



WIELKOPOLSKA



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
NA LATA 2025 – 2027
W
URZĘDZIE MARSZAŁKOWSKIM
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO
w Poznaniu

Poznań, 28 maja 2025 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie	3
1.1. Geneza i przebieg prac nad Planem Równości Płci w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu	3
1.2. Główne założenia i struktura Planu Równości Płci	6
2. Diagnoza	7
2.1. Analiza rozkładu płci osób pracujących w Urzędzie.....	8
2.2. Wnioski z analizy systemu wynagrodzeń w Urzędzie z podziałem na płeć	9
2.3. Analiza równowagi w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej w Urzędzie	10
2.3.1 Analiza procesu naboru w Urzędzie.....	10
2.3.2 Wprowadzenie do organizacji.....	11
2.3.3 Awans zawodowy oraz utrzymanie doświadczonej kadry	11
2.3.4 Rozwój osób zatrudnionych w Urzędzie	11
2.4. Rozwiązania na rzecz równego traktowania w Urzędzie	12
2.5. Rozwiązania na rzecz przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu	14
2.6. Wnioski z warsztatu konsultacyjnego	15
3. Plan działań na rzecz wzmacniania równości płci w Urzędzie na lata 2025 - 2027	16
Cel główny 1. Dążenie do tworzenia kultury organizacyjnej wspierającej różnorodność oraz wdrażania najlepszych rozwiązań pozwalających na utrzymanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.....	17
Cel Główny 2. Dążenie do zachowania równowagi płci w procesach rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej oraz na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym	21
Cel główny 3. Włączanie perspektywy płci do prowadzonych i zleczanych badań oraz programów	22
Cel główny 4. Zwiększanie świadomości na temat równego traktowania i dyskryminacji, w tym przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu	23
4. Wdrożenie Planu Równości Płci w Urzędzie.....	25
5. Monitorowanie i ewaluacja Planu Równości Płci w Urzędzie	25
6. Rekomendacje dla Wojewódzkich Samorządowych Jednostek Organizacyjnych i innych jednostek podległych Samorządowi Województwa Wielkopolskiego	25

1. Wprowadzenie

Równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość Unii Europejskiej zapisaną w Traktatach¹. Jest nie tylko prawem podstawowym i kluczową zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych, ale również nieodzownym warunkiem innowacyjności, konkurencyjności i dobrej kondycji gospodarki i administracji. Równouprawnienie płci ma także odzwierciedlenie w licznych regulacjach prawnych na szczeblu krajowym, które odnoszą się do równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji przez jednostki publiczne, w tym w Konstytucji RP.

Niniejszy Plan Równości Płci (ang: *Gender Equality Plan - GEP*) został opracowany dla Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu (dalej: Urząd) jako wyraz zaangażowania w budowanie otwartego i szanującego różnorodność miejsca pracy dla osób zatrudnionych w Urzędzie. Przyjęcie tego dokumentu stanowi jasną deklarację zaangażowania władz Urzędu na rzecz równości płci oraz nakreśla narzędzia i działania uruchomione w celu realizacji zasady równego traktowania. Jako pracodawca, Urząd ma obowiązek zapewniać bezpieczne warunki pracy i przeciwdziałać wszelkim niepożądanym zjawiskom takim jak dyskryminacja, mobbing i molestowanie, w szczególności molestowanie seksualne. Ponadto, Urząd jako pracodawca jest w sposób fundamentalny zainteresowany przestrzeganiem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, mając świadomość mocy inspirowania tym podejściem innych podmiotów oraz przyczynianie się do pozytywnej zmiany społecznej.

1.1. Geneza i przebieg prac nad Planem Równości Płci w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu

Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu jako pracodawca samorządowy jest zobowiązany do stosowania zasad równościowych określonych w krajowych aktach prawnych. I tak w treści art. 32 Konstytucji RP wyrażona jest zasada równouprawnienia oraz prawo do równego traktowania przez władze publiczne, a także

¹ W szczególności chodzi o Traktat o Unii Europejskiej <https://eur-lex.europa.eu/PL/legal-content/summary/treaty-on-european-union.html> oraz o Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej <https://eur-lex.europa.eu/PL/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html>

zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym. Ponadto przy tym należy wymienić przepisy Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego, Kodeksu karnego, czy ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Plan Równości Płci w Urzędzie powstał jako uzupełnienie polityki personalnej i organizacyjnej oraz działań Urzędu na rzecz przestrzegania zasady równego traktowania i poszanowania różnorodności. Ma na celu dalsze podejmowanie starań Urzędu na rzecz budowania otwartego i przyjaznego miejsca pracy dla osób zatrudnionych w Urzędzie.

Powstanie Planu Równości Płci jest też związane z wymogami programu Horyzont Europa na lata 2021-2027. Program ten, finansujący badania naukowe i innowacje, zobowiązuje podmioty publiczne, jednostki naukowe oraz szkoły wyższe z państw członkowskich UE oraz krajów stowarzyszonych do posiadania wdrożonego Planu Równości Płci na etapie podpisania umowy grantowej. Wdrożenie Planu nie tylko pozwoli aplikować o środki finansowe w ramach programu Horyzont Europa, ale także plasuje Urząd wśród progresywnych samorządów działających na rzecz rozwoju swojego regionu zgodnie z najwyższymi standardami europejskimi.

