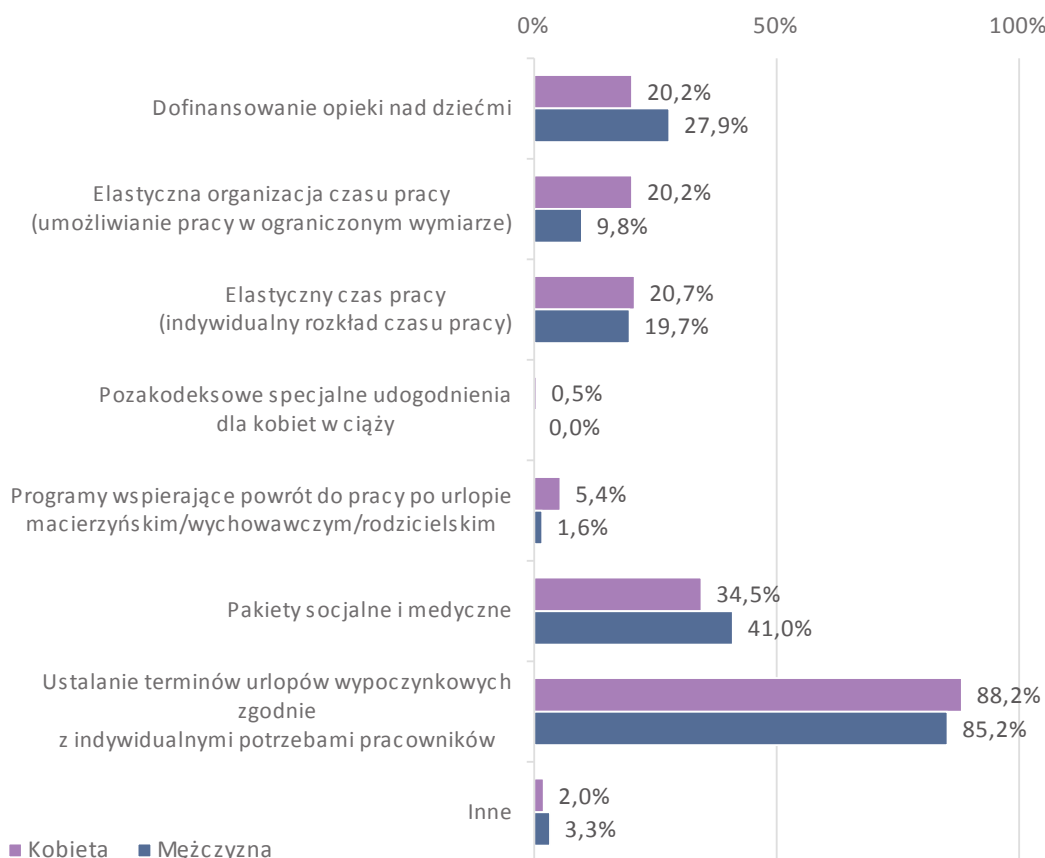
a życiem prywatnym? [N=379]

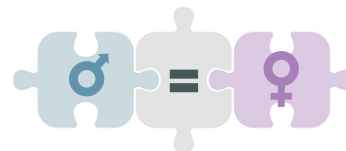
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Badani, według których Urząd stwarza możliwość zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym, są przekonani, że w głównej mierze to dzięki możliwości ustalania terminów urlopów wypoczynkowych zgodnie z indywidualnymi potrzebami personelu (powyżej 80% wskazań). Na pogodzenie życia prywatnego z obowiązkami zawodowymi mają też wpływ oferowane przez pracodawcę pakiety socjalne i medyczne (powyżej 30% wskazań). Oba te rozwiązania były wskazywane najczęściej, bez względu na płeć ankieterów.

Wykres 18. W jaki sposób Urząd stwarza możliwość zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym – czy stosowane są następujące rozwiązania? [N=264]

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego





Powyższe wyniki znajdują odzwierciedlenie w badaniu jakościowym z przedstawicielami Urzędu Miasta Łodzi, z którego wynika, że pracownicy są traktowani równo, a tym samym równowaga płci jest zachowana. Świadczą o tym nie tylko funkcjonujące w Urzędzie procedury, ale również uwzględnianie zasad niedyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich wewnętrznych dokumentach.

“ *Jeżeli chodzi o wszelkie procedury, o Kodeks pracy, o regulamin pracy, ale też właśnie konkretnie o przeprowadzanie naborów czy o awansowanie dla osób pracujących w urzędzie, tutaj w tych wszystkich obszarach wydaje mi się, że nie ma rażących nieprawidłowości i że możemy założyć, że równowaga płci jest zachowana.*

*Źródło: wyniki badania jakościowego*

Zwrócono uwagę, że wśród pracowników Urzędu dominują kobiety, jednak należy mieć na uwadze, że jest to związane przede wszystkim ze specyfiką pracy. W opinii rozmówców kobiety posiadają kompetencje i predyspozycje osobowe do wykonywania tego rodzaju zadań. Z drugiej strony pojawiła się również opinia, że wielu młodych mężczyzn rozpoczynających karierę zawodową w urzędzie, nie traktuje tego miejsca pracy jako docelowe. Często zdarza się, że potrzeby i ambicje zawodowe mężczyzn dość szybko zostają zweryfikowane. Powoduje to, że wielu z nich w pewnym momencie dochodzi do wniosku, że nie jest to miejsce dla nich.

“ *My jesteśmy sfeminizowaną organizacją. To jest związane stricte z rodzajem pracy, którą świadczymy i kobiety z całą pewnością mają zdecydowanie więcej takich kompetencji, które pozwalają w sposób precyzyjny, dokładny, dociekliwy zrealizować te zadania.*

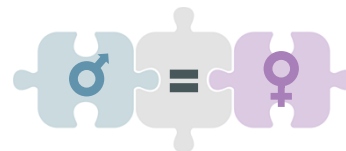
*Źródło: wyniki badania jakościowego*

Z rozmów rekrutacyjnych odbywanych w Urzędzie wynika, że kobiety odpowiadają na ogłoszenia głównie z uwagi na charakter pracy, ale również ze względu na to, że urząd jest postrzegany, jako bezpieczny pracodawca, który oferuje stabilne zatrudnienie, zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy.

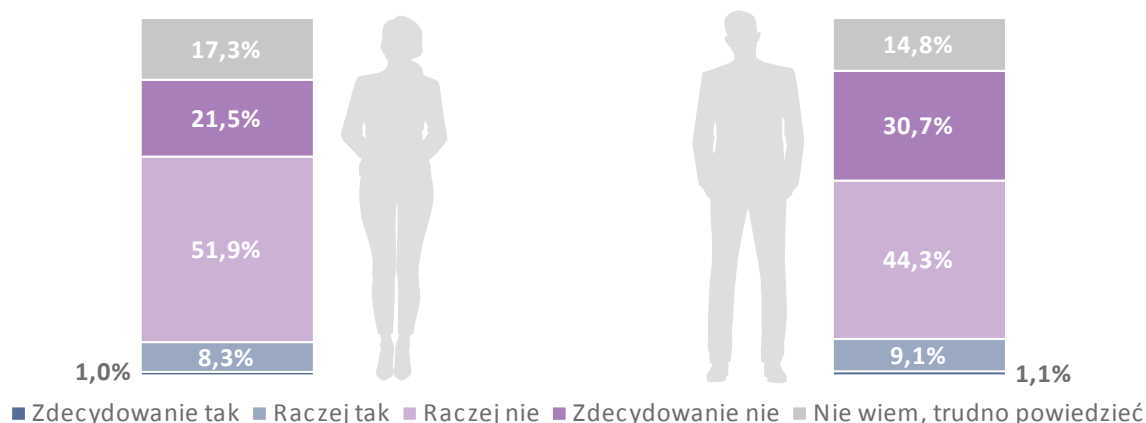
### **Równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery**

Z badania wynika, że kryterium płci nie jest decydujące w procesie rekrutacji. Takie przekonanie panuje zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn zatrudnionych w Urzędzie, gdyż tak zadeklarowała większość badanych w obu grupach (suma wskazań odpowiedzi przeczących wynosi odpowiednio: 73,4% i 75,0%).

Tylko nieliczni uważają, że kryterium płci jest decydujące podczas rekrutacji – taką opinię wyraziło 9,3% kobiet i 10,2% mężczyzn (suma wskazań odpowiedzi twierdzących). Należy podkreślić, iż kobiety uważają najczęściej, że to mężczyźni mają większe szanse, by pozytywnie przejść proces rekrutacji (85,2%). Z kolei mężczyźni są przeciwnego zdania, twierdząc, że to kobiety mają większe szanse na uzyskanie pozytywnego wyniku rekrutacji (66,7%). Opinie w tym zakresie są więc zróżnicowane, aczkolwiek wśród ogółu dominuje opinia, że kryterium płci nie ma znaczenia.



Wykres 19. Czy Pana(-ni) zdaniem kryterium płci jest decydujące w procesie rekrutacji pracowników w Urzędzie? [N=379]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wyniki badania ilościowego zostały potwierdzone w badaniu jakościowym, z którego wynika, że w Urzędzie Miasta Łodzi obowiązuje procedura naboru kandydatów do pracy, uwzględniająca wszystkie zasady związane z równością. Proces naboru pracowników jest oparty między innymi o takie narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi, jak model kompetencyjny, na podstawie którego tworzone są opisy stanowisk pracy, a które zapewnia w miarę obiektywną ocenę potencjalnego pracownika.

