

**ZARZADZENIE NR 43/2026
NADLEŚNICZEGO
NADLEŚNICTWA OBORNIKI
z dnia 19 sierpnia 2026r.**

**w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci
w Nadleśnictwie Oborniki.**

(znak spr.: SA.0210.1.43.2026)

Na podstawie § 22 ust.3 Statutu Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 50 Ministra Ochrony Środowiska, Zasobów Naturalnych i Leśnictwa z dn. 18 maja 1994r., Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe w związku z art. 94³ ustawy z 26 czerwca 1974r – Kodeks pracy (tj. dz.U.2025 poz.277 ze zm.) zarządza się, co następuje:

- § 1. Wprowadza się do stosowania w Nadleśnictwie Oborniki Plan Równości Płci – Gender Equality Plan – GEP, zwany dalej „Planem”.
- § 2. Plan stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.
- § 3. Plan określa cele, kierunki działań oraz zasady służące zapewnieniu równego traktowania i równych szans bez względu na płeć, w szczególności w zakresie zatrudnienia, rozwoju zawodowego, dostępu do szkoleń, awansowania, wynagradzania, udziału w procesach decyzyjnych oraz godzenia życia zawodowego z prywatnym..
- § 4. Zobowiązuję się wszystkich pracowników Nadleśnictwa Oborniki do zapoznania się z treścią niniejszego zarządzenia oraz Planu Równości Płci i stosowania zawartych w nich zasad w ramach wykonywanych obowiązków służbowych.
- § 5. Zobowiązuje się stanowisko ds. pracowniczych do:
 - a) zapoznania osób zatrudnionych po dacie wejścia w życie niniejszego zarządzenia z jego treścią;
 - b) przedstawienia do 30 stycznia każdego roku w formie pisemnej Nadleśniczemu informacji rocznej wg wzoru stanowiącego Załącznik nr 1 do Planu.
- § 6. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania.



**NADLEŚNICZY
NADLEŚNICTWA OBORNIKI**

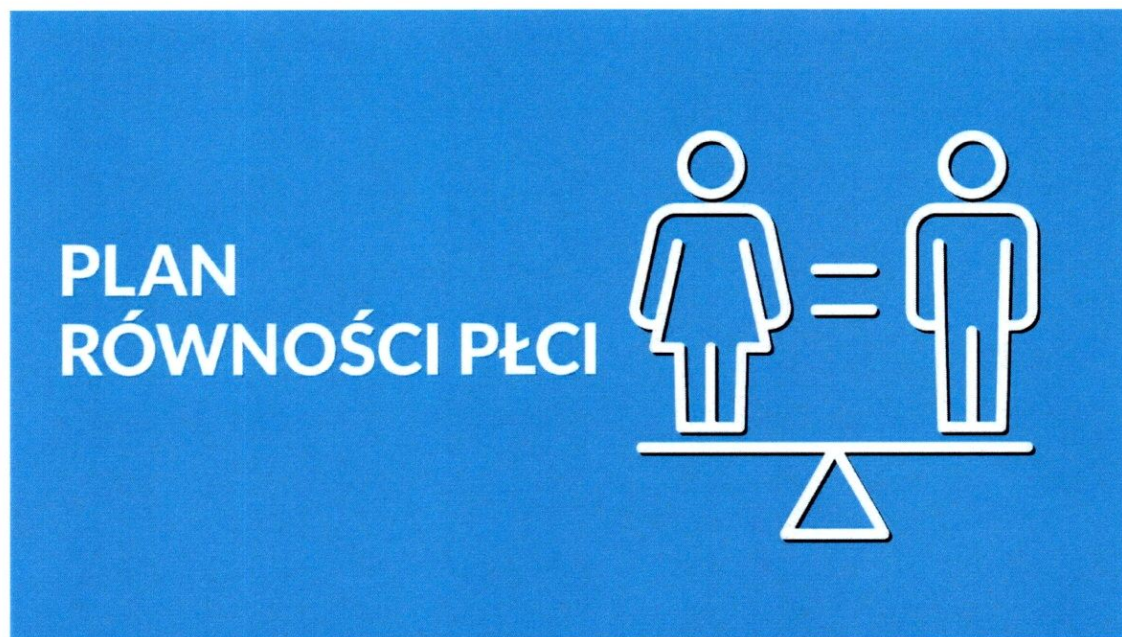
Jacek Szczepanik

Plan Równości Płci

Dla

Nadleśnictwa Oborniki

2026



Poznań, sierpień 2026

Opracowanie: Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Leśnictwa i Drzewnictwa