Plan równości płci ze swoimi założeniami i celami wpisuje się w realizację celów strategicznych Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2030 roku, wspierając rozwój społeczny oparty na zasobach regionu z poszanowaniem praw człowieka, równością szans i różnorodnością społeczno-kulturową. Wzmacnia zasady inkluzywnego rozwoju, przeciwdziałając wykluczeniu i dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na płeć, oraz promuje pełne uczestnictwo wszystkich mieszkańców w życiu społecznym, gospodarczym i publicznym. Plan odpowiada także na cele operacyjne Strategii, w tym przeciwdziałanie marginalizacji, poprzez wspieranie dostępu do zintegrowanych usług i rozwój dialogu międzypokoleniowego oraz wielokulturowego, przyczyniając się do budowy otwartego i sprawiedliwego społeczeństwa².

² Uchwała nr XVI/287/20 Sejmiku Województwa Wielkopolskiego z 27 stycznia 2020 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2030 roku https://bip.umww.pl/292---k_91---k_207---strategia-rozwoju-wojewodztwa-wielkopolskiego-do-2030

W celu opracowania, wdrożenia, a następnie monitorowania i ewaluacji Planu Równości Płci w Urzędzie Marszałek Województwa Wielkopolskiego wydał Zarządzenie Nr 10/2025 z dnia 5 lutego 2025 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Planu Równości Płci w Urzędzie (dalej zwany: Zespół).

Zespół tworzą:

- Tomasz Grudziak – Sekretarz Województwa, Przewodniczący Zespołu
- Adam Habryło – Dyrektor Departamentu Organizacyjnego i Kadr, Zastępca Przewodniczącego Zespołu
- Marta Mazurek – Pełnomocniczka Marszałka Województwa Wielkopolskiego ds. równego traktowania, Departament Organizacyjny i Kadr, Liderka Zespołu

Członkinie i Członkowie Zespołu:

- Bartosz Muszalski - Przewodniczący Zarządu Związku Zawodowego PS UMWW
- Sylwia Wójcik - Dyrektorka Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego
- Dorota Kinal - Dyrektorka Departamentu Edukacji i Nauki
- Danuta Sowińska - Zastępczyni Dyrektora Departamentu Polityki Regionalnej
- Magdalena Kowerczuk – Naczelniczka Wydziału Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Departament Organizacyjny i Kadr
- Maciej Witkowiak – Naczelnik Wydziału Kadr i Płac, Departament Organizacyjny i Kadr.

Prace nad stworzeniem Planu w UMWW przebiegały w kilku etapach i obejmowały:

- 1) Spotkania Zespołu, które miały na celu:
 - a) zebranie informacji o zasobach danych dostępnych w systemach kadrowo-płacowych Urzędu
 - b) przeprowadzenie analizy procedur i polityk w Urzędzie pod kątem uwzględniania zasady równego traktowania
 - c) sformułowania celów, działań i wskaźników Planu dla Urzędu
 - d) wdrożenie, czyli przyjęcie i publikację Planu oraz zaplanowanie kampanii informacyjnej wśród osób zatrudnionych w Urzędzie
 - e) zaplanowanie procesu corocznego monitorowania i ewaluacji Planu.

- 2) Warsztat diagnostyczny z udziałem siedemnaścioro pracowniczek i pracowników różnych komórek organizacyjnych Urzędu, którego celem było zebranie materiału na temat Urzędu jako miejsca pracy pod kątem przestrzegania zasad równego traktowania z uwzględnieniem wymiaru płci oraz określenia szczególnych potrzeb osób różnej płci w miejscu pracy. Wnioski z warsztatu stanowiły inspirację do zaprojektowania konkretnych działań obejmujących różne obszary i kulturę organizacyjną.

1.2. Główne założenia i struktura Planu Równości Płci

Zaprojektowany na lata 2025 – 2027 Plan Równości Płci dla Urzędu jest zgodny z wytycznymi Komisji Europejskiej³ i spełnia następujące kryteria:

1. Jest oficjalnym i publicznie dostępnym dokumentem, przyjętym Zarządzeniem Marszałka Województwa Wielkopolskiego i aktywnie komunikowanym w Urzędzie.
2. Wyznacza jasne cele oraz szczegółowe działania i środki do ich osiągnięcia, wraz z określeniem niezbędnych zasobów.
3. Określa sposób gromadzenia danych z podziałem na płeć dotyczących osób zatrudnionych w Urzędzie oraz roczne raportowanie oparte na wskaźnikach.
4. Zawiera plan działań szkoleniowych i podnoszących świadomość w zakresie równości płci, angażujących cały Urząd.

Ponadto, zgodnie z rekomendacjami Komisji Europejskiej, Plan Równości Płci dla Urzędu odnosi się do pięciu kluczowych obszarów tematycznych.

Te obszary to:

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym.
2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym.
3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej.
4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i merytorycznych.

³ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, Brussels 2021
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

Dokument zawiera również diagnozę obecnej sytuacji odnośnie do wskazanych obszarów oraz cztery cele główne wraz ze zdefiniowanymi celami szczegółowymi, konkretnymi działaniami i wskaźnikami określonymi w celu monitorowania stopnia wdrażania Planu Równości Płci. Wypełnianie zobowiązań i działań zawartych w Planie jest obowiązkiem każdej osoby zatrudnionej w Urzędzie na wszystkich szczeblach organizacji.

2. Diagnoza

W celu uwzględnienia doświadczeń i potrzeb osób pracujących w Urzędzie, Plan Równości Płci stworzony został na podstawie diagnozy, na którą składają się: analiza zastanych danych dotyczących zasobów kadrowych z podziałem na płeć, przegląd dokumentów regulujących pracę Urzędu oraz praktyk stosowanych w Urzędzie, a także rekomendacje z warsztatu konsultacyjnego z udziałem pracowniczek i pracowników Urzędu.

