

RÓWNOŚCIOWY PLAN DZIAŁANIA DLA WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO NA LATA 2025-2030



Równościowy Plan Działania dla województwa lubuskiego na lata 2025-2030

Zamawiający: Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego



Wykonawca: Instytut Socjologii i Instytut Filologii Polskiej Uniwersytetu Zielonogórskiego



Zielona Góra, maj 2025

Spis treści

Spis treści	2
Wykaz skrótów	3
Wprowadzenie	4
Główne wnioski z diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie	6
Cele Równościowego Planu Działania dla województwa lubuskiego 2025-2030	14
Cel 1 – Budowanie świadomości na temat zasady równego traktowania i potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć	18
Cel 2 – Wsparcie działań <i>work-life balance</i> i uwzględnienie różnych potrzeb kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia	22
Cel 3 – Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i budowanie społeczeństwa otwartego na różnorodność	25
Cel 4 – Eliminowanie stereotypów dotyczących płci i promowanie postaw równościowych w kontaktach społecznych	29
Cel 5 – Uwzględnianie kwestii równości płci w politykach regionalnych i lokalnych	31
Monitorowanie wdrażania Równościowego Planu Działania	32
Słowniczek pojęć	38
Źródła	40

Wykaz skrótów

EKRKiMwŻŁ	Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym
LGBTQ+	skrót od słów: lesbijki, geje, osoby biseksualne, transpłciowe, queerowe oraz inne osoby nieheteronormatywne
LIRP	Lubuski Indeks Równości Płci
NGO	skrót z j. ang. <i>Non Governmental Organisations</i> oznaczający organizacje pozarządowe
RPD	Równościowy Plan Działania
STEM	skrót z j. ang. <i>Science, Technology, Engineering, Mathematics</i> (nauka, technologia, inżynieria i matematyka)
UMWL	Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego

Wprowadzenie

Równość szans oraz inkluzja społeczna stanowią jeden z fundamentów zrównoważonego rozwoju regionalnego i są kluczowymi wartościami współczesnych społeczeństw demokratycznych. Podpisanie *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym* stanowi formalne zobowiązanie władz województwa lubuskiego do promowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz do wdrażania wynikających z niej zobowiązań na poziomie regionalnym. Jest to wyraz zaangażowania samorządu w budowanie społeczeństwa opartego na równości szans, inkluzji oraz na poszanowaniu różnorodności. Według zapisów tego dokumentu województwo lubuskie zobowiązuje się do współpracy ze wszystkimi instytucjami, organizacjami i podmiotami działającymi na jego terenie, aby w praktyce wdrażać działania wspierające rzeczywistą równość płci. Samorząd województwa ma aktywnie współdziałać zarówno z sektorem publicznym, jak i prywatnym, a także z organizacjami pozarządowymi, w celu wzmacniania równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia publicznego. Służyć ma temu *Równościowy Plan Działania dla województwa lubuskiego 2025-2030*, który określa cele, priorytety oraz konkretne działania mające na celu wdrażanie postanowień *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym*. Dokument ten wskazuje także przewidywane źródło środków finansowych oraz mechanizmy monitorowania realizowanych inicjatyw, tak aby skutecznie wypełnić zobowiązania wynikające z *Karty* i wspierać trwałe zmiany na rzecz równości w regionie.

Równościowy Plan Działania dla województwa lubuskiego 2025-2030 opiera się na założeniu, że równość płci w wymiarze społecznym, gospodarczym i politycznym jest nie tylko wartością etyczną, zapisaną zarówno w Konstytucji RP, jak i w europejskim filarze praw socjalnych, ale także czynnikiem wzmacniającym spójność społeczną, kapitał ludzki i innowacyjność regionu. Systemowe wsparcie równego dostępu do zasobów, praw i możliwości dla wszystkich mieszkańców regionu stanowi odpowiedź na wyzwania i potrzeby identyfikowane zarówno w badaniach społecznych, jak i w praktyce funkcjonowania instytucji publicznych, organizacji społecznych oraz sektora prywatnego w województwie lubuskim. Kierunki tego wsparcia i propozycje działań zostały określone na podstawie dokonanej na potrzeby niniejszego Planu ekspertyzy dotyczącej sytuacji kobiet i mężczyzn w

województwie lubuskim oraz rekomendacji instytucji krajowych i międzynarodowych zajmujących się problematyką równości i przeciwdziałania dyskryminacji.