Oddział w Poznaniu

Na podstawie danych dostarczonych przez Nadleśnictwo Oborniki.

Plan Równości Płci dla Nadleśnictwa Oborniki¹

WSTĘP

Celem wprowadzenia Planu Równości Płci (GEP – ang. Gender Equality Plan) w Nadleśnictwie Oborniki, zwanym dalej Nadleśnictwem, jest stworzenie środowiska pracy wolnego od stereotypów oraz wszelkich form dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, ale także innych przesłanek, takich jak wiek, niepełnosprawność, pochodzenie, religia czy orientacja seksualna.

Wszystkim zatrudnionym – niezależnie od płci – Nadleśnictwo pragnie zapewnić poczucie równego traktowania i jednakowe szanse na rozwój zawodowy oraz zagwarantować, że każdy może w pełni uczestniczyć w aktywności Nadleśnictwa, czując się docenionym bez względu na różnice płciowe. Jest także istotne, aby funkcjonujące już w Nadleśnictwie zasady i rozwiązania dotyczące równości płci miały charakter publiczny.

Konstruując Plan Równości Płci, wzięto również pod uwagę rozwiązania dotyczące równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji płciowej stanowione przez międzynarodowe i krajowe dokumenty, w tym akty prawne, takie jak:

- 1) Strategia Rady Europy dotycząca równości płci na lata 2024-2029 (CM (2024)17-final);
- 2) Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (Dz. COM/2020/152 final);
- 3) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 2006.204.23);
- 4) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.);
- 5) Uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 (M.P. poz. 640);

¹ Zgodnie ze Statutem Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, Nadleśnictwo, w tym Nadleśnictwo Oborniki jest **podstawową jednostką organizacyjną i wykonawczą** Lasów Państwowych.

Działa ono na zasadzie samodzielnego bilansowania w ramach całego przedsiębiorstwa, jakim są Lasy Państwowe, a na jego czele stoi **Nadleśniczy**, który jednoosobowo kieruje nadleśnictwem i reprezentuje je na zewnątrz.

- 6) Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2026 r. poz. 236);
- 7) Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071 ze zm.);
- 8) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).

Plan Równości Płci to zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci przez zmiany instytucjonalne i kulturowe, uwzględniając obszary takie jak równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery a także zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Minimalne obowiązkowe wymagania wobec Planu Równości Płci obejmują:

- 1) jego publiczny charakter – formalny dokument opublikowany na stronie internetowej instytucji i podpisany przez przedstawiciela jego kierownictwa;
- 2) dedykowane zasoby – wyraźnie przypisane osobowe, finansowe i materialne zasoby w instytucji przeznaczone na implementację Planu Równości Płci;
- 3) zbieranie danych i monitorowanie – Plan Równości Płci powinien zawierać dane z podziałem na płeć, dotyczące kadry instytucji oraz zakładać coroczne raportowanie na podstawie wskaźników;
- 4) szkolenia – Plan Równości Płci powinien zapewniać w ramach instytucji szkolenia na temat równości płci i uprzedzeń ze względu na płeć dla pracowników i decydentów.