Dane, które zostały zebrane według stanu na dzień 31.12.2024 dotyczą następujących obszarów:

- rozkład płci osób pracujących w Urzędzie
- wynagrodzenia z podziałem na płeć.

Zestaw informacji przekazanych Zespołowi ds. Planu Równości Płci nie narusza prywatności osób zatrudnionych w Urzędzie.

W ramach przygotowania diagnozy sytuacji w Urzędzie przeanalizowane zostały dokumenty wewnętrzne oraz stosowane dobre praktyki odnoszące się do wyodrębnionych obszarów tematycznych, w tym m.in.:

- Kodeks Etyki Pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu przyjęty Zarządzeniem Marszałka Nr 26/2018

- Procedura Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu przyjęta Zarządzeniem Marszałka Nr 38/2017
- Procedury zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następnych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu przyjęte Zarządzeniem Marszałka Nr 58/2024
- Regulamin Pracy Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu przyjęty Zarządzeniem Marszałka Nr 40/2023
- Regulamin pracy zdalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu przyjęty Zarządzeniem Marszałka Nr 27/2023
- Regulamin przeprowadzania naboru pracowników na wolne stanowiska urzędnicze w tym kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu przyjęty Zarządzeniem Marszałka Nr 32/2018
- Regulamin Przeprowadzenia Oceny Pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu przyjęty Zarządzeniem Marszałka nr 48/2011 ze zm.
- Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu przyjęty Zarządzeniem Marszałka Nr 46/2024
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu przyjęty Zarządzeniem Marszałka nr 7/2025
- Służba przygotowawcza przyjęta Zarządzeniem Marszałka nr 48/2021 w sprawie szczegółowego sposobu przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu.

2.1. Analiza rozkładu płci osób pracujących w Urzędzie

A) Liczba kobiet i mężczyzn w Urzędzie z procentowym podziałem:

Liczba zatrudnionych – 1186, w tym:

- 854 Kobiety (72%) i 332 Mężczyźni (28%)

W Urzędzie struktura zatrudnienia kształtuje się od lat na poziomie ok. 70% kobiet i 30% mężczyzn, co związane jest z większą reprezentacją kobiet we wszystkich rodzajach stanowisk.

B) Wykorzystywanie przez osoby pracujące w Urzędzie uprawnień związanych z rodzicielstwem

W 2024 r. osoby zatrudnione w Urzędzie skorzystały z następujących uprawnień związanych z rodzicielstwem (informacja uwzględnia także np. kilka dni na urlopie bezpłatnym):

- macierzyńskich 20
- rodzicielskich 30
- ojcowskich 8
- wychowawczych 20.

W większości z ww. uprawnień (z wyjątkiem urlopów ojcowskich) korzystały kobiety. Mężczyźni korzystali z urlopów ojcowskich (wszystkie przypadki) oraz rodzicielskich (1 pracownik) i wychowawczych (1 pracownik). W przypadku wykorzystania urlopu rodzicielskiego, pracownik połączył jego wykorzystanie z pracą.

Te dane sugerują większy wpływ życia osobistego kobiet na ich zaangażowanie czasowe w życie zawodowe.

Ponadto, osoby zatrudnione w Urzędzie wykorzystują uprawnienia związane z obniżeniem wymiaru etatu w związku z powrotem do pracy w okresie uprawniającym do wykorzystania uprawnień rodzicielskich. Kwestia ta z uwagi na brak rozwiązań systemowych monitorowania wykorzystania tego rodzaju uprawnień z podziałem na płeć może być przedmiotem dalszych analiz.

2.2. Wnioski z analizy systemu wynagrodzeń w Urzędzie z podziałem na płeć

Na wysokość wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach w departamentach/biurach Urzędu mają wpływ czynniki związane z indywidualnymi i osobistymi uwarunkowaniami osób zatrudnionych w Urzędzie, tj.:

- stażem pracy udokumentowanym świadectwem pracy bądź innymi, wskazanymi w przepisach dokumentami, który ma wpływ na naliczenie i wysokość dodatku

stażowego w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych

- wykształceniem
- doświadczeniem zawodowym.

Wpływ na zróżnicowanie wynagrodzeń na podobnych stanowiskach mają ponadto następujące czynniki:

- liczba osób pracujących w departamencie/biurze
- struktura stanowisk w departamencie/biurze
- zakres i waga wykonywanych zadań.

Przeprowadzona analiza wynagrodzeń ze względu na płeć nie wykazała znaczących nierówności w wysokości średnich wynagrodzeń pomiędzy kobietami a mężczyznami za wyjątkiem dwóch przypadków. Są to: kierownik referatu, gdzie różnica w zarobkach na niekorzyść kobiet przekracza 10% oraz zastępca dyrektora, gdzie różnica w zarobkach na niekorzyść mężczyzn jest zbliżona do 10%. Kwestia ta zostanie poddana dalszej analizie.

2.3. Analiza równowagi w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej w Urzędzie

W kontekście zarządzania zasobami ludzkimi celem Urzędu jest stabilizacja i rozwój kadr oraz usprawnianie strategii zarządzania personelem.

2.3.1 Analiza procesu naboru w Urzędzie

Budowanie kapitału ludzkiego w Urzędzie rozpoczyna się na etapie procesu rekrutacji i selekcji pracowników i pracowniczek. W rekrutacji brane są pod uwagę następujące kryteria: wykształcenie, doświadczenie zawodowe, staż pracy. W procesie rekrutacji dąży się do wyłonienia osób nastawionych na współpracę, z wysoką motywacją wewnętrzną, zaangażowanych, kierując się przy tym zasadami horyzontalnymi, czyli zasadą równości szans kobiet i mężczyzn, zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami.