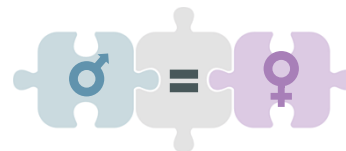
W procesie rekrutacji każdorazowo uczestniczy pracownik Biura do Spraw Zarządzania Kadrami, który odpowiada za zapewnienie jak największej transparentności przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej, jak również całej procedury, aby przestrzegane były wszelkie zasady dotyczące równego traktowania. Jego rolą jest zatem dopilnowanie, aby nabór odbywał w taki sposób, aby wszyscy uczestnicy mieli równe możliwości zaprezentowania swojej osoby. Dotyczy to m.in. czasu rozmowy kwalifikacyjnej czy treści pytań. Oprócz pracownika biura w komisjach biorą również udział pracownicy wydziałów merytorycznych, którzy poszukują pracownika do swojego zespołu (zazwyczaj dyrektor danego wydziału i kierownik oddziału).

“ Wydaje mi się, że przez to podejście - w mojej ocenie profesjonalne - jeżeli chodzi o tę rozmowę, że wszyscy mają takie same szanse, taki sam czas, zostali poinformowani w tym samym czasie, kobiety i mężczyźni, i starsi i młodszy, te kwestie są zagwarantowane.

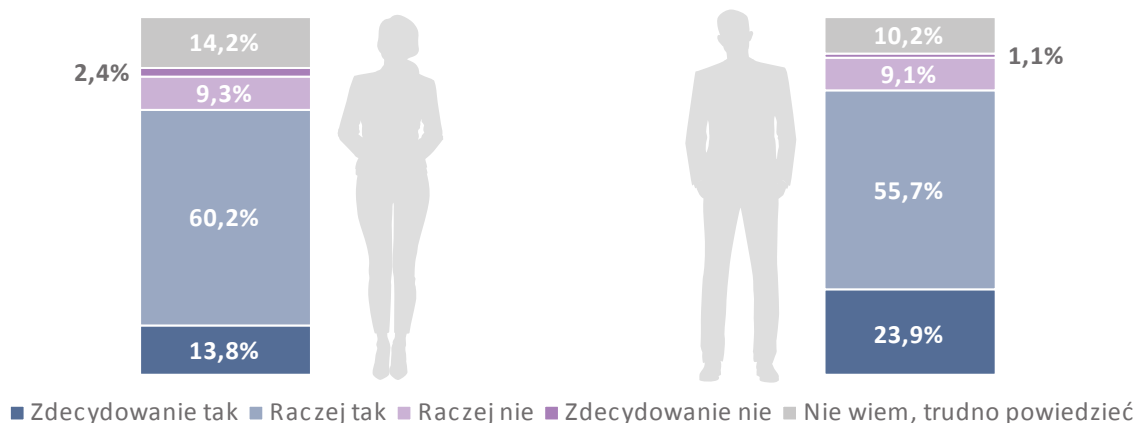
Źródło: wyniki badania jakościowego

Z badania ilościowego wynika, że w opinii większości – trzech na czterech ankietowanych – Urząd zapewnia kobietom i mężczyznom równe warunki dla rozwoju zawodowego. Wśród kobiet odsetek pracownic popierających to stwierdzenie wynosił 74,0%, a wśród mężczyzn był nieco wyższy i liczył 79,5% (suma wskazań odpowiedzi twierdzących).

Przeciwnego zdania było 11,8% kobiet oraz 10,2% mężczyzn (suma wskazań odpowiedzi przeczących). Podobnie jak poprzednio, zdania respondentów poszczególnych płci były odmienne. Kobiety przeważnie deklarowały, że to mężczyźni mają lepsze warunki do rozwoju zawodowego w Urzędzie (94,1%). Mężczyźni natomiast twierdzili najczęściej, że Urząd zapewnia lepsze warunki rozwoju kobietom (88,9%).



Wykres 20. Czy Pana(-ni) zdaniem Urząd zapewnia kobietom i mężczyznom równe warunki dla rozwoju zawodowego? [N=379]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

W obu grupach dominuje przekonanie, że kryterium płci nie ma znaczenia w kontekście budowania kariery zawodowej, w tym w zakresie decyzji o awansie zawodowym. Dostrzega się jednak, że mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali, że kryterium płci nie jest decydującym czynnikiem w procesie budowania kariery zawodowej pracowników (odsetek wskazań odpowiedzi przeczących wynosił odpowiednio: 77,3% i 62,3%).

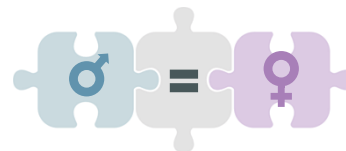
Co piąta kobieta wyraziła opinię, że kryterium płci ma znaczenie w procesie budowania kariery (20,4% – suma wskazań odpowiedzi twierdzących). Wśród mężczyzn odsetek ten był niższy o 7,9 p.p. i wynosił 12,5%. Ponownie odnotowano różne stanowiska ankietowanych: zdaniem kobiet to mężczyznom łatwiej jest uzyskać awans zawodowy w Urzędzie (98,3%), a zdaniem mężczyzn – o awans łatwiej jest kobietom (90,9%).

Wykres 21. Czy Pana(-ni) zdaniem kryterium płci jest decydujące w procesie budowania kariery



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

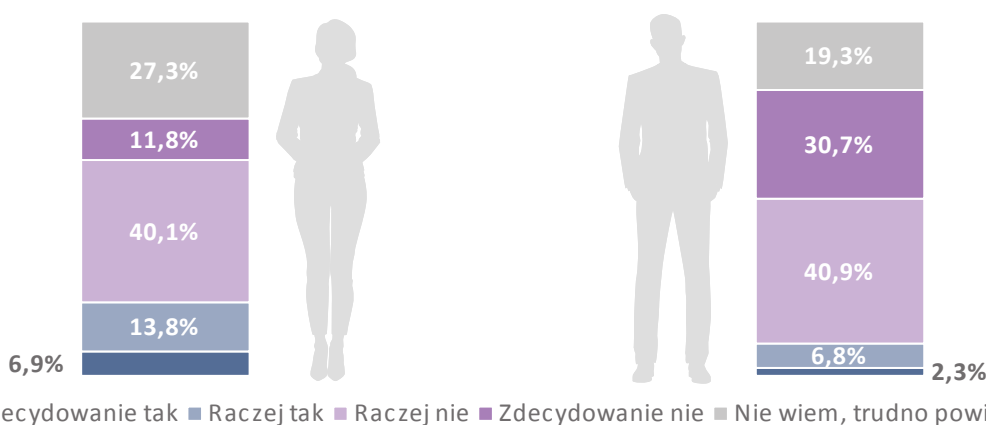




Zdaniem większości ankietowanych płeć nie ma wpływu na wysokość wynagrodzeń w Urzędzie. Mężczyźni jednak znacznie częściej podzielają tę opinię, gdyż 71,6% spośród nich wskazało odpowiedzi przeczące (suma wskazań odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie”), podczas gdy wśród kobiet odsetek ten był niższy i wynosił 51,9% (suma wskazań odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie”).

Twierdząco odpowiedziała co piąta badana kobieta (20,8% – suma wskazań odpowiedzi twierdzących) i co jedenasty badany mężczyzna (9,1% – suma wskazań odpowiedzi twierdzących). Ich zdaniem kryterium płci jest decydujące w kwestii wysokości wynagrodzeń. Kobiety, według których płeć ma wpływ na wysokość zarobków, w zdecydowanej większości wskazywały, że wyższe wynagrodzenia otrzymują mężczyźni (95,0%). Wśród mężczyzn odpowiedzi były bardziej zróżnicowane: 62,5% zadeklarowało, że wyższe wynagrodzenia dotyczą kobiet, a 35,5% – mężczyzn.

Wykres 22. Czy Pana(-ni) zdaniem kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzeń



■ Zdecydowanie tak ■ Raczej tak ■ Raczej nie ■ Zdecydowanie nie ■ Nie wiem, trudno powiedzieć  
w Urzędzie (w tym premii, nagród, dodatków)? [N=379]

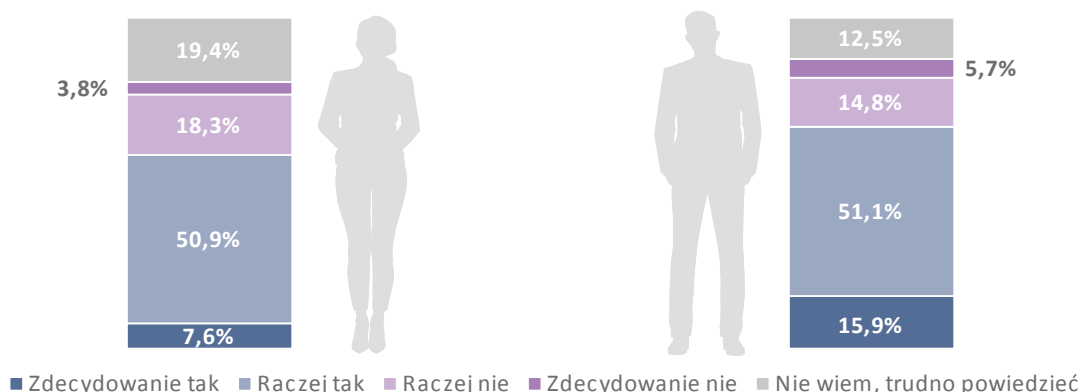
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

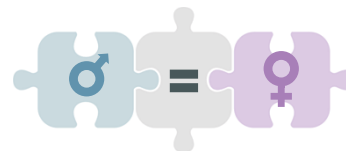
### Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Badanie wykazało zgodność pracowników i pracownic w kwestii dotyczącej równowagi płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji. Większość badanych uważa, że w Urzędzie jest ona zachowana, przy czym mężczyźni wyrażali takie przekonanie częściej niż kobiety (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” wynosiła odpowiednio 67,0% i 58,5%).