W celu opracowania Planu Równości Płci przeprowadzono diagnozę procedur i tzw. dobrych praktyk funkcjonujących w Nadleśnictwie, w celu zidentyfikowania ewentualnych działań mogących nosić znamiona nierównego traktowania ze względu na płeć oraz wskazania obszarów stanowiących mocne strony polityki kadrowej w badanym obszarze. Plan Równości Płci zawiera potencjalne działania, które Nadleśnictwo podejmie w przypadku konieczności wyrównania szans kobiet i mężczyzn oraz wyeliminowania potencjalnych uprzedzeń uwarunkowanych płcią. Plan Równości Płci zawiera jasno sformułowane cele oraz zasady ich monitorowania.

DIAGNOZA

Punktem wyjścia niniejszego dokumentu była diagnoza aktualnej sytuacji w Nadleśnictwie Oborniki w kontekście równości płci, w tym:

- 1) analiza statystyk zatrudnienia;

- 2) identyfikacja występujących problemów w tym zakresie;
- 3) instrumentów przeciwdziałania problemom i ich rozwiązywania.

Uwarunkowania sektorowe i specyfika pracy w leśnictwie

Sektor leśny w Polsce historycznie charakteryzował się silną maskulinizacją, co wynikało zarówno z fizycznego charakteru pracy terenowej, jak i dawnych uwarunkowań społeczno-kulturowych oraz tradycji mundurowej Służby Leśnej. Przez dziesięciolecia zawód leśnika był postrzegany jako profesja typowo męska, co do dziś znajduje odzwierciedlenie w strukturze demograficznej starszych stażem pracowników, szczególnie na stanowiskach związanych z bezpośrednią strukturą zarządzania lasem (leśniczowie, podleśniczowie).

W ostatnich latach obserwuje się jednak wyraźną zmianę pokoleniową i kulturową. Do Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, w tym do Nadleśnictwa Oborniki, aplikuje i trafia coraz większa liczba kobiet. Zjawisko to jest efektem m.in. wzrostu liczby absolwentek wydziałów leśnych i nauk pokrewnych, a także postępującej mechanizacji prac terenowych oraz cyfryzacji procesów zarządzania w leśnictwie, co znosi dawne bariery fizyczne. Kobiety coraz częściej obejmują stanowiska nie tylko w pionie administracyjno-finansowym, ale również merytorycznym i techniczno-terenowym.

Niniejszy Plan Równości Płci odpowiada na ten proces transformacji. Jego zadaniem jest wsparcie naturalnej ewolucji struktury zatrudnienia, eliminacja ewentualnych barier mentalnych oraz zapewnienie, że rosnąca reprezentacja kobiet w strukturach Nadleśnictwa przekłada się na równe szanse rozwoju kariery i awansu na każdym szczeblu organizacyjnym.

Istotnym czynnikiem wpływającym na obecny obraz struktury zatrudnienia i wynagrodzeń jest również fakt, że w leśnictwie poziom uposażenia oraz awansu zawodowego tradycyjnie silnie koreluje ze stażem pracy i wysługą lat. Ponieważ w poprzednich dekadach kadrę o najdłuższym stażu tworzyli niemal wyłącznie mężczyźni, naturalną konsekwencją tego stanu rzeczy jest ich obecna dominacja w wyższych grupach uposażeń oraz na stanowiskach seniorskich i decyzyjnych.

Osiągnięcie pełnej, statystycznej równowagi płacowej i strukturalnej w ujęciu globalnym jest zatem procesem ewolucyjnym, który wymaga czasu. Okres tej transformacji pokoleniowej musi zostać zabezpieczony odpowiednimi procedurami, aby nowo wstępujące do służby kadry – bez względu na płeć – miały identyczną pozycję startową i równe tempo rozwoju

zawodowego. To już się dzieje poprzez np.: regulację płac na poszczególnych stanowiskach służącą zmniejszeniu różnic płacowych (rok 2026).

STATYSTYKI

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było sprawdzenie, jaki jest rozkład płci wśród osób pracujących w Nadleśnictwie. Statystki sporządzono na potrzeby niniejszego dokumentu w podziale na płeć i grupy stanowisk według stanu na 31. grudnia 2025 roku. Dane zostały zaprezentowane poniżej.