Rekrutacja osób odbywa się zgodnie z przyjętą procedurą, określoną w Regulaminie przeprowadzania naboru pracowników, opracowanym na podstawie zapisów ustawy o pracownikach samorządowych.

2.3.2 Wprowadzenie do organizacji

Podstawą sprawnego funkcjonowania i satysfakcji osób zatrudnionych jest ich właściwe wprowadzenie do organizacji, dostęp do narzędzi wykorzystywanych w pracy oraz wiedzy, gdzie należy ich szukać. Służą temu szkolenia w zakresie polityki bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych oraz bhp, a także cykl szkoleń prowadzonych w ramach służby przygotowawczej, dostarczających wiedzę z zakresu kultury organizacyjnej, w tym m.in. Kodeksu Etyki, Karty Różnorodności, przeciwdziałania dyskryminacji i procedury antymobbingowej oraz praw i obowiązków pracownika samorządowego. Szkolenia w ramach służby przygotowawczej są monitorowane poprzez anonimowe ankiety oceniające przydatność szkoleń.

2.3.3 Awans zawodowy oraz utrzymanie doświadczonej kadry

Możliwość awansu osób zatrudnionych w Urzędzie związana jest z rodzajem zadań wykonywanych, posiadanymi kompetencjami i kwalifikacjami, a także potrzebami i możliwościami pracodawcy, w tym z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy, organizacją pracy lub rodzajem wykonywanej pracy. Awansowanie osób zatrudnionych w Urzędzie odbywa się na podstawie ustawy, rozporządzeń oraz regulaminów obowiązujących w Urzędzie.

2.3.4 Rozwój osób zatrudnionych w Urzędzie

Dynamicznie zmieniające się uwarunkowania prawne wymagają od Urzędu ciągłego pogłębiania i poszerzania wiedzy osób pracujących, ich umiejętności i doświadczenia. Szkolenia realizowane są w sposób ciągły, a ich forma dopasowywana jest do potrzeb i tematyki szkoleń.

Zgodnie z obowiązującymi w Urzędzie zasadami dotyczącymi szkoleń pracowników w budżecie Samorządu Województwa zabezpieczane są środki finansowe na ten cel. Osoby

zatrudnione mają dostęp do szkoleń zarówno merytorycznych, jak i wspierających rozwój osobisty. W szczególności na platformie szkoleniowej expert4you dostępne są m.in. szkolenia z obszaru *work-life balance*. Dodatkowo, doskonalenie kompetencji odbywa się również w formie stacjonarnych warsztatów.

Ponadto pracodawca przeprowadza cykliczne obowiązkowe szkolenia m.in. z procedury antymobbingowej oraz przeciwdziałania dyskryminacji i molestowania.

2.4. Rozwiązania na rzecz równego traktowania w Urzędzie

Urząd aktywnie angażuje się w budowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu równości i różnorodności poprzez respektowanie praw człowieka, poszanowanie praw pracowniczych, zapewnianie bezpiecznych warunków pracy, zapewnianie rozwoju zawodowego oraz dobrostanu osób pracujących, przeciwdziałanie niepożądanym zjawiskom, w tym takim jak dyskryminacja, mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne.

W celu realizacji powyższych podejmowane są m.in. następujące działania:

- w Urzędzie powołana jest osoba pełniąca funkcję koordynatora dostępności oraz funkcję pełnomocniczki ds. równego traktowania
- w Urzędzie powołana jest osoba pełniąca funkcję koordynatora ds. Karty Praw Podstawowych oraz Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych
- w Urzędzie funkcjonuje Kodeks Etyki oraz Rada ds. Etyki wybierana bezpośrednio przez osoby zatrudnione w Urzędzie
- do służby przygotowawczej wprowadzony jest moduł na temat różnorodności
- w ramach programu Cykl Kariery Urząd zapewnia awaryjny dostęp do artykułów higieny menstruacyjnej (tzw. różowe skrzyneczki) oraz podnoszenie świadomości na temat dobrostanu kobiet
- w ramach Europejskiego Miesiąca Różnorodności w maju organizowane są Dni Różnorodności w Urzędzie
- Urząd zapewnia osobom zatrudnionym nieograniczony dostęp do szkoleń w obszarze *work-life balance* na platformie szkoleniowej

- Urząd organizuje systematycznie szkolenia z obszaru zapewniania dostępności oraz savoir vivre wobec osób ze szczególnymi potrzebami
- Urząd zapewnia osobom zatrudnionym dostęp do wsparcia psychologicznego i wsparcie w rozwiązywaniu konfliktów
- w Urzędzie działa Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (Komisja BHP), składająca się z przedstawicieli pracodawcy i osób zatrudnionych w Urzędzie, w tym lekarza sprawującego opiekę nad pracownikami Urzędu w ramach medycyny pracy i Społecznego Inspektora Pracy. W Komisji BHP większość stanowią kobiety. Komisja BHP czuwa nad zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w Urzędzie, z dostosowaniem poszczególnych rozwiązań organizacyjnych, w tym wyposażenia stanowisk czy odzieży roboczej, także z uwzględnieniem tych potrzeb ze względu na płeć osób zatrudnionych w Urzędzie
- w Urzędzie funkcjonuje wybierana bezpośrednio przez osoby zatrudnione w Urzędzie Komisja Socjalna w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS). Większość w Komisji Socjalnej stanowią kobiety. Osoby zatrudnione w Urzędzie, niezależnie od płci, są objęte indywidualnym wsparciem socjalnym, w tym finansowym, w trudnych sytuacjach życiowych. W ramach ZFŚS co roku osoby zatrudnione w Urzędzie otrzymują ponadto dofinansowanie do wypoczynku, a także mają możliwość korzystania bezpłatnie z sal sportowych. Wsparciem w ramach ZFŚS objęci są także emerytowani pracownicy Urzędu
- Osoby zatrudnione w Urzędzie mogą korzystać z dodatkowego dobrowolnego ubezpieczenia na życie, które zawiera pakiety rozwiązań uwzględniających ich indywidualną sytuację życiową (przykładowo dając możliwość dodatkowego ubezpieczenia szkolnego dzieci bądź wsparcia w przypadku choroby bądź śmierci osoby bliskiej lub przewidujących szczególne rozwiązania dla osób samodzielnie prowadzących gospodarstwo domowe)
- Osoby zatrudnione w Urzędzie mogą rozwijać zainteresowania oraz dbać o rozwój fizyczny poprzez dobrowolne uczestnictwo w programach sportowych i rekreacyjnych zapewniających dostęp do obiektów i zajęć sportowych, dostosowanych do potrzeb wieku i płci