Co piąta osoba w obu grupach jest przeciwnego zdania (suma wskazań odpowiedzi przeczących wynosiła 22,1% wśród kobiet i 20,5% wśród mężczyzn). Zdaniem ankietowanych kobiet, większy udział w kadrze zarządczej i gronie decyzyjnym mają mężczyźni (85,9%), z kolei według mężczyzn większy udział przypada kobietom (94,4%).

Wykres 23. Czy Pana(-ni) zdaniem w Urzędzie zachowana jest równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji (tj. w kadrze zarządzającej i gronie decyzyjnym)? [N=379]





*Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego*

Jak wykazała analiza danych zastanych, wśród mężczyzn odsetek osób na stanowiskach kierowniczych jest nieco wyższy niż wśród kobiet. Przyczyny tej sytuacji zostały poruszone w ramach badania jakościowego. Wypowiedzi rozmówców sugerują, że przewaga mężczyzn wynika między innymi z ograniczeń związanych z macierzyństwem, na jakie napotykają kobiety. Powodują one, że po urodzeniu dziecka kobiety przez pewien okres pozostają bez pracy, a zatem mniejsze są ich szanse na to, żeby zdobyć doświadczenie wymagane do objęcia wyższego stanowiska urzędniczego. Jednocześnie dostrzega się, że ze względu na wyższą wysokość wynagrodzenia to mężczyźni częściej kontynuują pracę, podczas gdy kobiety decydują się na urlop macierzyński, rezygnując na jakiś czas z kariery zawodowej. W opinii osób ankietowanych, o mniejszym zainteresowaniu kobiet stanowiskami kierowniczymi świadczy liczba chętnych do pracy zgłaszających się w ramach prowadzonych w Urzędzie rekrutacji, która jest wyraźnie niższa w przypadku kobiet. Jest to związane m.in. z brakiem samoświadomości tego, że są one w stanie aplikować na wyższe stanowiska, jak również sprawdzić się w nowej roli.

Z informacji uzyskanych od rozmówców wynika, że zdecydowana większość kobiet zgłasza się na stanowiska średnie i niższe, co wiąże się z poczuciem bezpieczeństwa. Uczestnicy badania jakościowego wyrażali opinię, że kobiety w dalszym ciągu częściej niż mężczyźni koncentrują się na godzeniu życia prywatnego i zazwyczaj nie postrzegają urzędu jako miejsca, w którym mogłyby rozwijać swoją karierę zawodową. Panuje wśród nich przekonanie, że Urząd jest pracodawcą o tyle bezpiecznym, że po urodzeniu dziecka kobieta ma możliwość powrotu do pracy. Dzięki temu kobiety mogą realizować swoje plany macierzyńskie, bez obaw o utratę zatrudnienia. Ważne jest, aby zapewniać im możliwość utrzymywania stałego kontaktu z miejscem pracy, aby nie czuły się wyobcowane po powrocie z urlopu macierzyńskiego i miały poczucie, że w dalszym ciągu są brane pod uwagę, jeżeli chodzi o awanse etc.

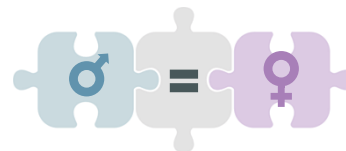
Zauważono potrzebę zachęcania kobiet do podejmowania stanowisk kierowniczych oraz poszukiwania rozwiązań, które ułatwiałyby kobietom godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym.

“*Wydaje mi się, że jeżeli chodzi o to, co mogłoby zachęcić kobiety do tego, żeby bardziej starały się o stanowiska kierownicze, to przede wszystkim dobre praktyki w zakresie równowagi życia osobistego i zawodowego. Mam tu na myśli takie działania, które też wiem, że są dosyć często w ostatnich latach wdrażane w korporacjach, w firmach prywatnych, czyli większe wsparcie dla osób wracających z urlopów rodzicielskich, wsparcie dla osób, które są zatrudnione, które pozostają na dłuższych urlopowach, związanych z rodzicielstwem.*

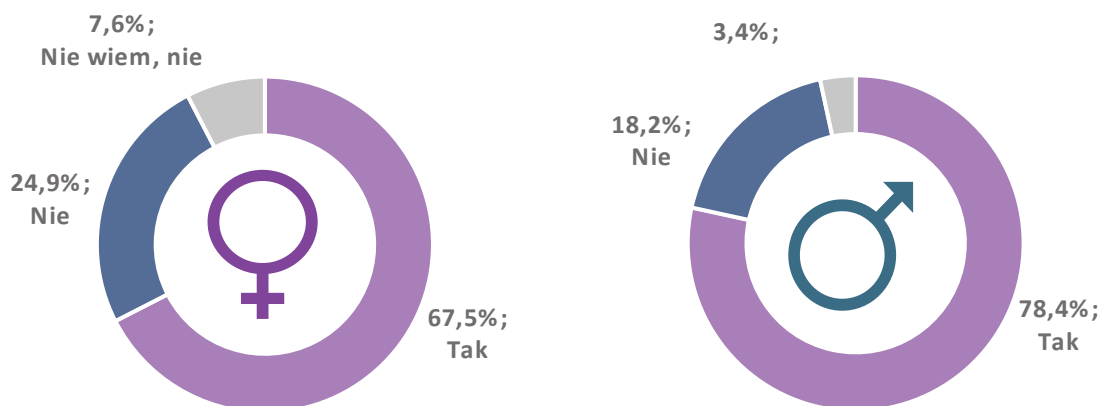
*Źródło: wyniki badania jakościowego*

## **Płeć w badaniach i nauczaniu**

Mężczyźni nieco częściej niż kobiety potwierdzali, że w ostatnich trzech latach uczestniczyli w ramach pracy w szkoleniu, kursie bądź innych formach doskonalenia zawodowego (odpowiednio: 78,4% i 67,5%). Co czwarta kobieta przyznała, że nie uczestniczyła w żadnej formie (24,9%), z kolei w drugiej grupie odpowiedzi przeczącej udzielił co piąty mężczyzna (18,2%).



Wykres 24. Czy w ostatnich trzech latach uczestniczył(a) Pan(i) w szkoleniu/kursie/konferencji/innej formie doskonalenia zawodowego w ramach pracy? [N=379]

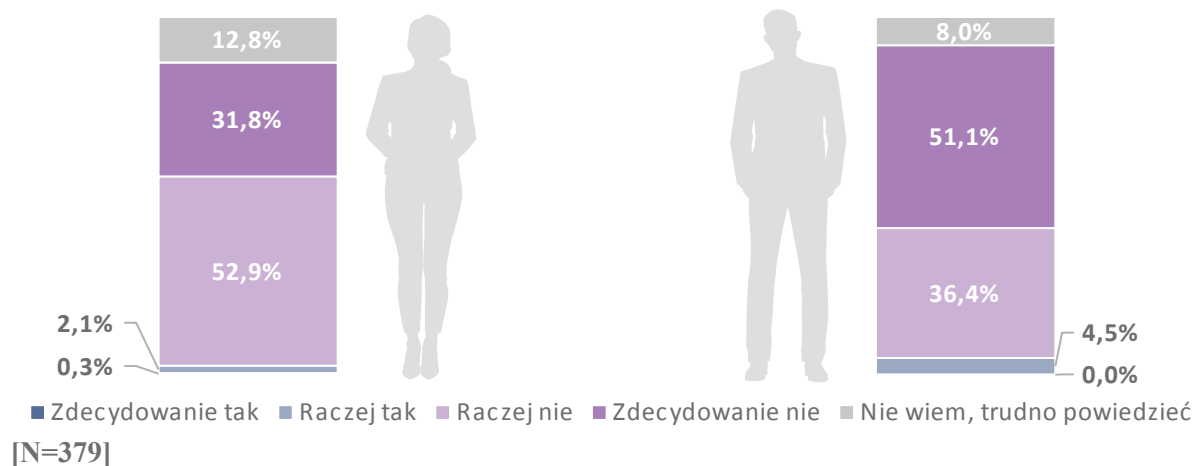


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Ankietowani w większości są zdania, że kryterium płci nie jest decydujące w przypadku kierowania pracowników do udziału w szkoleniach lub innych formach doskonalenia zawodowego. Taką opinię podziela 87,5% mężczyzn oraz 84,8% kobiet (suma wskazań odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie”).

Przeciwnego zdania byli zatem nieliczni ankietowani (4,5% mężczyzn i 2,4% kobiet – suma wskazań odpowiedzi twierdzących), którzy najczęściej wskazywali, że to kobiety są bardziej uprzywilejowane w zakresie udziału w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego.

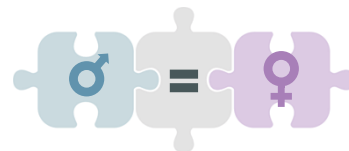
Wykres 25. Czy Pana(-ni) zdaniem kryterium płci jest decydujące w przypadku kierowania pracowników Urzędu do udziału w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego?