W Nadleśnictwie na koniec 2025 roku było zatrudnionych 59 osób, w tym:

- 16 kobiet
- 43 mężczyzn.

Na stanowiskach kierowniczych: 5 mężczyzn i 2 kobiety.

Powyższe dane statystyczne wskazują na przewagę liczby mężczyzn w ogólnej liczbie zatrudnionych. Mężczyźni stanowią 73% a kobiety 27% wszystkich zatrudnionych (wyjaśniono szerzej w rozdziale *Uwarunkowania sektorowe i specyfika pracy w leśnictwie*).

Najwyższą funkcję kierowniczą w Nadleśnictwie pełni Nadleśniczy, który jest mężczyzną. Ma dwóch zastępców, którzy są mężczyznami. Równowaga ze względu na płeć jest zachowana na stanowiskach Głównej Księgowej i Sekretarza, które są piastowane przez kobiety.

Ponadto przeanalizowano okres ostatnich 3 lat, tj. 2023-2025 pod kątem dyskryminacji ze względu na płeć. Zgłoszeń nie stwierdzono.

Struktura zatrudnienia w latach 2023-2025 wyglądała następująco:

Tabela 1. Ilość zatrudnionych w podziale na kobiety i mężczyzn.

rok	ilość osób	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety na stanowisku kierowniczym	Mężczyźni na stanowisku kierowniczym
2025	59	16	43	2	5
2024	59	16	43	2	5
2023	58	16	42	2	5

Tabela 3 wskazuje na silną korelację między stażem pracy i poziomem wynagrodzenia. Średni staż pracy kobiet w Nadleśnictwie jest krótszy o 5 lat w porównaniu do mężczyzn. To przekłada się na różnicę wynagrodzeń na poziomie 0,22 współczynnika liczbowego wg PUZP².

² PUZP – skrót Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe

Tabela 2. Ilość kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach.

dane za 2025 rok (stan na 31XII2025)			
stanowisko	stanowiska kierownicze Tak/Nie	ilość kobiet	ilość mężczyzn
Nadleśniczy	TAK	0	1
Zastępca	TAK	0	2
Główny Księgowy	TAK	1	0
Inżynier Nadzoru	TAK	0	2
Sekretarz	TAK	1	0
specjalista (gospodarka leśna, finanse, administracja razem)	NIE	14	5
Leśniczy	NIE		14
Podleśniczy	NIE	1	13
Straznik leśny	NIE		2
samodzielne stanowisko	NIE		1
ROBOTNIK OBSŁ- KIEROWCA	NIE	0	2
.....			
SUMA			59

Tabela 3. Struktura płacy i lat pracy w podziale na kobiety i mężczyzn.

dane za 2025 rok (stan na 31XII2025)		
struktura płac	współczynnik liczbowy wg PUZP*	*wartość = suma współczynników kobiet albo mężczyzn podzielona przez ilość kobiet albo mężczyzn
średnia płaca kobiet	4,171	
średnia płaca mężczyzn	4,391	
struktura doświadczenia	ilość lat pracy**	**ilość = suma lat pracy kobiet albo mężczyzn podzielona przez ilość kobiet albo mężczyzn
średni staż pracy kobiet	17	
średni staż pracy mężczyzn	22	

INSTRUMENTY

Do regulacji wewnętrznych, które mają znaczenie w kontekście działań na rzecz równości płci, należy zaliczyć:

1. Zarządzenie nr 34/2021 Nadleśniczego Nadleśnictwa Oborniki z 19 kwietnia 2021 roku w sprawie wewnętrznej procedury antymobbingowej w Nadleśnictwie Oborniki.
2. Zarządzenie nr 31/2025 Dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Poznaniu z dnia 9.05.2025 r. w sprawie wprowadzenia polityki antykorupcyjnej RDLP w Poznaniu.