- Urząd wspiera integracyjne inicjatywy pracownicze w obszarze organizowania aktywności sportowych niezależnie od płci.

2.5. Rozwiązania na rzecz przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

Urząd dąży do stworzenia środowiska i atmosfery w pracy, w której każda osoba zatrudniona czuje się szanowana. W działaniach Urzędu kluczowe jest kierowanie się zasadą równego traktowania oraz braku dyskryminowania, w szczególności ze względu na wiek, płeć, rasę, wyznanie, działalność i przynależność związkową, poglądy polityczne, niepełnosprawność, orientację seksualną. Wiąże się to z niezwłocznym reagowaniem na wszelkie przejawy możliwości występowania molestowania, dyskryminacji czy nierównego traktowania.

Kierownictwo Urzędu jednoznacznie wskazuje, że zakazane są wszelkie zachowania przybierające formy dyskryminacji fizycznej, psychologicznej, seksualnej i werbalnej, których skutkiem jest naruszanie godności osób pracujących w Urzędzie i stwarzanie wobec nich wroziej i zastraszającej atmosfery, w tym niepożądane zachowania o charakterze seksualnym (molestowanie) lub odnoszące się do płci. Obowiązująca procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna gwarantuje transparentność postępowania wszczętego w przypadku wystąpienia możliwości zaistnienia tego rodzaju incydentów.

Oprócz jasno określonych zasad i procedur, Urząd organizuje szkolenia z tematyki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji dla nowo zatrudnionych osób w ramach służby przygotowawczej oraz cykliczne szkolenia dla pracujących w Urzędzie, w szczególności dla kadry kierowniczej.

Ponadto Urząd podnosi świadomość osób zatrudnionych na temat przemocy seksualnej i molestowania poprzez coroczny udział w światowej kampanii 16 Dni Akcji Przeciwko przemocy ze względu na płeć. Kampania wielkopolska nosi nazwę „Make Love not przemoc”.

2.6. Wnioski z warsztatu konsultacyjnego

W przeprowadzonym warsztacie konsultacyjnym wzięło udział 17 pracowników i pracowniczek reprezentujących różne departamenty i biura Urzędu. Osoby uczestniczące w warsztacie stanowiły zróżnicowaną grupę pod względem płci, wieku, stopnia sprawności, stażu pracy, zajmowanych stanowisk oraz wykonywanych zadań. Diagnoza dotyczyła następujących zagadnień w odniesieniu do praktyki zawodowej w Urzędzie:

- równe/ nierówne szanse dla różnych płci w miejscu pracy
- równe/ nierówne traktowanie ze względu na płeć w miejscu pracy
- szczególne potrzeby osób różnej płci w miejscu pracy.

Osoby uczestniczące w warsztacie podkreślały pozytywne postrzeganie Urzędu jako pracodawcy prorodzinnego i ceniącego kompetencje niezależnie od płci, ale wskazały też na konkretne, ich zdaniem, przejawy nierówności i stereotypów w codziennej pracy, głównie w obszarze kultury organizacyjnej, organizacji pracy czy przydzielania zadań. Uczestniczki i uczestnicy zwrócili uwagę na znaczenie zbierania i publikowania danych w podziale na płeć i stosowania języka włączającego w budowaniu świadomości na temat równego traktowania.

Kluczowe ustalenia:

- Osoby uczestniczące w warsztacie oceniły, że Urząd jest dobrym pracodawcą, a jego prorodzinne nastawienie jest postrzegane jako atut. Zwróciły uwagę na to, że Urząd stawia na kompetencje niezależnie od płci oraz na inicjatywy kierowane do obu płci. Rekomendacja: Należy utrzymać, wzmacniać i promować istniejące w Urzędzie rozwiązania wspierające rodzicielstwo jako istotny element kultury organizacyjnej oraz komunikować szeroko o inicjatywach dla osób pracujących w Urzędzie z podkreśleniem włączającego charakteru tych przedsięwzięć.
- Uczestniczki i uczestnicy warsztatu wskazywali na potrzebę zmiany stereotypowych przekonań, z którymi mierzą się w zespołach. Szczególnie uciążliwy okazał się podwójny standard w ocenie mężczyzn i kobiet. Rekomendacja: Prowadzenie działań edukacyjnych w celu zwiększania świadomości i promowania wiedzy z zakresu równego traktowania oraz przewyższania stereotypów

związanych z płcią. Podnoszenie świadomości na temat języka włączającego i jego systematyczne wdrażanie, także w ogłoszeniach o pracę.