Głównym założeniem *Równościowego Planu Działania 2025-2030* jest wskazanie działań, które przyczynią się do tego, aby województwo lubuskie było miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji oraz ograniczeń dotyczących swobody działania. *Plan* określa kluczowe cele strategiczne, cele operacyjne oraz szczegółowe działania, które mają być realizowane przez wskazane podmioty. Wdrażanie go ma przebiegać w ścisłej współpracy z podmiotami reprezentującymi różne sektory oraz mieszkańcami regionu. Dokument ten zakłada również regularny monitoring wdrażanych działań, aby skutecznie odpowiadać na dynamicznie zmieniające się potrzeby społeczności lokalnych.

Dążenie do równości i włączenia społecznego w skali regionalnej jest istotnym elementem budowania społeczeństwa opartego na współpracy, otwartości i wzajemnym szacunku. Niniejszy *Plan* stanowi narzędzie umożliwiające wdrażanie polityk równościowych, sprzyjając harmonijnemu i zrównoważonemu rozwojowi województwa lubuskiego.

Główne wnioski z diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie

Na potrzeby niniejszego Planu opracowana została ekspertyza dotycząca charakterystyki sytuacji kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim, której celem była diagnoza aktualnego stanu równości płci w regionie oraz wskazanie kluczowych obszarów wymagających dalszych działań. Równość płci to nie tylko kwestia sprawiedliwości społecznej, ale także istotny czynnik wpływający na rozwój gospodarczy, jakość życia mieszkańców oraz trwałość polityk społecznych i rynku pracy. Wdrażanie polityki równości płci jest wyraźnym sygnałem, iż problematyka równości płci jest istotnym elementem polityki regionalnej, czego efektem jest także przyjęcie *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym* (EKRKiMwŻL) i oznacza potrzebę systemowego uwzględniania perspektywy równościowej we wszystkich obszarach polityki regionalnej.

Dokonana w analizie¹ wielowymiarowa ekspertyza wykazała, że województwo lubuskie ma solidne podstawy do rozwijania polityki równości płci, jednak działania te często zależą od pojedynczych inicjatyw. Organizacje pozarządowe, instytucje publiczne i samorządy lokalne aktywnie podejmują działania na rzecz równości, jednak ich skala i trwałość wymagają dalszego wzmocnienia poprzez stabilne mechanizmy monitorowania postępów oraz wspierania polityki równościowej.

Aby skutecznie monitorować postępy w realizacji polityki równościowej, opracowano Lubuski Indeks Równości Płci (LIRP), który stanowi autorskie narzędzie oceny poziomu równości w regionie. Indeks obejmuje sześć kluczowych obszarów (rynek pracy, sytuacja finansowa, edukacja, stanowiska kierownicze, wsparcie społeczne i zdrowie). Aktualnie, w momencie realizacji ekspertyzy, całkowita wartość LIRP wynosi 0,63, co wskazuje na umiarkowany poziom równości płci – niektóre obszary osiągają dobre wyniki, ale inne wymagają interwencji. W wyróżnionych obszarach uzyskano następujące wartości indeksów obszarowych:

¹ Ekspertyza: charakterystyka sytuacji kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim.

1. Rynek pracy (0,89) – kobiety mają wysoki poziom uczestnictwa w rynku pracy, ale są częściej zatrudniane w sektorach o niższych wynagrodzeniach i rzadziej zajmują stanowiska kierownicze.
2. Sytuacja finansowa (0,89) – luka płacowa wynosi 12,9%, co oznacza, że kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni.
3. Edukacja (0,94) – kobiety częściej kończą studia wyższe, ale są niedoreprezentowane w naukach ścisłych i technicznych.
4. Władza (0,80) – kobiety rzadziej zajmują stanowiska decyzyjne w administracji, polityce i biznesie.
5. Zdrowie (0,20) – kobiety są bardziej obciążone obowiązkami opiekuńczymi, co negatywnie wpływa na ich zdrowie psychiczne i fizyczne.
6. Wsparcie społeczne (0,07) – najmniej rozwinięta dziedzina, wskazująca na brak dostatecznych mechanizmów wspierających kobiety w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

Diagnoza sytuacji w województwie lubuskim potwierdziła, że główne nierówności dotyczą:

- nierównomiernego podziału obowiązków opiekuńczych, co ogranicza możliwości zawodowe kobiet;
- niedostatecznej reprezentacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych, zwłaszcza w administracji i biznesie;
- różnic w sytuacji ekonomicznej, pomimo wysokiego poziomu wykształcenia kobiet i ich aktywności na rynku pracy.

W dokonanych analizach odwołano się do dokumentów strategicznych, zbadano funkcjonowanie organizacji pozarządowych, przeanalizowano dane pochodzące z instytucji samorządowych i biznesu oraz uwzględniono wyniki reprezentatywnych badań społecznych w wyróżnionych, kluczowych obszarach. Główne wnioski zostały przedstawione poniżej.