3. Zarządzenie nr 35/2024 Nadleśniczego Nadleśnictwa Oborniki z dnia 8.08.2024 r. w sprawie ustanowienia i wdrożenia standardów ochrony małoletnich w Nadleśnictwie Oborniki,
4. Zarządzenie nr 38/2024 Nadleśniczego Nadleśnictwa Oborniki z dnia 23.09.2024 r. w sprawie wdrożenia w Nadleśnictwie Oborniki wewnętrznej procedury zgłaszania informacji o naruszeniach prawa i podejmowania działań następnych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń.
5. Zarządzenie nr 65/2025 Nadleśniczego Nadleśnictwa Oborniki z dnia 29.12.2025 r., w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Nadleśnictwa Oborniki wraz z późniejszymi zmianami (Zarządzenie nr 19/2026 z dnia 17.03.2026 r. - pierwsza zmiana, Zarządzenie nr 29/2026 z dnia 10.04.2026 r. - druga zmiana).

Powyższe Zarządzenia definiują w szczególności:

1) pojęcie mobbingu (Z34/2021) – jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowanego przeciwko pracownikowi, polegającego na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu Pracownika, wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;

2) pojęcie molestowania – jako niepożądanego zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, oraz wprowadzają zasady:

- uczciwości i rzetelności,
- profesjonalizmu,
- kultury osobistej,
- godnego zachowania i godnej reprezentacji Nadleśnictwa,
- służby publicznej,
- bezstronności i niezależności,
- przejrzystości,
- równego traktowania,
- apolityczności.

Określają również obowiązki pracodawcy w ramach przeciwdziałania występowaniu naruszenia i mobbingu, takie jak:

1. Obowiązki prewencyjne i edukacyjne:

- Podejmowanie działań zapobiegawczych, w szczególności w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia;
- Promowanie właściwych postaw;
- Szkolenia i informowanie;
- Zapoznanie nowych pracowników.

2. Obowiązki formalno-organizacyjne i związane z aktami osobowymi:

- Dołączanie oświadczeń do akt osobowych;
- Upoważnienie do przetwarzania danych;
- Obsługa administracyjna i ochrona danych.

3. Obowiązki w zakresie prowadzenia postępowania wyjaśniającego:

- Wszczęcie postępowania;
- Powołanie Komisji Antymobbingowej;

a także ustanawiają w Nadleśnictwie Komisję Antymobbingową i określają zakres jej zadań i tryb pracy.

W zakresie działań zapobiegawczych szczególne znaczenie ma:

- a) czytelne określanie zakresów zadań i obowiązków służbowych pracowników,
- b) otwarta komunikacja z pracownikami,
- c) skuteczne identyfikowanie i rozwiązywanie konfliktów interpersonalnych,
- d) zapewnienie pracownikom poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy, w szczególności poprzez kreowanie przyjaznej kultury organizacyjnej, eliminacji agresji;
- e) niezwłoczne reagowanie na sygnały pracowników dotyczące stosowania mobbingu;
- f) podejmowanie wobec pracowników, którym udowodniono stosowanie mobbingu, konsekwencji przewidzianych przepisami prawa;
- g) zapewnienia pracownikom, będącym ofiarą mobbingu i innych działań niepożądanych, wsparcia, w szczególności w zakresie uzyskania pomocy medycznej lub psychologicznej;

- h) promowanie pożądanых, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między pracownikami;

Każdy pracownik po zapoznaniu się z treścią Zarządzenia 34/2021 potwierdził przyjęcie do wiadomości procedury antymobbingowej poprzez pisemne złożenie oświadczenia.

W nadleśnictwie nie ma stanowiska dedykowanego wprost funkcji Rzecznika ds. Etyki.

Diagnoza wykazała, że:

- 1) Nadleśnictwo w żaden sposób nie ogranicza dostępu do poszczególnych stanowisk czy projektów ani kobietom, ani mężczyznom, nie występują formy dyskryminacji ze względu na płeć;
- 2) w Nadleśnictwie funkcjonują rozwiązania, które zapewniają możliwość prowadzenia efektywnej polityki równości płci.