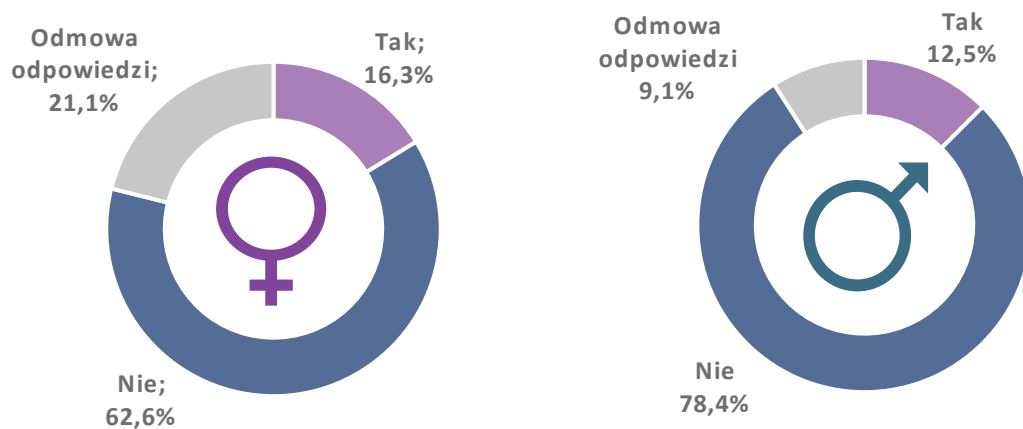
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

### Przemoc płciowa i przeciwdziałanie

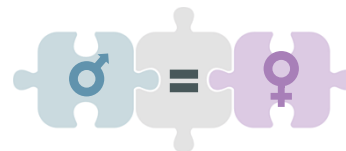
Z deklaracji ankietowanych wynika, że dyskryminowanie pracowników w Urzędzie nie zdarza się często. O takich sytuacjach słyszało 16,3% kobiet i 12,5% mężczyzn. Większość natomiast zadeklarowała, że nie wie o tym, aby miało ono miejsce.



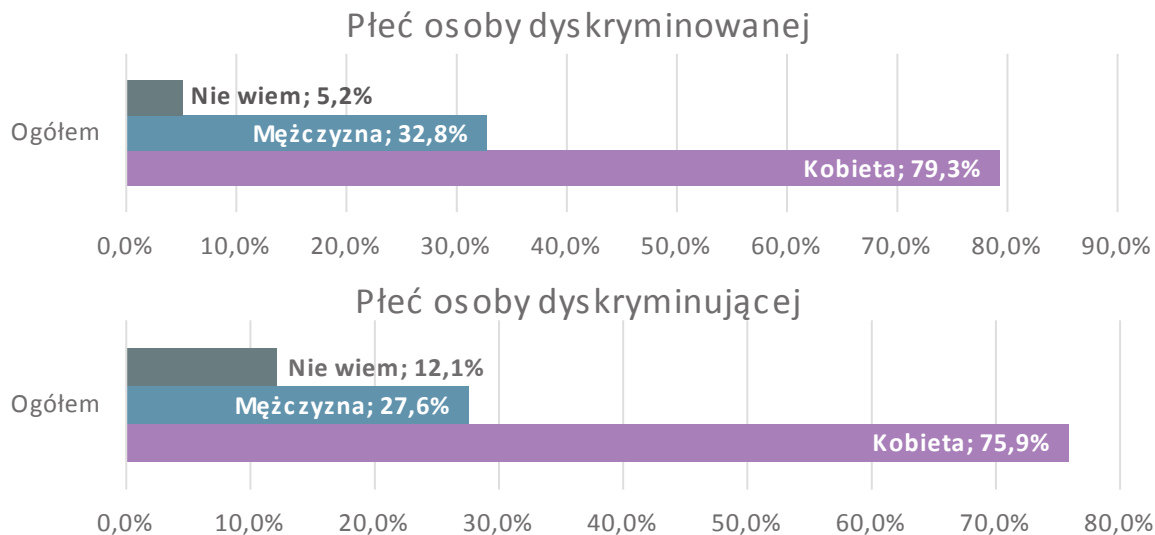
Wykres 26. Czy wie/słyszał(a) Pan(i) o sytuacji dyskryminowania pracownika w Urzędzie?  
[N=379]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego



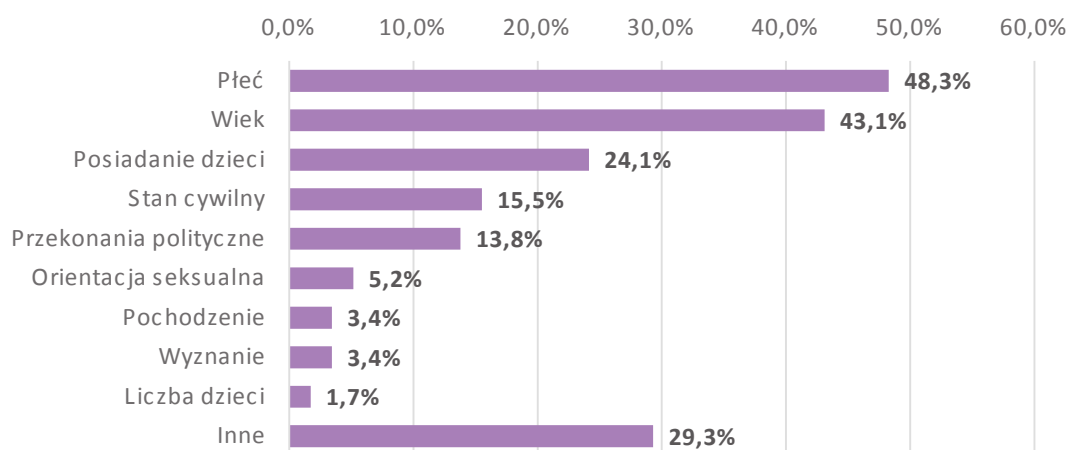
Mimo iż takie sytuacje nie zdarzają się często, badani wskazali płeć osób, których one dotyczą. Z badania wynika, że osobami dyskryminującymi i dyskryminowanymi są najczęściej kobiety.



Wykres 27. Proszę wskazać płeć osoby dyskryminowanej i dyskryminującej [N=58]

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

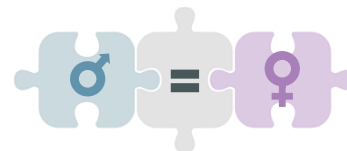
Sytuacje, o których słyszeli badani pracownicy, to przeważnie dyskryminowanie ze względu na płeć (48,3%) lub wiek (43,1%). Co czwarty respondent, który słyszał o takiej sytuacji, przyznał, że była to dyskryminacja ze względu na posiadanie dzieci (24,1%). Rzadziej jako powody dyskryminacji wskazywano m.in. stan cywilny (15,5%) czy też przekonania polityczne (13,8%).



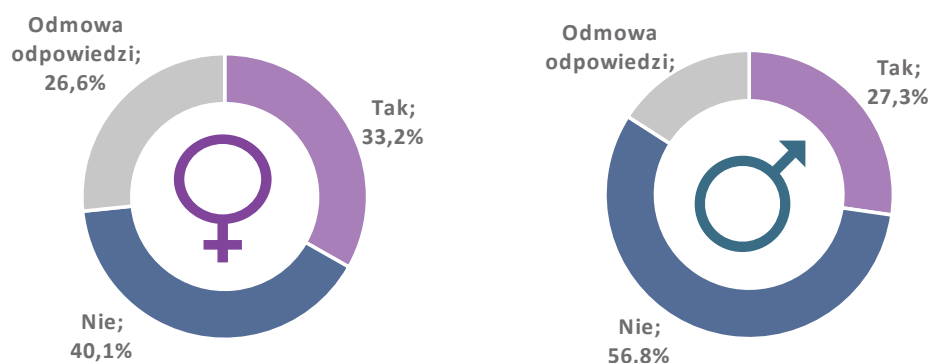
Wykres 28. Czy była to dyskryminacja ze względu na ...? [N=58]

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Częściej niż o dyskryminowaniu pracowników respondenci słyszeli o ich mobbingowaniu. O wystąpieniu takiego zjawiska w Urzędzie wie co trzecia kobieta (33,2%) i co czwarty mężczyzna (27,3%). Należy jednak podkreślić, że obie grupy najczęściej odpowiadały przecząco na pytanie w tym zakresie, deklarując, iż nie słyszały o takich sytuacjach (56,8% mężczyzn i 40,1% kobiet).



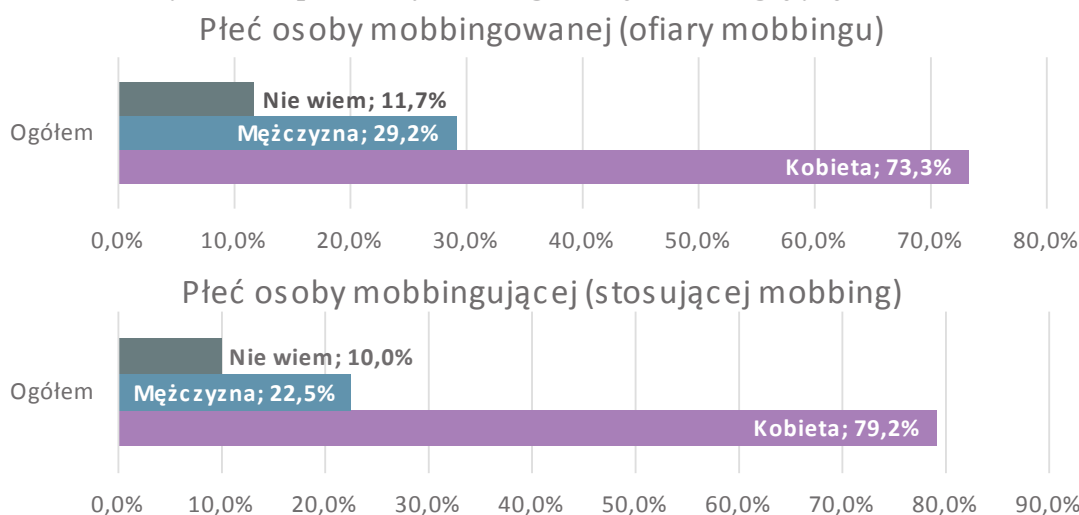
Wykres 29. Czy wie/słyszał(a) Pan(i) o sytuacji mobbingowania pracownika w Urzędzie? [N=379]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

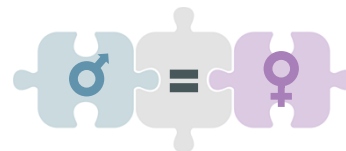
Zapytani o płeć osób mobbingujących i mobbingowanych, respondenci wskazywali najczęściej na kobiety. Taką opinię podzieliła ponad 70% ankietowanych.