Problemy polityki równościowej

Województwo lubuskie realizuje swoje zobowiązania w zakresie równości płci na podstawie kilku kluczowych dokumentów, jednak stopień uwzględnienia tej problematyki w nich jest

zróżnicowany. Podstawą działań powinna być podpisana w 2023 roku Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym (EKRKiMwŻL), która zobowiązuje region do wdrożenia polityki równościowej i opracowania Równościowego Planu Działania. Działania powinny uwzględniać polityki antydyskryminacyjne określone w Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania (2022–2030), który podkreśla znaczenie monitorowania równego traktowania, wspierania kobiet na stanowiskach kierowniczych, przeciwdziałania przemocy oraz promocję edukacji równościowej.

W województwie lubuskim nie funkcjonowała dotychczas kompleksowa polityka równościowa, a działania w tym zakresie były realizowane w sposób rozproszony i miały charakter pojedynczych inicjatyw. Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030, jako kluczowy dokument planistyczny regionu, koncentruje się na wzroście gospodarczym, innowacjach, ochronie środowiska i poprawie jakości życia mieszkańców, ale nie odnosi się wprost do równości płci jako priorytetu. Uwzględnia jednak działania na rzecz włączenia społecznego i zwiększenia dostępności usług publicznych, co może stanowić punkt wyjścia do silniejszej integracji działań równościowych. *Strategia* prezentuje idee zrównoważonego rozwoju społecznego, który koncentruje się na poprawie jakości życia mieszkańców, w tym grup szczególnie narażonych na marginalizację, takich jak seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami i mieszkańcy obszarów wiejskich. Starzenie się społeczeństwa jest przedstawione jako wyzwanie wymagające aktywizacji osób starszych na rynku pracy oraz rozwoju „srebrnej gospodarki”. Ponadto, w dokumencie dostrzega się problem odpływu młodych ludzi i konieczność przyciągania nowych mieszkańców, w tym cudzoziemców. Inkluzja dotyczy także osób młodych – *Strategia* kładzie nacisk na dostęp do edukacji i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Płeć nie jest jednak w żadnym z tych wymiarów wyodrębniona jako czynnik rozwoju. Jednocześnie w regionie wdraża się szereg programów/inicjatyw związanych z równością płci, co pokazuje, że w pewnych obszarach już podejmowane są działania mające na celu wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn.

Aby zapewnić rzeczywistą realizację zobowiązań równościowych, konieczna jest integracja i aktualizacja regionalnych dokumentów strategicznych, tak by polityka równości stała się ich trwałym elementem, a nie jedynie dodatkowym aspektem wybranych działań. Wdrażanie zapisów dokumentów regulujących kwestie równościowe w praktyce wymaga ścisłej

współpracy instytucji publicznych, organizacji pozarządowych i sektora prywatnego oraz stałego monitorowania postępów i efektów działań na poziomie województwa.

Demografia - dysproporcje w strukturze wieku i płci

Największym problemem demograficznym województwa lubuskiego według zasobów statystyki publicznej jest depopulacja i zmiany strukturalne, które można określić jako starzenie się populacji. Dane za 2023 rok pokazują, że kobiety stanowią większą część mieszkańców regionu lubuskiego (K- 51,5%, M - 48,5%)². W strukturze wiekowej występują dysproporcje, wśród osób do 50. roku życia niewielką przewagę mają mężczyźni, następnie proporcje płci się wyrównują, aby po 50. roku życia odsetek kobiet w stosunku do mężczyzn regularnie się zwiększał. W najstarszej grupie wiekowej (kobiety po 60 roku życia, mężczyźni po 65), dysproporcje płci są bardzo duże, kobiet w populacji jest niemal dwukrotnie więcej (15,5%) niż mężczyzn (8,3%). Starość i samotność ma zdecydowanie częściej twarz kobiety.

Nierówne szanse na rynku pracy

Analizowane dane statystyczne³ wskazują na gorszą pozycję kobiet na rynku pracy. Mimo że jest ich w populacji więcej, częściej są bierne zawodowo lub bezrobotne. Ich aktywność zawodowa jest najniższa w skrajnych grupach wiekowych (25-34 lata– 41,8%; 35-44 lata – 47,5%; 45-54 lata– 48,6%; 55-64 lata– 40,3%). Oznacza to, że kobietom z jednej strony trudniej wejść na rynek pracy, ale z drugiej szybciej z niego wychodzą, co jest konsekwencją niższego wieku emerytalnego, a także faktu, że częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin lub na tak zwanych umowach „śmieciowych”.

Gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami najczęściej jest uwarunkowana obowiązkami rodzinnymi (wychowawczymi, opiekuńczymi), to one stanowią najważniejszą przyczynę bierności lub niższej aktywności zawodowej. Kobiet samodzielnie wychowujących dzieci jest więcej (85,4%) niż mężczyzn (14,6%)⁴. Działania wyrównujące szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy powinny zmierzać w kierunku:

² Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego w 2023 r.