Przeprowadzona analiza obecnej sytuacji prowadzi do wniosku, że aktualna polityka wewnętrzna Nadleśnictwa jest efektywna z punktu widzenia tworzenia i umacniania w tym Instytucji kultury organizacyjnej opartej na zasadzie równości płci. Zasadna jest zatem jej kontynuacja.

CELE STRATEGICZNE

Na bazie przeprowadzonej diagnozy i zebranych danych Nadleśnictwo wyznaczyło do realizacji następujące cele strategiczne w kontekście równości płci:

- 1) ciągły monitoring danych statystycznych dotyczących zatrudnienia pod kątem płci w instytucji – realizacja tego celu ma pozwolić na zaobserwowanie ewentualnych trendów zatrudnienia w instytucji wskazujących na naruszenie zasady równości płci;
- 2) upowszechnianie wśród zatrudnionych wiedzy nt. równości płci, zasad równego traktowania, w tym ze względu na płeć oraz przeciwdziałania dyskryminacji, w tym płciowej – realizacja tego celu ma przyczynić się do wzrostu świadomości dotyczącej równości płci oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności;

3) utrzymanie równości w wysokości wynagradzania bez uwarunkowań z uwagi na płeć – realizacja tego celu ma pozwolić na usunięcie materialnego zagrożenia dla równości płci w Instytucji.

WDRAŻANIE

Nadleśnictwo prowadzi długoterminowe działania na rzecz realizacji wyżej wymienionych celów:

- 1) do celu nr 1 – stały przegląd i monitorowanie danych dotyczących płci pracowników Nadleśnictwa w poszczególnych pionach w korelacji z rodzajem stanowisk w podziale na płeć i grupy stanowisk według stanu na 31 grudnia każdego roku;
- 2) do celu nr 2 – prowadzenie aktywnej polityki informacyjnej wśród pracowników Nadleśnictwa, mającej na celu uwrażliwienie na przejawy dyskryminacji, promowania postaw równości i poszanowania różnorodności w formule cyklicznych szkoleń;
- 3) do celu nr 3 – stała analiza danych odnośnie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn ze szczególnym uwzględnieniem dysproporcji w wysokości wynagrodzeń na tożsamyh stanowiskach, podobnym doświadczeniu i ocenie pracowniczej.

Działania te są realizowane przy pomocy posiadanych zasobów osobowych, finansowych i materialnych, w szczególności przez dział kadr.

RAPORTOWANIE I EWALUACJA

Plan Równości Płci Nadleśnictwa ma charakter dokumentu strategicznego i jednocześnie dynamicznego, dostosowywanego do zmieniających się uwarunkowań oraz potrzeb organizacji. W związku z tym przewiduje się jego bieżącą aktualizację, w tym modyfikację celów GEP oraz narzędzi ich realizacji tak, aby jak najpełniej wspierał realizację nadrzędnego celu, jakim jest tworzenie i utrzymanie w Nadleśnictwie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń ze względu na płeć.

Plan Równości Płci jest dostępny na stronie internetowej Nadleśnictwa www.oborniki.poznan.lasy.gov.pl.

Specjalista ds. pracowniczych Nadleśnictwa przedstawi do 30 stycznia każdego roku w formie pisemnej Nadleśniczemu informację roczną o zrealizowanych w poprzednim roku działaniach,

w szczególności o przeprowadzonych szkoleniach i liczbie udzielonych porad, które obejmują także kwestie dotyczące polityki równości płci i nierównego traktowania w Nadleśnictwie.

PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

Plan Równości Płci przywołuje podstawowe zasady i cele polityki równości płci, jakimi kieruje się na co dzień Nadleśnictwo. Wskazuje również kluczowe instrumenty służące ich realizacji. Nadleśnictwo dokłada starań, aby wszystkim zatrudnionym – niezależnie od płci – zapewnić poczucie równego traktowania i jednakowe szanse na rozwój zawodowy.