Wykres 30. Proszę wskazać płeć osoby mobbingowanej i mobbingującej [N=120]

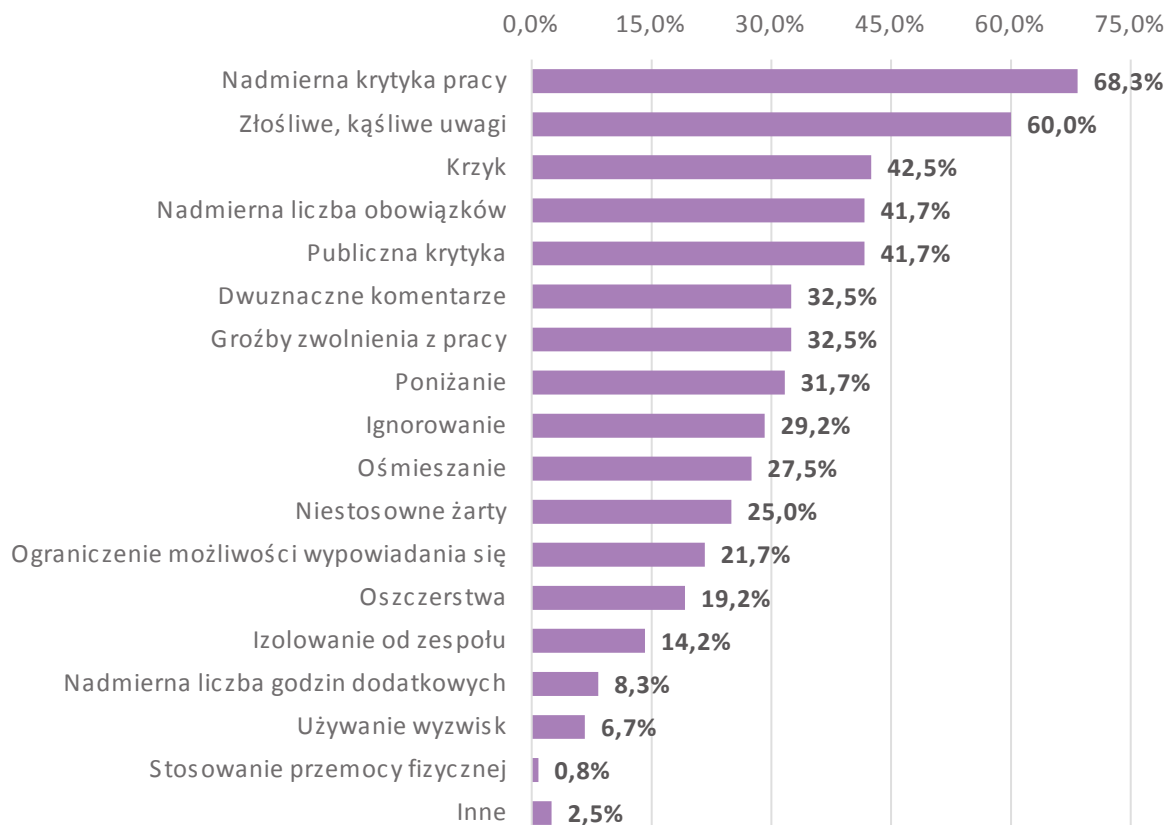


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Z opinii respondentów wynika, że znane im przypadki mobbingu polegają przede wszystkim na nadmiernej krytyce pracy (68,3%) i złośliwych/kąśliwych uwagach (60,0%). Nieco rzadziej sytuacje mobbingowania pracownika polegały na krzykach (42,5%), nadmiernej liczbie obowiązków (41,7%) czy publicznej krytyce (41,7%). Rzadziej wskazywano m.in. na dwuznaczne komentarze (32,5%), groźby zwolnienia z pracy (32,5%), poniżaniu (31,7%), ignorowaniu (29,2%), ośmieszaniu (27,5%) czy niestosowanych żartach (25,0%).



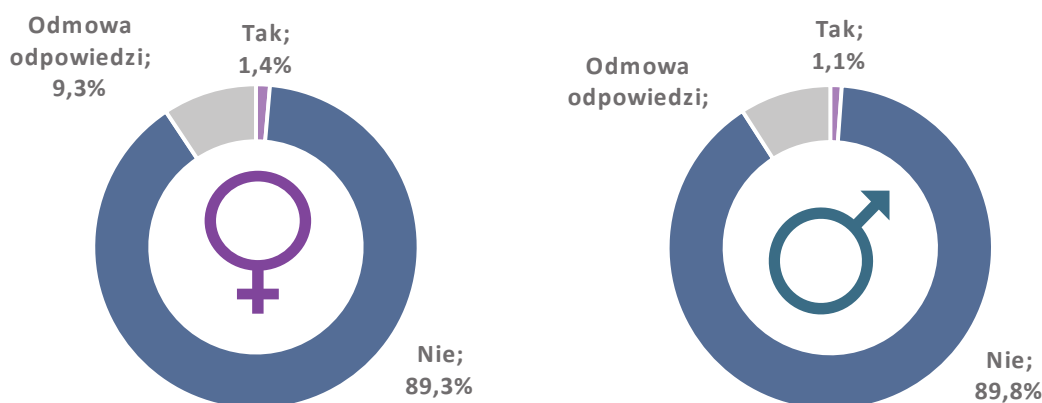
Wykres 31. Na czym polega/polegał mobbing? [N=120]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Tylko nieliczni słyszeli o sytuacji molestowania pracownika w miejscu pracy (1,1% mężczyzn i 1,1% kobiet). Tym samym blisko 90% ankietowanych w obu grupach przyznało, że nie ma wiedzy o występowaniu takich sytuacji.

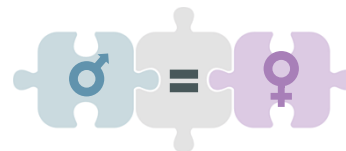
Wykres 32. Czy wie/słyszał(a) Pan(i) o sytuacji molestowania pracownika w miejscu pracy –



Urzędzie? [N=379]

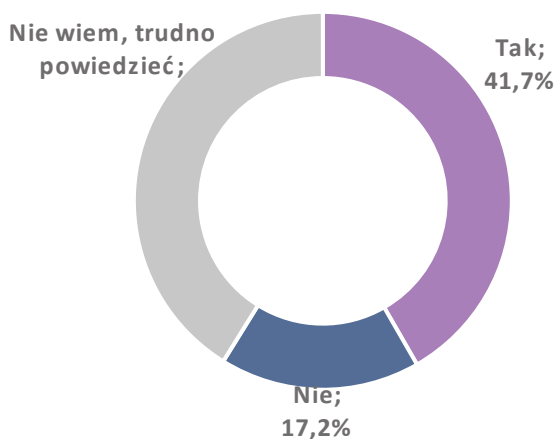
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Ponad 40% ankietowanych zadeklarowało, że w Urzędzie opracowano procedury zgłaszania, interweniowania i procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań. Osoby te wiedzą zatem, iż takie procedury funkcjonują w Urzędzie. Należy podkreślić, iż określa je dokument pn. „Zasady przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie Miasta Łodzi” (ich analizie poświęcono rozdział pn. „Analiza zasad przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie Miasta Łodzi”). Nieco mniejszy odsetek badanych przyznał, że nie



wie, czy w Urzędzie zostały opracowane takie procedury (41,2%), zaś co piąty respondent zadeklarował, że nie opracowano takich procedur (17,2%).

**Wykres 33. Czy w Urzędzie opracowano procedury zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań (zarówno**



**w przypadku bycia świadkiem lub ofiarą takich zachowań)? [N=379]**

*Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego*

Procedury opracowane w Urzędzie zna co trzeci spośród pracowników, którzy wiedzą o ich istnieniu. Najczęściej ich znajomość deklarowali mężczyźni (36,8%). Odsetek kobiet, które słyszały o procedurach i przyznały, że je znają, był nieco niższy i wynosił 30,8%.

Mimo iż pracownicy podczas nawiązania stosunku pracy oświadczają, że zapoznali się z „Zasadami przeciwdziałania mobbingowi” (zamieszczonymi w Intranecie UMŁ – stały dostęp), a ponadto odbywają cykliczne szkolenia organizowane przez Urząd we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, często deklarują brak znajomości procedur zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań. W opinii uczestników badania jakościowego może to być związane z faktem, że większość pracowników nie zapoznaje się z treścią dokumentu na etapie podpisywania umowy, jedynie podpisując wymagane oświadczenia. Podkreślono, że niejednokrotnie na tym etapie pracownicy nie wnikają w kwestie, które ich bezpośrednio nie dotyczą. Zmienia się to natomiast dopiero w momencie wystąpienia sytuacji związanej z dyskryminacją czy mobbingiem. Być może brak znajomości ww. procedur wynika również z nadmiaru dokumentacji, z jaką muszą zapoznać się nowi pracownicy. Powoduje to, że pomijają oni kwestie, które uważają za mniej istotne.

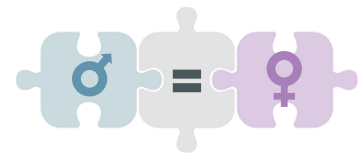
“Więc mi się wydaje, że być może tych zarządzeń jest za dużo. To, że generalnie jeżeli czegoś nie musimy zrobić, a mamy bardzo dużo innych rzeczy, to się z tym nie zapoznajemy.