- Zwrócono uwagę na to, że istotne dla budowania świadomości na temat zasad równego traktowania jest zbieranie danych z podziałem na płeć i ich publikowanie w celu zwiększania wiedzy osób zatrudnionych w Urzędzie oraz zapobiegania mylnym ocenom sytuacji w kwestii równego traktowania.

Rekomendacja: Coroczna analiza danych w obszarze stosowania zasady równego traktowania.

- Jeśli chodzi o organizację pracy i zaobserwowane nierówności w przydzielaniu ambitnych zadań, to wyrażono zrozumienie dla faktu, że jest to także uzależnione od sytuacji osobistej (np. mniej angażujące dla rodziców dzieci wymagających opieki).

Rekomendacja: Dążenie do równomiernego obciążania pracą z wykorzystaniem pracy zespołowej.

- Kolejną kwestią, którą zgłosiły uczestniczki jest stereotypowe przydzielanie zadań przy organizacji różnych przedsięwzięć (np. kobiety: parzenie kawy, protokołowanie; mężczyźni: sprzęt IT, porządkowanie akt).

Rekomendacja: Dążenie do włączania obu płci w różnorodne działania i postrzeganie tego jako wartość.

3. Plan działań na rzecz wzmocnienia równości płci w Urzędzie na lata 2025 - 2027

Plan działań na rzecz wzmocnienia równości w Urzędzie opisuje cele i działania prowadzące do rozwijania i promowania równości płci w Urzędzie. Zawiera on cztery cele główne, które odnoszą się do pięciu obszarów rekomendowanych przez Komisję Europejską. Do każdego celu głównego przypisane są cele szczegółowe wraz z konkretnymi działaniami oraz wskaźnikami. Zostały one wyszczególnione w poniższych tabelach.

Cel główny 1. Dążenie do tworzenia kultury organizacyjnej wspierającej różnorodność oraz wdrażania najlepszych rozwiązań pozwalających na utrzymanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym

Cel szczegółowy	Działanie	Grupa docelowa	Wskaźniki	Czas realizacji	Zasoby
Zaangażowanie kadry kierowniczej w realizację Planu oraz zapoznanie z praktycznym wymiarem idei równości	Udział kadry kierowniczej w spotkaniu poświęconym prezentacji Planu Równości Płci i jego idei	Kadra kierownicza Urzędu	Prezentacja założeń Planu Równości Płci jego idei	Do końca 2025r.	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania
Budowanie świadomości i promowanie wiedzy z zakresu równego traktowania	Promocja Planu wśród kadry i otoczenia zewnętrznego Urzędu, uaktualnianie wiedzy w tym zakresie	Osoby zatrudnione w Urzędzie; otoczenie zewnętrzne Urzędu	Publikowanie Planu oraz raportów z monitoringu w BIP oraz w intranecie	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania
	Organizacja wydarzeń edukacyjnych w ramach Dni Różnorodności	Osoby zatrudnione w Urzędzie; otoczenie zewnętrzne Urzędu	Organizacja Dni Różnorodności. Komunikacja wydarzenia i jego programu poprzez mailing, w intranecie oraz w mediach Urzędu	Co roku w maju – Europejskim Miesiącu Różnorodności	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania; zaangażowanie środków z planu finansowego
	Rozbudowanie zakresu kursów służby	Osoby uczestniczące w służbie przygotowawczej	Opracowanie i wdrożenie rozszerzonego	Do końca 2025r.	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie

Cel szczegółowy	Działanie	Grupa docelowa	Wskaźniki	Czas realizacji	Zasoby
	przygotowawczej o zagadnienia dot. równego traktowania ze względu na płeć		programu kursu służby przygotowawczej		w dodatkowe działania
	Publikowanie materiałów edukacyjnych z zakresu równego traktowania w intranecie	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Liczba udostępnionych materiałów	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania
Uwzględnianie potrzeb osób różnych płci przy tworzeniu warunków pracy	Dalsze zapewnianie środków higieny menstruacyjnej w ramach programu Cykl kariery	Osoby zatrudnione w Urzędzie oraz klientki Urzędu	Okresowy przegląd stanu zaopatrzenia różowych skrzyneczek; liczba publikacji dotyczących Cyklu kariery w intranecie	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania; zaangażowanie środków z planu budżetowego
Wprowadzanie języka włączającego z uwzględnieniem wymiaru płci	Opracowanie wytycznych co do stosowania żeńskich form gramatycznych w nazwach funkcji i stanowisk, jeśli zostaną wprowadzone po temu ramy prawne	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Dokument wewnętrzny ustalający możliwości i zasady stosowania żeńskich form gramatycznych w nazwach funkcji i stanowisk; publikacja w	Działanie uzależnione od wprowadzenia przepisów	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania

Cel szczegółowy	Działanie	Grupa docelowa	Wskaźniki	Czas realizacji	Zasoby
			intranecie oraz mailing		
Wspieranie dobrostanu psychicznego pozwalającego utrzymać równowagę między życiem prywatnym a zawodowym	Utrzymanie możliwości uzyskania wsparcia psychologicznego w Urzędzie	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Utrzymanie zatrudnienia psychologa dla potrzeb osób zatrudnionych w Urzędzie	Działanie ciągłe	Środki w planie finansowym
	Utrzymanie edukacji nt. dobrostanu psychicznego dla kadry Urzędu	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Wykłady dostępne w formie online	Działanie ciągłe	Środki w planie finansowym
Wsparcie rodziców i osób opiekujących się osobami zależnymi w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym	Umożliwianie wymiany doświadczeń dotyczących aspektów miękkich oraz pozyskania wiedzy prawnej związanej z łączeniem rodzicielstwa z pracą zawodową	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Organizacja spotkań dla chętnych w celu wymiany doświadczeń i rozwiązań dla osób powracających do pracy w Urzędzie po przerwie związanej z rodzicielstwem	Od 2026r. raz do roku działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania
Promowanie modelu partnerskiego rodzicielstwa	Prowadzenie działań w zakresie promowania rodzicielstwa partnerskiego	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Opracowana koncepcja i udostępnione materiały w intranecie;	Od 2026 r. jako działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania;