³ Rocznik województwa lubuskiego 2023, Bank Danych Lokalnych GUS 2023.

⁴ Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego 2021, źródło: Bank Danych Lokalnych.

- odciążenia kobiet pracą na rzecz osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu (dzieci i starszych wymagających pomocy lub wsparcia);
- nowych rozwiązań w łączeniu obowiązków praca-dom (elastyczny czas pracy i praca zdalna, co umożliwi zarządzanie obciążeniem pracą w różnych porach dnia i połączenie pracy np. opieką na dziećmi czy innymi osobami);
- zapewnienia równych płac i szans na karierę;
- udziału w podejmowaniu decyzji na wszystkich poziomach zarządzania.

Dysproporcje edukacyjne ze względu na płeć

1. Zgodnie z przeprowadzonymi na potrzeby ekspertyzy analizami, kobiety w regionie lubuskim częściej uzyskują wyższe wykształcenie (59,6%) niż mężczyźni⁵. Częściej też podejmują naukę w celu podniesienia lub uzupełnienia kwalifikacji (studia podyplomowe, kursy i inne formy kształcenia) – wśród osób uczestniczących w studiach podyplomowych 80,3% to kobiety. Wyższe wykształcenie nie przekłada się jednak na związane z nim korzyści (zarobki, zarządzanie instytucjami i firmami). Bariery związane z płcią hamują funkcjonowanie zasad merytokracji, w których jedynym kryterium powinny być wiedza, kompetencje i umiejętności.
2. Bardzo wyraźne i stabilne jest zróżnicowanie kobiet i mężczyzn związane z wybieranymi kierunkami kształcenia i pracą w określonych sektorach gospodarki. Według danych GUS w 2023 roku najniższy udział kobiet odnotowano w budownictwie (9,5%), transporcie i gospodarce magazynowej (24,0%), informacji i komunikacji (27,2%), przemyśle (35,3%), rolnictwie i leśnictwie (37,0%). Najwyższy w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (83,1%), edukacji (79,6%), pozostałej działalności usługowej (73,5%), a także działalności finansowej i ubezpieczeniowej (69,7%). Na taki stan rzeczy wpływa nie tylko system edukacyjny, ale przede wszystkim proces socjalizacji ukierunkowujący na pełnienie określonych ról i związanych z nimi aktywności. Za wczesne wdrażanie postaw równościowych odpowiedzialny jest proces socjalizacji pierwotnej – kształtowanie postaw równościowych i eliminowanie stereotypów w rodzinie. Równocześnie istotną rolę w tym zakresie mają do spełnienia instytucje edukacyjne na różnych szczeblach wychowania i edukacji.

⁵ Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego 2021, źródło: Bank Danych Lokalnych.

3. Stabilny i replikujący się podział na męskie i żeńskie zawody wymaga podjęcia działań, które dawałyby kobietom szansę na częstsza naukę i później pracę w zawodach definiowanych dotychczas jako typowo męskie (informatyka, elektrotechnika, automatyka, budownictwo, architektura, mechanika). Interwencja jest niezbędna, ponieważ pozioma segregacja rynku pracy (zawody) daje początek nierównościom. Ma też swoje konsekwencje w wyższym prestiżu i możliwości awansu w zawodach męskich, a to z kolei może wiązać się z uzyskiwanymi wyższymi zarobkami.

Luka płacowa uwarunkowana płcią

Uzyskiwane przez kobiety zarobki są niższe niż mężczyzn. Według danych GUS za 2023 r. kobiety w regionie lubuskim osiągały 87,0% wynagrodzeń mężczyzn, zarobki nieco wyższe są w sektorze publicznym (90,2%) niż w prywatnym (82,1). Luka płacowa wynika z otrzymywania niższych zarobków na tych samych stanowiskach, co jest przejawem dyskryminacji płacowej. Wynika także z zajmowania niższych pozycji w strukturze zatrudnienia i częstszej pracy w niepełnym wymiarze godzin. Powodem niższych zarobków jest także krótszy czas pracy kobiet w cyklu życia niż u mężczyzn, w tym dłuższa edukacja (na poziomie studiów wyższych), przerwy na wychowanie dzieci (urlopy macierzyńskie, rodzicielskie, wychowawcze) oraz szybsze uzyskiwanie wieku emerytalnego.