*Źródło: wyniki badania jakościowego*

W związku z powyższym, należałoby się zastanowić, w jaki sposób dotrzeć do pracowników, aby zwiększyć ich świadomość na temat znaczenia procedur zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań. Ponadto wskazane byłoby również uatrakcyjnienie formuły szkoleń z tego zakresu – padła propozycja, aby była ona bardziej interaktywna.

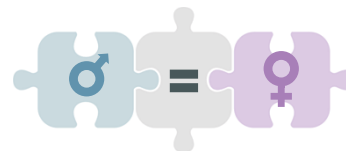
“Myślę, że na pewno warto zastanowić się nad tą formułą szkoleń i być może po prostu ją odświeżyć.





*Źródło: wyniki badania jakościowego*

Z wypowiedzi przedstawicieli Urzędu wynika, że w przypadku wykrycia niepożądanych zachowań, przejawów dyskryminacji, mobbingu czy molestowania, podejmowane są odpowiednie działania, które zależne są od rodzaju problemu. Rozmówcy podkreślali, że sytuacje takie zdarzają się jednak bardzo rzadko, co potwierdzają również wyniki badania ilościowego wśród pracowników. Jeżeli faktycznie wykazane zostało naruszenie, wtedy doraźnie zapewniana jest pomoc, na przykład w postaci wsparcia psychologicznego czy mediacji. Zwrócono również uwagę, że zdarzały się sytuacje, kiedy pomiędzy poszczególnymi pracownikami wystąpił konflikt, który został przez jedną ze stron błędnie zinterpretowany jako mobbing. Wskazuje to na konieczność organizacji szkoleń, które będą uświadamiać osoby zatrudnione w Urzędzie, jakie zachowania mogą być uznawane za mobbing, dyskryminację lub nierówne traktowanie.



## Wnioski i rekomendacje

Większość pracowników, jak również stanowisk kierowniczych Urzędu Miasta Łodzi stanowią kobiety. Również w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych większość stanowią kobiety. Co czwarty pracownik na stanowisku urzędniczym to mężczyzna. Przewagę mężczyzn dostrzega się natomiast wśród osób zatrudnionych na pozostałych (nieurzędniczych) stanowiskach. W tej grupie nieco ponad połowa zatrudnionych to mężczyźni. Wynika to z faktu, iż takie stanowiska w głównej mierze pełnią funkcje pomocnicze i obsługi, a więc związane są najczęściej z pracami fizycznymi.

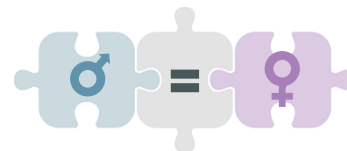
Zarówno w grupie kobiet na stanowiskach kierowniczych, jak i w grupie mężczyzn piastujących takie stanowiska, dominują osoby w wieku od 50 do 59 roku życia. Uwagę zwraca fakt, że mężczyźni obejmują takie stanowiska w młodszym wieku częściej aniżeli ma to miejsce w przypadku kobiet. Większość osób zatrudnionych w Urzędzie Miasta Łodzi, bez względu na płeć, posiada wykształcenie wyższe.

**Regulamin wynagradzania Urzędu Miasta Łódź** zapewnia równość płci w zakresie wysokości płac. Zawarte w dokumencie zasady nie są w żaden sposób zależne od tej cechy. Analiza danych zastanych wskazuje jednak na wyższe przeciętne wynagrodzenie wśród pracujących w Urzędzie mężczyzn. Pewne różnice zaobserwowano również w odniesieniu do średniego wynagrodzenia z uwzględnieniem stażu pracy - w przypadku kobiet, najwyższe średnie wynagrodzenie brutto otrzymują pracownicy o stażu pracy powyżej 30 lat, z kolei wśród mężczyzn dotyczy to osób z krótszym stażem pracy, tj. wynoszącym od 21 do 30 lat. Bez względu na płeć zatrudnionych, najwyższe średnie zarobki otrzymują pracownicy piastujący stanowiska kierownicze. Należy jednak podkreślić, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest wyższe od średniego wynagrodzenia kobiet na stanowiskach kierowniczych. Podobna zależność dotyczy stanowisk urzędniczych oraz pozostałych, jednak w tym przypadku różnice w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn nie są tak duże.

Analiza treści **procedury naboru kandydatów** wskazuje, że powszechność dostępu i jawność kryteriów naboru na wolne stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta Łodzi stwarza możliwości ubiegania się o zatrudnienie jak najszerzej kategorii osób. W procesie naboru kluczowe są kompetencje i wiedza kandydatów, zaś płeć nie ma znaczenia w kontekście rekrutacji i selekcji. Do podobnych wniosków prowadzi **analiza treści ogłoszeń o naborach**, w ramach której nie odnotowano żadnych nieprawidłowości w zakresie równego traktowania. Świadczy o tym fakt, że w procesie naboru istotne są wiedza, kwalifikacje i umiejętności kandydatów. Żadne z ogłoszeń nie zawierało informacji o tym, jakiej płci kandydaci są poszukiwani.

Analiza **zapisów dot. przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi** obowiązujących w Urzędzie Miasta Łodzi są zgodne z nadrzędnymi zapisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu oraz przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi zawartymi w Kodeksie pracy. Przepisy prawa jasno stanowią, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest niedopuszczalna.

Analiza treści **Regulaminu pracy w Urzędzie Miasta Łodzi** wykazała, że w dokumencie zawarto zapisy dotyczące zachowania równości w zatrudnieniu, zgodne z Kodeksem pracy. Regulamin definiuje równe traktowanie w zatrudnieniu i wskazuje przejawy dyskryminacji. Zgodnie z regulaminem, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia. Regulamin obowiązuje Urząd do przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi poprzez podejmowanie odpowiednich działań i szkolenie pracowników w tym zakresie.



Urząd Miasta Łodzi podejmuje działania prewencyjne mające na celu zapobieganie występowaniu mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy. Z analizy **zasad przeciwdziałania mobbingowi** wprowadzonych w Urzędzie Miasta Łodzi wynika, że pracowników zobowiązano do zapoznania się z nimi oraz ich przestrzegania, a oświadczenia o zapoznaniu się z ich treścią włączone są do akt osobowych. Zgodnie z zasadami przeciwdziałania mobbingowi Urząd Miasta Łodzi przeprowadza szkolenia pracowników z zakresu przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

Większość ankietowanych pracowników, bez względu na płeć, wyraziła zadowolenie z pracy w Urzędzie. Mężczyźni rzadziej niż kobiety czują się doceniani lub wyróżniani w miejscu pracy.

Obie grupy w większości deklarowały, że przełożeni/przełożone nie zlecają im pracy w godzinach nadliczbowych. Wśród respondentów dominowały osoby przekonane o tym, że płeć nie wpływa na liczbę obowiązków pracowników Urzędu.

W opinii badanych Urząd Miasta Łódź stwarza im możliwości zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym, głównie poprzez możliwości ustalania terminów urlopów wypoczynkowych zgodnie z indywidualnymi potrzebami personelu. Duże znaczenie mają również oferowane przez pracodawcę pakiety socjalne i medyczne.

Zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn dominuje przekonanie, że kryterium płci nie jest decydujące w procesie rekrutacji zatrudnionych w Urzędzie. Ponadto większość pracowników twierdzi, że Urząd zapewnia kobietom i mężczyznom równe warunki dla rozwoju zawodowego, a kryterium płci nie ma znaczenia w kontekście budowania kariery zawodowej. Należy jednak zauważyć, że mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali, że kryterium płci nie jest decydującym czynnikiem w procesie budowania kariery zawodowej pracowników.

Większość badanych twierdzi, że płeć nie ma wpływu na wysokość wynagrodzeń w Urzędzie, przy czym to mężczyźni znacznie częściej podzielają tę opinię. Odmiennego zdania była co piąta badana kobieta. Spośród nich zdecydowana większość wskazywała, że wyższe wynagrodzenia otrzymują mężczyźni.

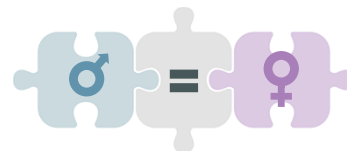
Wśród badanych dominuje przekonanie, że w Urzędzie zachowana jest równowagi płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji. Przeciwnego zdania była co piąta osoba zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn.

Mimo iż większość ankietowanych twierdzi, że kryterium płci nie jest decydujące w przypadku kierowania pracownikami do udziału w szkoleniach lub innych formach doskonalenia zawodowego, to mężczyźni nieco częściej niż kobiety potwierdzali, że w ostatnich trzech latach uczestniczyli w tego rodzaju działaniach w ramach pracy.

Analiza wykazała, że tylko nieliczni słyszeli o sytuacji molestowania pracownika w miejscu pracy. Ponadto większość badanych nie wie o tym, aby w Urzędzie zdarzały się przypadki dyskryminowania pracowników. Wyniki wskazują, że takie sytuacje mają miejsce rzadko, przy czym osobami dyskryminującymi i dyskryminowanymi są najczęściej kobiety. Sytuacje, o których słyszeli badani pracownicy to przeważnie dyskryminowanie ze względu na płeć lub wiek.

Częściej niż o dyskryminowaniu pracowników respondenci słyszeli o ich mobbingowaniu – o takich przypadkach słyszała co trzecia kobieta i co czwarty mężczyzna. Osobami mobbingującymi i mobbingowanymi są najczęściej kobiety, a mobbing polega przede wszystkim na nadmiernej krytyce pracy i złośliwych/kaśliwych uwagach.