Cel szczegółowy	Działanie	Grupa docelowa	Wskaźniki	Czas realizacji	Zasoby
	z uwzględnieniem języka wrażliwego na płeć				zaangażowanie środków z planu finansowego
Promowanie aktywności pozamerytorycznych integrujących osoby niezależnie od płci	Utrzymanie wsparcia dla integrujących inicjatyw pracowniczych	Osoby zatrudnione w Urzędzie i ich rodziny	Liczba organizowanych aktywności	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania; zaangażowanie środków z planu finansowego

Cel Główny 2. Dążenie do zachowania równowagi płci w procesach rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej oraz na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Cel szczegółowy	Działanie	Grupa docelowa	Wskaźniki	Czas realizacji	Zasoby
Dążenie do prowadzenia równościowej polityki kadrowej, w szczególności w wynagradzaniu	Monitorowanie poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Przeprowadzony monitoring (wraz z analizą wyników)	Od 2026 r. działanie ciągłe raz w roku	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania
Dążenie do zachowania równowagi płci w Urzędzie	Zdefiniowanie obszarów dotyczących zbierania danych kadrowych Urzędu w podziale na płeć	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Opis obszarów i wytycznych	Do końca 2025 r.	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania
	Monitoring z uwzględnieniem kryterium płci w zakresie zdefiniowanych obszarach	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Wprowadzenie monitoringu	Od 2026 r. działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania
Działania wspierające w rozwoju kariery	Utrzymanie zapewnienia dostępu do szkoleń z zakresu umiejętności liderskich	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Platforma szkoleniowa	Działanie ciągłe	Zaangażowanie środków z planu finansowego

Cel główny 3. Włączanie perspektywy płci do prowadzonych i zleczanych badań oraz programów

Cel szczegółowy	Działanie	Grupa docelowa	Wskaźniki	Czas realizacji	Zasoby
Uwzględnianie wymiaru płci w badaniach i finansowanych projektach	W ramach działań Urzędu polegających na przyznawaniu dofinansowania unijnego uwzględnianie zasady równości kobiet i mężczyzn	Podmioty ubiegające się o dofinansowanie ze środków EFS+, EFRR i FST	Odsetek projektów, w których poprzez kryteria zapewniono zgodność z zasadą równości kobiet i mężczyzn	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania
	W ramach działań Urzędu polegających na implementacji projektów z dofinansowaniem unijnym w celach społecznych monitorowanie rezultatów obejmujących integrację wymiaru płci	Osoby fizyczne będące uczestnikami projektów EFS+ i FST	Odsetek projektów EFS+ i FST skierowanych do uczestników indywidualnych, w których monitoruje się wskaźniki w podziale na płeć	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania
Uwzględnianie wymiaru płci w realizowanych działaniach oświatowych	Uwzględnianie wymiaru płci w kategorii „uczeń”, „student” w ramach działań Urzędu polegających na przyznawaniu stypendiów naukowych Marszałka Województwa Wielkopolskiego dla młodzieży szczególnie uzdolnionej	Stypendyści_ stypendystki	Odsetek naborów, w których monitoruje się liczbę osób w podziale na płeć	Od 2025 r. działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania

Cel główny 4. Zwiększanie świadomości na temat równego traktowania i dyskryminacji, w tym przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

Cel szczegółowy	Działanie	Grupa docelowa	Wskaźniki	Czas realizacji	Zasoby
Zwiększanie świadomości na temat dyskryminacji oraz przemocy ze względu na płeć	Organizacja działań edukacyjnych i szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Utrzymanie szkolenia dla kadry Urzędu minimum raz na 3 lata; liczba szkoleń	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania; zaangażowanie środków z planu finansowego
	Organizacja szkoleń antydyskryminacyjnych i antymobbingowych dla kadry kierowniczej	Kadra kierownicza Urzędu	Utrzymanie szkolenia dla kadry Urzędu minimum raz na 3 lata; liczba szkoleń	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania; zaangażowanie środków z planu finansowego
	Utrzymanie organizacji kampanii edukacyjnej „Make Love Not Przemoc” w ramach kampanii 16 Dni Akcji przeciw przemocy ze względu na płeć	Osoby zatrudnione w Urzędzie, otoczenie zewnętrzne Urzędu	Liczba materiałów udostępnionych i opublikowanych na stronie www, w mediach społecznościowych Urzędu oraz w intranecie	Raz do roku w listopadzie, działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania; zaangażowanie środków z planu finansowego
	Podnoszenie kompetencji kadry Urzędu w zakresie reagowania na przejawy molestowania seksualnego	Osoby zatrudnione w Urzędzie; kadra kierownicza Urzędu	Utrzymanie szkoleń na temat definicji molestowania seksualnego oraz umiejętności asertywnego reagowania na przejawy molestowania; liczba szkoleń	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania; zaangażowanie środków z planu finansowego