Nierówny dostęp do najwyższych stanowisk w strukturze zarządzania

Analiza struktury płci osób na stanowiskach kierowniczych⁶, związanych z posiadaniem władzy i podejmowaniem decyzji, potwierdza tezę o nierównym dostępie do najwyższych stanowisk w strukturze zarządzania. Udział kobiet jest mniejszy niż mężczyzn w każdym z analizowanych obszarów: zarządy instytucji publicznych (33,3%), zarządy firm zatrudniających powyżej 250 osób (27,6%), kierownictwo gmin (19,5%), kierownictwo powiatów (14,0%), radni samorządowi (radne sejmiku – 30,0%, radne powiatu – 22,6%, radne gminy – 35,2%).⁷ Wyrażna jest też reguła, że najwyższe pozycje w zarządzaniu zajmują przede wszystkim mężczyźni.

⁶ Ekspertyza: charakterystyka sytuacji kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim.

⁷ Ekspertyza: charakterystyka sytuacji kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim.

Sytuacje kryzysowe związane z dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć

Kobiety częściej potrzebują wsparcia instytucjonalnego niż mężczyźni, ponieważ częściej znajdują się w sytuacjach kryzysowych. Wśród takich sytuacji można wymienić przemoc domową (kobiety stanowią 69,0% ofiar przemocy domowej)⁸, samodzielne wychowywanie dzieci (matki to 85,4% osób samodzielnie wychowujących dzieci)⁹, większe trudności ze znalezieniem pracy (szczególnie kobiety w wieku 55+)¹⁰. Większy odsetek kobiet posiada też orzeczenia o niepełnosprawności (55,2%)¹¹, kobiety częściej doświadczają samotności i izolacji społecznej w podeszłym wieku (przeciętne dalsze trwanie życia dla nowo narodzonych kobiet jest ponad 7 lat dłuższe niż mężczyzn)¹².

Dysproporcje zdrowotne

Dokonane w ramach ekspertyzy analizy wskazują, że w subiektywnych opiniach kobiety nieco lepiej oceniają swoją kondycję zdrowotną niż mężczyźni. Suma ocen bardzo dobrych i dobrych dla kobiet wynosi 33,8%, a dla mężczyzn 33,3%¹³. Takie też wnioski można wyciągnąć, analizując dane statystyki publicznej. Kobiety żyją dłużej, mają też szansę na dłuższe życie w zdrowiu i rzadziej zapadają na choroby układu krążenia i nowotwory, które są głównymi przyczynami zgonów.

Wdrażanie polityki równości płci w województwie lubuskim wymaga kompleksowego podejścia, które uwzględnia zarówno istniejące bariery, jak i czynniki sprzyjające. Wykonana dla województwa lubuskiego ekspertyza dotycząca równości płci pozwala wyznaczyć dalsze kierunki działań. Do najważniejszych kierunków rekomendowanych działań można zaliczyć:

- Wsparcie społeczne i obowiązki opiekuńcze – obszary, które obejmują rozwój różnorodnych form opieki oraz zwiększenie dostępności, co umożliwi lepsze dostosowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb. Równocześnie ważne jest promowanie równomiernego podziału obowiązków domowych, co przyczynia się do budowania sprawiedliwszych relacji rodzinnych.

⁸ Dane Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego, 2023.

⁹ Narodowy Spis Powszechny 2021, Źródło: Bank Danych Lokalnych.

¹⁰ Bank Danych Lokalnych, GUS 2023.

¹¹ Narodowy Spis Powszechny 2021, Źródło: Bank Danych Lokalnych.

¹² Bank Danych Lokalnych, GUS 2023.

¹³ Badania CATI, zrealizowane przez UZ w ramach projektu n: Umiejętności tworzą możliwości. Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych, Umowa KPO/22/LLL/U/003.

- Zdrowie i opieka zdrowotna – poprawa dostępu kobiet i mężczyzn do profilaktyki zdrowotnej, rehabilitacji i wsparcie dla zdrowia psychicznego.
- Reprezentacja kobiet w przestrzeni publicznej – programy mentoringowe, wsparcie dla kobiet - kandydatek w wyborach samorządowych oraz kampanie promujące równowagę płci kierowane w ramach marketingu politycznego (szeroko rozumiane kampanie wyborcze wspierające kobiety).
- Luka płacowa i sytuacja finansowa – monitorowanie luki płacowej, wdrażanie transparentności wynagrodzeń oraz promowanie polityki równościowej w sektorze publicznym i prywatnym.
- Dalszy rozwój polityki edukacyjnej – eliminowanie stereotypów dotyczących płci i wpływu tradycyjnych ról społecznych na wybór ścieżki kształcenia, wsparcie kobiet na kierunkach STEM oraz eliminowanie barier awansu naukowego.
- Wzmocnienie instytucjonalne – konsekwentne wdrażanie zasad równości płci w polityce regionalnej, stabilne finansowanie działań równościowych oraz monitorowanie efektów wdrażanej polityki.
- Wprowadzenie nowych elastycznych form zatrudnienia – umożliwienie łączenia obowiązków domowych z pracą na etacie.