Uwagę zwraca fakt, że dwóch na pięciu ankietowanych nie ma wiedzy na temat funkcjonowania w Urzędzie procedur zgłaszania, interweniowania i procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań, a blisko co piąty respondent twierdzi, że nie opracowano takich procedur. Spośród pozostałych osób, wiedzących o ich istnieniu, co trzeci deklaruje ich znajomość.



## **Rekomendacje**

### Analiza ilościowa kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach pracy

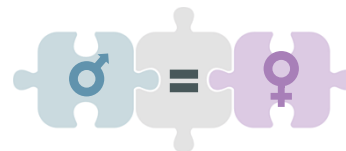
Mając na uwadze powyższe wnioski z diagnozy rekomenduje się, aby Urząd Miasta Łodzi dokonywał bieżącej analizy liczby kobiet w stosunku do liczby mężczyzn na poszczególnych stanowiskach pracy, co najmniej na ogólnym poziomie. Być może funkcjonują praktyki, które faworyzują którąś płć, dlatego po każdej analizie należy zweryfikować czy obie grupy osób miały jednakową szansę zajmować dane stanowisko pracy oraz czy rozwiązania w tym względzie są neutralne z uwagi na płć.

### Analiza struktury stanowisk kierowniczych ze względu na płć

W związku z faktem, że wśród mężczyzn odsetek osób na stanowiskach kierowniczych jest nieco wyższy niż wśród kobiet, rekomenduje się przeprowadzenie analizy rozwiązań prawnych i organizacyjnych ułatwiających łączenie życia prywatnego z życiem zawodowym. Konieczne jest przeanalizowanie istniejących rozwiązań, praktyk i działań ukierunkowanych na stwarzanie możliwości godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym (work-life balance). Należałoby jednocześnie zachęcać kobiety do podejmowania stanowisk kierowniczych poprzez wzmacnianie u nich poczucia własnej wartości oraz wiary w to, że są odpowiednio wykwalifikowane i posiadają wszystko to, co jest niezbędne do objęcia kierowniczego stanowiska.

### Analiza jakościowa różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Równość płac kobiet i mężczyzn to bardzo istotna kwestia przy opracowywaniu Planu Równości Płci. Analiza wykazała, że przeciętne wynagrodzenie wśród pracujących w Urzędzie mężczyzn jest wyższe niż wśród kobiet. Zaleca się zatem, aby zweryfikować, z czego wynika ta różnica (np. specyfika stanowisk zajmowanych przez kobiety i mężczyzn) oraz czy każdy pracownik Urzędu ma realnie takie same szanse na otrzymanie awansu, nagrody czy podwyżki.



### Monitorowanie Planu Równości Płci

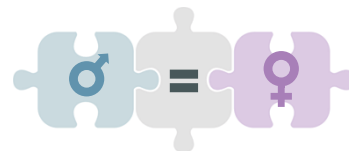
Istotnym elementem wdrażania planu jest systematyczne monitorowanie jego efektów, a tym samym realizacji poszczególnych celów. Rekomenduje się, aby na podstawie uzgodnionych celów, wskaźników i konkretnych działań monitorować zmiany poprzez cykliczne (co najmniej raz w roku) zbieranie danych pochodzących z Urzędu Miasta Łodzi. Dane te powinny być przekazywane do wyznaczonej do monitoringu jednostki, której zadaniem będzie ich analiza. Powyższa procedura pozwoli na śledzenie postępów wdrażania Planu Równości Płci, a także na szybkie reagowanie w sytuacji wystąpienia negatywnych efektów podejmowanych działań. Zaleca się także realizację cyklicznych (co 2 lata) badań wśród pracowników dot. tematyki równościowej, które pozwolą na bieżące monitorowanie poziomu równości i wykrywanie nieprawidłowości.

### Strategia promocji procedury zgłaszania, interweniowania i procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań

Mimo iż w Urzędzie wypracowane zostały procedury zgłaszania, interweniowania i procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań, wielu pracowników wie jednak o ich istnieniu (mimo iż są dostępne dla każdego zatrudnionego w Intranecie UMiŁ). W związku z tym warto wypracować i wdrożyć strategię ich promocji. Zaleca się wykorzystanie w tym celu różnych kanałów komunikacji, w tym ogólnodostępnej strony internetowej Urzędu Miasta, jak również organizację akcji informacyjnych, wydarzeń i działań szkoleniowych związanych z tematyką dyskryminacji, mobbingu oraz równego traktowania, adresowanych do osób zatrudnionych, w tym również na stanowiskach kierowniczych. Wskazane byłoby również zamieszczenie na stronie internetowej Planu Równości Płci Urzędu Miasta Łodzi w zakładce poświęconej tematowi z tego zakresu. Systematyczne budowanie świadomości pracowników na temat tego, jakie zachowania mogą mieć charakter mobbingu, dyskryminacji czy nierównego traktowania, pozwoli w przyszłości unikać takich sytuacji w praktyce.

### Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk z innymi jednostkami samorządu terytorialnego (JST)

Należy mieć na uwadze, że część jednostek samorządu terytorialnego posiada duże doświadczenia w zakresie prowadzenia polityki równościowej, w tym również wdrażania Planu Równości Płci. Wobec tego wskazana byłaby wymiana doświadczeń i dobrych praktyk z takimi instytucjami w celu identyfikacji tych rozwiązań, które z powodzeniem mogą być wykorzystane także w Urzędzie Miasta Łodzi. Wymiana doświadczeń umożliwi także wyciągnięcie wniosków na temat działań, które okazały się w tych instytucjach mało skuteczne. Wprowadzenia narzędzi zmierzających do zniwelowania jakichkolwiek nierówności w miejscu pracy, spowoduje, że pracownicy będą czuć się swobodnie - w bezpiecznym i wolnym od uprzedzeń środowisku.



## Cele i plan realizacji GEP

Plan Równości Płci Urzędu Miasta Łodzi wraz z jego założeniami opracowano na podstawie dokonanej uprzednio diagnozy. Z uwagi na zakres planu, za jego realizację (tj. wdrożenie, monitorowanie oraz ewaluację) odpowiada Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Łodzi ds. Równego Traktowania we współpracy z Biurem ds. Zarządzania Kadrami, gdyż zakres ich obowiązków, a także posiadana wiedza i doświadczenie umożliwią możliwe sprawne działanie w kierunku utrzymania równości i niedyskryminacji w Urzędzie. Należy przyjąć, że prawidłowa realizacja planu wymagać może również szerokiej współpracy innych niż wskazane komórki organizacyjnych urzędu.

Realizacja Planu Równości Płci Urzędu Miasta Łodzi będzie ciągłym procesem, który powinien podlegać systematycznemu monitorowaniu oraz ewaluacji. W planie jego realizacji ujęto zatem wskaźniki, które pozwolą na obserwację postępów i stopień realizacji celów. Monitoring umożliwi wykrycie nieprawidłowości i podjęcie działań zaradczych w odpowiednio wczesnym momencie. Zakłada się, że monitoring powinien być prowadzony co najmniej raz na rok (krótkie sprawozdania z monitoringu w formie tabelarycznej). Na podstawie zgromadzonych danych monitoringowych należy sporządzać raporty ewaluacyjne (co 2 lata) ilustrujące dynamikę zmian i postępy poczynione w realizacji planu wraz ze wskazaniem ewentualnych propozycji zmian i działań koniecznych do podjęcia. Monitoring i ewaluacja realizacji działań prowadzone będą w formie audytu wewnętrznego: dane gromadzić będą osoby zatrudnione w Biurze ds. Zarządzania Kadrami, natomiast ich podsumowaniem zajmie się Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Łodzi ds. Równego Traktowania.



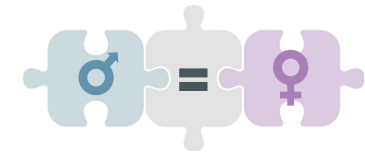
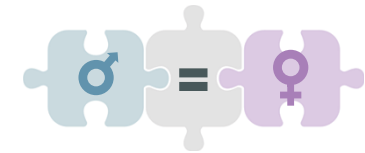


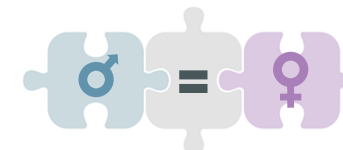
Tabela 1. Plan realizacji GEP Urzędu Miasta Łodzi

PLANOWANIE <i>Cele GEP</i>	WDROŻENIE <i>Działania do realizacji w ramach celu</i>	MONITORING I EWALUACJA <i>Wskaźniki umożliwiające obserwację postępu realizacji założeń</i>
1. Zachowanie równowagi w warunkach pracy w Urzędzie dla kobiet i mężczyzn	1.1. Cykliczne dokonywanie analizy ilościowej rozkładu płci na poszczególnych stanowiskach, w szczególności struktury stanowisk kierowniczych	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Liczba kobiet zatrudnionych w poszczególnych grupach stanowisk: kierowniczych/urzędniczych/pozostałych (stan na dzień tworzenia danych)</li> <li>– Liczba mężczyzn zatrudnionych w poszczególnych grupach stanowisk: kierowniczych/urzędniczych /pozostałych (stan na dzień tworzenia danych)</li> </ul>
	1.2. Cykliczne prowadzenie monitoringu poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, wraz z analizą jakościową i ilościową ewentualnych różnic/dysproporcji w tym zakresie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Średnia wysokość wynagrodzenia kobiet w poszczególnych grupach stanowisk (stan na dzień tworzenia danych)</li> <li>– Średnia wysokość wynagrodzenia mężczyzn w poszczególnych grupach stanowisk (stan na dzień tworzenia danych)</li> <li>– Wysokość zidentyfikowanych dysproporcji (popartych analizą i uzasadnieniem)</li> </ul>
	1.3. Cykliczne prowadzenie monitoringu procesu rozwoju zawodowego wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Liczba kobiet uczestniczących w szkoleniach lub innych formach podnoszenia kwalifikacji w okresie sprawozdawczym</li> <li>– Liczba mężczyzn uczestniczących w szkoleniach lub innych formach podnoszenia kwalifikacji w okresie sprawozdawczym</li> </ul>
	1.4. Realizacja cyklicznych badań wśród pracowników dotyczących tematyki równościowej	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Liczba badań dot. równości zrealizowanych wśród pracowników w okresie sprawozdawczym</li> <li>– Liczba osób objętych badaniem dot. równości w okresie sprawozdawczym</li> </ul>
2. Budowanie świadomości pracowników Urzędu w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji	2.1. Utworzenie zakładki internetowej na ogólnodostępnej stronie Urzędu, dedykowanej równości płci, na której zostaną zamieszczone: niniejszy dokument (GEP) oraz materiały edukacyjne i inne, odpowiadające tematyce równościowej, wraz z aktualnościami UMŁ w tym	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Liczba materiałów lub artykułów opublikowanych na utworzonej zakładce w okresie sprawozdawczym</li> </ul>