Rekomendacje w zakresie działań w poszczególnych obszarach:

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym:

- Wprowadzanie elastycznych form pracy (np. praca zdalna, ruchomy czas pracy), o ile charakter stanowiska na to pozwala.
- Promowanie korzystania z urlopów rodzicielskich i opiekuńczych przez wszystkie osoby zatrudnione.
- Organizowanie szkoleń i kampanii informacyjnych dotyczących równowagi work-life balance.
- Monitorowanie obciążenia pracą.
- Wspieranie inicjatyw prozdrowotnych i dobrostanu pracowników.

2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym:

- Dążenie do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.
- Wprowadzanie przejrzystych kryteriów awansu i powoływania na stanowiska decyzyjne.
- Organizowanie programów mentoringowych i rozwojowych, szczególnie wspierających niedoreprezentowaną płć.
- Monitorowanie struktury zatrudnienia pod kątem udziału płci na różnych poziomach zarządzania.

3. Równowaga w rekrutacji i rozwoju kariery:

- Zapewnienie neutralnych pod względem płci procesów rekrutacyjnych i awansowych.
- Stosowanie jednolitych i przejrzystych kryteriów oceny kandydatów i pracowników.
- Zachęcanie przedstawicieli obu płci do aplikowania na wszystkie stanowiska, w tym techniczne i kierownicze.
- Zapewnienie równego dostępu do szkoleń, kursów i możliwości rozwoju zawodowego.

4. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu:

- Utrzymanie procedur zgłaszania przypadków przemocy i molestowania.
- Utrzymanie poufnych i bezpiecznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości.
- Prowadzenie regularnych szkoleń dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy.
- Zapewnienie wsparcia osobom doświadczającym przemocy (np. pomoc psychologiczna, doradztwo).
- Podejmowanie niezwłocznych i adekwatnych działań wobec sprawców naruszeń.

NADLEŚNICZY
Nadleśnictwa
Oborniki
Jacek Szczepanik

Załącznik 1 do Planu Równości Płci dla Nadleśnictwa Oborniki (wzór corocznego sprawozdania).

Formularz corocznego monitoringu w ramach Planu Równości Płci dla Nadleśnictwa Oborniki.

dane za rok.....

kategoria regulacji	ostatni dokument wprowadzający/regulujący i obowiązujący Zarządzenie...../Regulamin...../inne	liczba szkoleń w obszarze regulacji	rok	ile osób	wpisać liczbę K/liczbę M	liczba zgłoszeń-skarg w obszarze regulacji	jeśli były to proszę podać rok skargi w obszarze regulacji
antymobingowe							
antykorupcyjne							
zapobiegające molestowaniu seksualnemu							
zapewniające równość płci							
chroniące sygnalistów							
regulamin organizacyjny Nadleśnictwa							

dane za rok.....

statystyka zatrudnienia

rok	ilość osób	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety na stanowisku kierowniczym	Mężczyźni na stanowisku kierowniczym	liczba osób na urlopach rodzicielskich w układzie K/M	liczba osób na pracy zdalnej w układzie K/M
.....							

dane za rok (stan na 31XII)

stanowisko	stanowiska kierownicze Tak/Nie	ilość kobiet	ilość mężczyzn
Nadleśniczy			
Zastępca			
Główny Księgowy			
Inżynier Nadzoru			
Sekretarz			
specjalista (gospodarka leśna, finanse, administracja razem)			
Leśniczy			
Podleśniczy			
Straznik leśny			
samodzielne stanowisko			
można dopisać stanowiska/grupę stanowisk analogicznie jak wyżej i wstawić wiersz			
.....			
.....			
SUMA			

dane za rok (stan na 31XII)

struktura płac	współczynnik liczbowy wg PUZP*	*wartość = suma współczynników kobiet albo mężczyzn podzielona przez ilość kobiet albo mężczyzn
średnia płaca kobiet		
średnia płaca mężczyzn		
struktura doświadczenia	ilość lat pracy**	**ilość = suma lat pracy kobiet albo mężczyzn podzielona przez ilość kobiet albo mężczyzn
średni staż pracy kobiet		
średni staż pracy mężczyzn		