Działania na rzecz równości płci w województwie lubuskim są prowadzone od lat, ale ich skuteczność wymaga stworzenia spójnej, długofalowej strategii opartej na rzetelnych danych, stabilnym finansowaniu i szerokiej współpracy. Przyjęcie *EKRKiMwŻL* zobowiązuje region do wdrażania konkretnych rozwiązań eliminujących nierówności płci we wszystkich obszarach życia społecznego i gospodarczego. Realizacja tych działań może znacząco poprawić sytuację kobiet i mężczyzn w województwie, przyczyniając się do bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju regionu.

Cele Równościowego Planu Działania dla województwa lubuskiego 2025-2030

Równościowy Plan Działania dla województwa lubuskiego (RPD) został opracowany w oparciu o pięć kluczowych celów, które odpowiadają na najważniejsze wyzwania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji, promowaniem równości płci oraz wspieraniem włączenia społecznego na poziomie regionalnym.

Rysunek 1. Główne cele Równościowego Planu Działania dla województwa lubuskiego na lata 2025-2030



Źródło: opracowanie własne

Przedstawiona poniżej tabela prezentuje powiązanie/korelację pomiędzy danym celem Planu a zdiagnozowanymi w ramach wykonanej regionalnej ekspertyzy obszarami problemowymi.

Tabela 1. Powiązanie zdiagnozowanych obszarów problemowych i celów RPD

Zdiagnozowane obszary problemowe	Cele RPD
Występowanie sytuacji kryzysowych związanych z dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć	Cel 1. Budowanie świadomości na temat zasady równego traktowania i potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć
	Cel operacyjny 1.1 Budowanie świadomości na temat zasad równego traktowania
	Cel operacyjny 1.2 Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy
- Nierówne szanse na rynku pracy - Nierówny podział obowiązków rodzinnych - Dysproporcje w strukturze wiekowej	Cel 2. Wsparcie działań <i>work-life balance</i> i uwzględnienie różnych potrzeb kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia
	Cel operacyjny 2.1 Budowanie świadomości wśród mieszkańców województwa lubuskiego na temat partnerskich stosunków w rodzinie
	Cel operacyjny 2.2 Inicjatywy informacyjno-promocyjne dot. działań opiekuńczych niwelujących skutki depopulacji i zmian strukturalnych w populacji
- Nierówny dostęp do najwyższych stanowisk w strukturze zarządzania - Nierówne zaangażowanie w przestrzeni społecznej	Cel 3. Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i budowanie społeczeństwa otwartego na różnorodność
	Cel operacyjny 3.1 Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym regionu, w tym w aktywnościach obywatelskich i życiu politycznym na poziomie lokalnym i regionalnym
	Cel operacyjny 3.2 Budowanie społeczeństwa otwartego
- Stereotypy zawodowe i dot. ról społecznych - Dysproporcje edukacyjne ze względu na płeć - Występowanie uwarunkowanej płcią luki płacowej	Cel 4. Eliminowanie stereotypów dotyczących płci i promowanie postaw równościowych w kontaktach społecznych
	Cel operacyjny 4.1 Edukacja i podnoszenie świadomości dot. równości płci
	Cel operacyjny 4.2 Współpraca z mediami w celu promowania równych i niestereotypowych wizerunków kobiet i mężczyzn
Fragmentaryczne uwzględnianie kwestii równościowych w polityce regionalnej	Cel 5. Uwzględnianie kwestii równości płci w politykach regionalnych i lokalnych
	Cel operacyjny 5.1 Działania informacyjno-promocyjne dot. równości płci we wszystkich regionalnych i lokalnych strategiach rozwoju, programach i politykach regionalnych i lokalnych

Źródło: opracowanie własne.

Cele RPD dla województwa lubuskiego są ściśle powiązane z wartościami, które sygnatariusze *Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym* traktują jako fundament swoich działań. Dążenie do równości płci oraz uwzględnianie potrzeb różnych grup społecznych stanowi kluczowy element strategii rozwoju. Ta współpraca ma na celu nie tylko

realizację konkretnych zadań, ale również wspieranie długofalowej polityki równościowej na poziomie lokalnym i regionalnym.