<b>PLANOWANIE</b> <i>Cele GEP</i>	<b>WDROŻENIE</b> <i>Działania do realizacji w ramach celu</i>	<b>MONITORING I EWALUACJA</b> <i>Wskaźniki umożliwiające obserwację postępu realizacji założeń</i>
	zakresie (dot. podejmowanych inicjatyw itp.) 2.2. Zwiększenie liczby przeprowadzanych szkoleń dotyczących tematyki równościowej 2.3. Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk z innymi JST w zakresie rozwiązań dotyczących równego traktowania i niedyskryminacji	– Liczba szkoleń dotyczących tematyki równościowej, które odbyły się w okresie sprawozdawczym – Odsetek pracowników uczestniczących w szkoleniach dotyczących tematyki równościowej, które odbyły się w okresie sprawozdawczym – Liczba spotkań z innymi JST, mających na celu wymianę doświadczeń, zorganizowanych w okresie sprawozdawczym – Liczba JST, których przedstawiciele uczestniczyli w spotkaniach w okresie sprawozdawczym
3. Upowszechnianie wiedzy wśród pracowników z zakresu obowiązujących w Urzędzie procedur przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji	3.1. Opracowanie strategii promocji procedury zgłaszania, interweniowania i procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań, a na jej potrzeby wszelkich materiałów informacyjno-edukacyjnych 3.2. Cykliczne monitorowanie wiedzy pracowników z zakresu obowiązujących procedur zgłaszania, interweniowania i procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań 3.3. Przeprowadzanie szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (angażujące, interaktywne, wymagające aktywności uczestników)	– Liczba materiałów informacyjno-edukacyjnych opracowanych na rzecz strategii promocji obowiązującej w Urzędzie procedur przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji – w okresie sprawozdawczym – Liczba innych działań podjętych w ramach strategii promocji procedur w okresie sprawozdawczym – Liczba działań (badań/konsultacji) podjętych w celu oceny poziomu wiedzy pracowników z zakresu obowiązujących procedur przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w okresie sprawozdawczym – Liczba szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy zrealizowanych według nowej formuły w okresie sprawozdawczym – Odsetek osób uczestniczących w szkoleniach zrealizowanych według nowej formuły w okresie sprawozdawczym
4. Ułatwienie pracownikom Urzędu godzenia życia prywatnego z życiem zawodowym	4.1. Prowadzenie konsultacji z pracownikami w zakresie łączenia życia rodzinnego i zawodowego	– Liczba przeprowadzonych konsultacji (tj. opinii zgromadzonych w ich trakcie) w okresie sprawozdawczym – Liczba kobiet, z którymi prowadzono konsultacje w okresie sprawozdawczym





<b>PLANOWANIE</b> <i>Cele GEP</i>	<b>WDROŻENIE</b> <i>Działania do realizacji w ramach celu</i>	<b>MONITORING I EWALUACJA</b> <i>Wskaźniki umożliwiające obserwację postępu realizacji założeń</i>
		– Liczba mężczyzn, z którymi prowadzono konsultacje w okresie sprawozdawczym
	4.2. Analiza funkcjonujących w Urzędzie rozwiązań prawnych ułatwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym	– Liczba rozwiązań prawnych ułatwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym, które funkcjonują w Urzędzie (stan na dzień gromadzenia danych)
	4.3. Ujęcie kwestii work-life balance w cyklicznych badaniach wśród pracowników dotyczących tematyki równościowej	– Liczba pytań dotyczących kwestii work-life balance w badaniach zrealizowanych w okresie sprawozdawczym – Liczba uczestników badania zawierającego pytania o kwestie work-life balance w okresie sprawozdawczym
	4.4. Promowanie funkcjonujących w Urzędzie rozwiązań ułatwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym	– Liczba działań promujących funkcjonujące w Urzędzie rozwiązania, które podjęto w okresie sprawozdawczym – Liczba kanałów komunikacji, które wykorzystano w ramach promocji w okresie sprawozdawczym



## Spis wykresów

Wykres 1. Odsetki kobiet i mężczyzn ze względu na rodzaj stanowiska.....	9
Wykres 2. Odsetek osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach wśród kobiet i mężczyzn...10	
Wykres 3. Odsetek osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w zależności od płci i wieku .....	11
Wykres 4. Odsetek osób o określonym stażu pracy wśród kobiet i mężczyzn .....	12
Wykres 5. Odsetek kobiet i mężczyzn w zależności od stażu pracy .....	12
Wykres 6. Odsetek osób o zarobkach poniżej średniej (w UML) wśród kobiet i mężczyzn .....	15
Wykres 7. Odsetek kategorii zarobkowych (brutto) wśród kobiet i mężczyzn.....	16
Wykres 8. Średnie wynagrodzenie brutto w zależności od płci i stażu pracy .....	16
Wykres 9. Odsetki kategorii zarobkowych brutto w zależności od płci i stażu pracy .....	18
Wykres 10. Średnie wynagrodzenie brutto w zależności od płci i rodzaju stanowiska .....	19
Wykres 11. Odsetki kategorii zarobkowych brutto w zależności od płci i rodzaju stanowiska.....	20
Wykres 12. Charakterystyka respondentów [N=379] .....	25
Wykres 13. Na ile czuje się Pan(i) zadowolony(-na) z pracy w Urzędzie? [N=379].....	26
Wykres 14. Czy w ostatnich trzech latach został(a) Pan(i) doceniony(-na) lub wyróżniony(-na) przez przełożonego(-ną)? [N=379] .....	26
Wykres 15. Czy przełożony(-na) zleca Panu(-ni) pracę w godzinach nadliczbowych? [N=379].....	27
Wykres 16. Czy Pana(-ni) zdaniem płęć ma wpływ na liczbę obowiązków pracowników Urzędu? [N=379] .....	27
Wykres 17. Czy Urząd stwarza możliwość zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym? [N=379].....	28
Wykres 18. W jaki sposób Urząd stwarza możliwość zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym – czy stosowane są następujące rozwiązania? [N=264] .....	28
Wykres 19. Czy Pana(-ni) zdaniem kryterium płci jest decydujące w procesie rekrutacji pracowników w Urzędzie? [N=379] .....	30
Wykres 20. Czy Pana(-ni) zdaniem Urząd zapewnia kobietom i mężczyznom równe warunki dla rozwoju zawodowego? [N=379] .....	31
Wykres 21. Czy Pana(-ni) zdaniem kryterium płci jest decydujące w procesie budowania kariery zawodowej pracowników (w tym w zakresie decyzji o awansie zawodowym)? [N=379] .....	31
Wykres 22. Czy Pana(-ni) zdaniem kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzeń w Urzędzie (w tym premii, nagród, dodatków)? [N=379].....	32
Wykres 23. Czy Pana(-ni) zdaniem w Urzędzie zachowana jest równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji (tj. w kadrze zarządzającej i gronie decyzyjnym)? [N=379].....	32
Wykres 24. Czy w ostatnich trzech latach uczestniczył(a) Pan(i) w szkoleniu/kursie/ konferencji/innej formie doskonalenia zawodowego w ramach pracy? [N=379] .....	34
Wykres 25. Czy Pana(-ni) zdaniem kryterium płci jest decydujące w przypadku kierowania pracowników Urzędu do udziału w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego? [N=379] .....	34
Wykres 26. Czy wie/słyszał(a) Pan(i) o sytuacji dyskryminowania pracownika w Urzędzie? [N=379] .....	35
Wykres 27. Proszę wskazać płeć osoby dyskryminowanej i dyskryminującej [N=58] .....	36
Wykres 28. Czy była to dyskryminacja ze względu na ...? [N=58] .....	36



Wykres 29. Czy wie/słyszał(a) Pan(i) o sytuacji mobbingowania pracownika w Urzędzie? [N=379] .....	37
Wykres 30. Proszę wskazać płęć osoby mobbingowanej i mobbingującej [N=120] .....	37
Wykres 31. Na czym polega/polegał mobbing? [N=120] .....	38
Wykres 32. Czy wie/słyszał(a) Pan(i) o sytuacji molestowania pracownika w miejscu pracy – Urzędzie? [N=379] .....	38
Wykres 33. Czy w Urzędzie opracowano procedury zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw o charakterze przemocowym i niepożądanych zachowań (zarówno w przypadku bycia świadkiem lub ofiarą takich zachowań)? [N=379] .....	39

## Spis tabel

Tabela 1. Plan realizacji GEP Urzędu Miasta Łodzi .....	46
---	----