Cel szczegółowy	Działanie	Grupa docelowa	Wskaźniki	Czas realizacji	Zasoby
Wzmacnianie transparentnego systemu interwencji wobec sytuacji o charakterze dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego	Zwiększanie świadomości na temat procedury zgłaszania niepożądanych zjawisk i możliwych form wsparcia ze strony pracodawcy	Osoby zatrudnione w Urzędzie	Utrzymanie szkoleń z zakresu procedury antymobbingowej; liczba szkoleń	Działanie ciągłe	Zaangażowanie osób zatrudnionych w Urzędzie w dodatkowe działania

4. Wdrożenie Planu Równości Płci w Urzędzie

Wprowadzony zarządzeniem Marszałka Województwa Wielkopolskiego i opublikowany w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu Plan Równości Płci dotyczy wszystkich osób zatrudnionych w Urzędzie. Wszelkie działania wskazane w Planie Równości Płci będą realizowane w latach 2025 – 2027, a w budżecie Urzędu zostaną na te cele przeznaczone odpowiednie środki finansowe, w szczególności w Departamencie Organizacyjnym i Kadr.

5. Monitorowanie i ewaluacja Planu Równości Płci w Urzędzie

Monitorowanie realizacji Planu, jego ewaluacja, zebranie wyników oraz przygotowanie raportu i zaplanowanie działań na kolejny okres, a także publikacja w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu leżeć będą w gestii Departamentu Organizacyjnego i Kadr. Będzie on działał w ścisłej współpracy z członkami i członkiniami Zespołu ds. Planu Równości Płci, a także z innymi osobami z Urzędu w zależności od potrzeb.

Przewidziany jest również udział osób z różnych komórek Urzędu zatrudnionych na różnych stanowiskach po to, aby projektować i realizować działania odpowiadające na realne potrzeby osób zatrudnionych w Urzędzie. Gwarantuje to planowanie działań równościowych w Urzędzie w sposób spójny i efektywny.

Opracowywane corocznie wyniki i rekomendacje będą służyły jako podstawa do projektowania i podejmowania dalszych działań oraz ewentualnych aktualizacji niniejszego dokumentu.

6. Rekomendacje dla Wojewódzkich Samorządowych Jednostek Organizacyjnych i innych jednostek podległych Samorządowi Województwa Wielkopolskiego

Podobnie jak Urząd, Wojewódzkie Samorządowe Jednostki Organizacyjne oraz inne jednostki podległe Samorządowi Województwa Wielkopolskiego, działając na rzecz rozwoju naszego regionu, mogą przygotować swoje plany równości płci. W związku z tym mogą skorzystać z rozwiązań przyjętych w Urzędzie oraz poniższych rekomendacji. Rekomendacje te odnoszą się do wymogów Komisji Europejskiej co do planów równości płci, a jednocześnie zostały sformułowane w sposób umożliwiający ich realizację przez Jednostki.

Przy tworzeniu i wdrażaniu planu równości płci istotne jest, aby:

- zapoznać się z wytycznymi Komisji Europejskiej dotyczących obowiązkowych kryteriów, elementów i obszarów tematycznych planu i uwzględnić je w swoim dokumencie
- dokonać co najmniej ogólnej analizy zatrudnienia z uwzględnieniem kryterium płci na poszczególnych stanowiskach pracy. Istotne jest, aby po każdej analizie zastanowić się, czy obie grupy miały takie same szanse na zajmowanie danego stanowiska oraz czy istniejące rozwiązania są neutralne jeśli chodzi o płeć
- przeanalizować wynagrodzenia z uwzględnieniem kryterium płci. Po każdej analizie należy odpowiedzieć na pytania dotyczące równych szans w kwestii wynagrodzenia, czynników wpływających na wynagrodzenia oraz ewentualnego wprowadzenia rozwiązań eliminujących lukę płacową ze względu na płeć
- przeanalizować istniejące rozwiązania i praktyki wspierające godzenie życia zawodowego z prywatnym. Warto skonsultować z osobami zatrudnionymi w organizacji ich potrzeby w tym zakresie oraz preferowane rozwiązania
- przeanalizować istniejące rozwiązania pod kątem równego traktowania w obszarach istotnych dla planu równości płci, aby ocenić ich neutralność pod względem płci i zidentyfikować ewentualne faworyzowanie którejś z płci. W przypadku niepokojących odpowiedzi, należy opracować mechanizmy eliminujące nieprawidłowości
- dokonać analizy rozwiązań prawnych w zakresie zwalczania niepożądanych zjawisk – mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego. Badanie rozwiązań w zakresie zwalczania powyższych jest obowiązkiem pracodawcy i służy zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy
- dokonać analizy rozwiązań na rzecz różnorodności w organizacji oraz zastanowić się nad rozwiązaniami do wdrożenia w jednostce. Warto również zapewnić szkolenia podnoszące świadomość osób zatrudnionych w zakresie różnorodności
- opracować działania do podjęcia w celu zmiany dotychczasowych niepożądanych praktyk w każdym badanym obszarze oraz zaprojektować i zrealizować plan szkoleń oraz innych metod podnoszenia świadomości w zakresie równości płci. Zaplanowane działania powinny być mierzalne za pomocą wskaźników umożliwiających ocenę stopnia realizacji celów

- wyznaczyć lub zatrudnić osoby odpowiedzialne za realizację planu równości płci oraz zabezpieczyć odpowiednie zasoby dla zapewnienia jego wykonalności. Należy również opracować harmonogram prac i wskazać osoby odpowiedzialne za ich realizację
- corocznie monitorować i raportować postępy w realizacji planu równości płci.