Tabela 2. Cele sformułowane w Planie a kluczowe zasady sformułowane w EKRKiMwŻL

Cele Równościowego Planu Działania dla województwa lubuskiego	Zasady Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym
Cel 1 – Budowanie świadomości na temat zasady równego traktowania i potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć	Zasada 1: Równość kobiet i mężczyzn stanowi fundamentalne prawo. Zasada 2: Zagwarantowanie, że równość kobiet i mężczyzn, różnorodne formy dyskryminacji i nierównego traktowania są brane pod uwagę.
Cel 2 – Wsparcie działań work-life balance i uwzględnienie różnych potrzeb kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia	Zasada 2: Zagwarantowanie, że równość kobiet i mężczyzn, różnorodne formy dyskryminacji i nierównego traktowania są brane pod uwagę.
Cel 3 – Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i budowanie społeczeństwa otwartego na różnorodność	Zasada 3: Zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym jest warunkiem demokratycznego społeczeństwa.
Cel 4 – Eliminowanie stereotypów dotyczących płci i promowanie postaw równościowych w kontaktach społecznych	Zasada 4: Eliminacja stereotypów opartych na płci jest podstawą osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn.
Cel 5 – Uwzględnianie kwestii równości płci w politykach regionalnych i lokalnych	Zasada 5: Włączając kwestie płci do wszystkich działań samorządów lokalnych i regionalnych, konieczne jest promowanie równości kobiet i mężczyzn.

Źródło: opracowanie własne.

Dokument opiera się na pięciu strategicznych celach, które wyznaczają główne kierunki działań. Ich realizację wspierają cele operacyjne, precyzujące konkretne obszary interwencji. Aby zapewnić skuteczność wdrażania, określono konkretne działania, dla których wskazano docelowych adresatów, odpowiedzialne podmioty, harmonogram realizacji oraz ogólne wskaźniki pozwalające na monitorowanie postępów. Struktura dokumentu umożliwia systematyczne zarządzanie procesem wdrażania strategii oraz ocenę jej skuteczności. Brak oszacowania wartości docelowych wskaźników w RPD dla województwa lubuskiego wynika przede wszystkim z faktu, że był to pierwszy tego typu regionalny dokument w Polsce. Nie istniały wcześniejsze doświadczenia ani porównywalne modele na poziomie regionalnym,

które mogłyby posłużyć jako punkt odniesienia przy określaniu wartości docelowych wskaźników.

Brak historycznych danych dotyczących równościowych działań w regionie uniemożliwia określenie realistycznych celów ilościowych. Pomimo że EKRKiMwŻL podpisano w 2023 r., nie zostało to poprzedzone wykonaniem analizy, w tym określenie wskaźników początkowych, w ramach tego obszaru. Nie przeprowadzono wcześniejszych pomiarów w zakresie wdrażania polityki równościowej na poziomie województwa, co sprawiło, że trudno jest określić wartości bazowe. Ponadto, brakuje dostępnych benchmarków zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, które można by było wykorzystać do oszacowania spodziewanych rezultatów. Określanie sztywnych wartości docelowych na etapie opracowywania dokumentu byłoby przedwczesne. Zamiast tego w Planie zdecydowano się na podejście elastyczne, zakładające bieżący monitoring i ocenę postępów w trakcie wdrażania planu.

W przyszłości możliwe będzie uzupełnienie brakujących danych poprzez systematyczne zbieranie informacji i analizę efektów podjętych działań i na tej podstawie określenie precyzyjnych, zaktualizowanych wartości wskaźników, które pozwolą na ocenę skuteczności realizowanych inicjatyw.

Cel 1 – Budowanie świadomości na temat zasady równego traktowania i potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć

Pierwszy cel Planu skupia się na podnoszeniu świadomości oraz kształtowaniu postaw mieszkańców województwa lubuskiego poprzez działania edukacyjne. Podniesienie wiedzy na temat równości płci i metod przeciwdziałania przemocy jest kluczowe dla redukcji dysproporcji społecznych i budowy otwartego, bezpiecznego społeczeństwa – cele te realizowane będą m.in. poprzez kampanie społeczne, warsztaty i programy edukacyjne. Zaplanowane działania wspierane europejskimi i krajowymi ramami prawnymi, takimi jak *Strategia na rzecz równości płci 2018–2023*, *Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej* (tzw. konwencja stambulska) czy *Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej* nie tylko odpowiadają na wyzwania nierównego traktowania, ale także stwarzają możliwość dynamicznego reagowania na potrzeby lokalnych społeczności.

Budowanie świadomości na temat równego traktowania i potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć realizowane jest poprzez dwa cele operacyjne, w każdym z nich zaplanowano konkretne działania. W ramach budowania świadomości zaproponowano stworzenie odrębnej zakładki na stronie lubuskie.pl, która zawierałaby informacje na temat problematyki równościowej, inicjatyw równościowych w regionie i istotnych kwestii w tym zakresie itp. W tym celu wskazano także działania informacyjno-promocyjne skierowane do mieszanek i mieszkańców województwa lubuskiego dotyczące podnoszenia świadomości na temat równości płci, przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji. Istotne będzie również zaangażowanie w działania w tym obszarze liderów i liderki lokalnych społeczności, co pozwoli dotrzeć do różnych grup odbiorców, szczególnie w małych miejscowościach i na terenach wiejskich. W obszarze – budowanie świadomości – zaproponowano także wspieranie współpracy z krajowymi, zagranicznymi i międzynarodowymi podmiotami zajmującymi się prawami człowieka i problematyką równości, rozumiejąc wspieranie jako szereg działań kierowanych do mieszkańców i mieszanek województwa lubuskiego przy wsparciu różnych instytucji.

W celu operacyjnym – przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy zaproponowano działania informacyjne dotyczące tematyki antydyskryminacyjnej dla osób pracujących w strukturach publicznych i organizacjach pozarządowych.

Cel 1: Budowanie świadomości na temat zasady równego traktowania i potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć				
Cel operacyjny 1.1. Budowanie świadomości na temat zasad równego traktowania.				
Działanie 1.1.1.	Zaprojektowanie i administrowanie zakładki na stronie lubuskie.pl poświęconej tematyce równości.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba zakładek dotyczących tematyki równości	Mieszkańcy i mieszkanki województwa lubuskiego	1 rok (utworzenie zakładki) 2,3,4,5 rok (funkcjonowanie/aktualizowanie zakładki)	- Pełnomocnik ds. równości; - UMWL (Gabinet Zarządu).	Budżet samorządu województwa/ Działanie bezkosztowe
Działanie 1.1.2.	Działania informacyjno-promocyjne podnoszące świadomość w zakresie równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy (w tym zaangażowanie lokalnych liderów i liderów).			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-promocyjnych (wzrost rok/rok)	Mieszkańcy i mieszkanki województwa lubuskiego; NGO; samorządy; lokalne liderki i liderzy	Cały okres obowiązywania planu	- Rada Kobiet Województwa Lubuskiego; - Pełnomocnik ds. równości; - Pełnomocnik ds. potencjału społecznego; - Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej (warunkowo z uwzględnieniem aktualnych zadań i możliwości); - Koordinatorka Zasad Równościowych i Karty Praw Podstawowych w ramach programu Fundusze Europejskie dla	Budżet samorządu województwa/ Działania bezkosztowe/inne źródła

			Lubuskiego 2021-2027.	
--	--	--	-----------------------	--

Działanie 1.1.3.	Wspieranie współpracy z krajowymi, zagranicznymi i międzynarodowymi podmiotami zajmującymi się tematyką praw człowieka i równego traktowania (np. wspólne projekty, porozumienia o współpracy, wymiana doświadczeń, itp.).			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka Odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba przeprowadzonych działań dot. współpracy (wzrost rok/rok)	Mieszkanki i mieszkańcy województwa lubuskiego; instytucje publiczne, samorządy, NGO	Cały okres obowiązywania planu	- UMWL (Biuro Współpracy Zagranicznej i Europejskiej Współpracy Terytorialnej); - Pełnomocnik ds. równości; - Koordynatorka Zasad Równościowych i Karty Praw Podstawowych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027.	Budżet samorządu województwa/ Działania bezkosztowe/inne źródła

Cel operacyjny 1.2. Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy.

Działanie 1.2.1.	Spotkania informacyjne dotyczące tematyki antydyskryminacyjnej oraz równego traktowania dla osób pracujących w strukturach publicznych i organizacjach pozarządowych.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba zrealizowanych spotkań (wzrost rok/rok)	Urzędniczek i urzędnicy samorządowi, NGO	Cały okres obowiązywania planu	- Rada Kobiet Województwa Lubuskiego; - Koordynatorka Zasad Równościowych i Karty Praw Podstawowych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027; - Departamenty UMWL;	Budżet samorządu województwa/ Działania bezkosztowe/inne źródła

			• Rada Działalności Pożytku Publicznego Województwa Lubuskiego.	
--	--	--	---	--

Cel 2 – Wsparcie działań *work-life balance* i uwzględnienie różnych potrzeb kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym stanowi fundament równych szans w sferze pracy oraz łączenia życia rodzinnego i zawodowego, a jej idea ma solidne podstawy w prawie unijnym. Dyrektywa *work-life balance*, której celem jest m.in. ułatwienie powrotu do pracy młodym rodzicom, wyrównanie szans kobiet i mężczyzn oraz promowanie urlopu ojcowskiego, określa ramy dla działań umożliwiających lepsze łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Wdrożenie tych regulacji, potwierdzone nowelizacją *Kodeksu pracy* w 2023 roku, stymuluje rozwój elastycznych form zatrudnienia, zwiększa dostępność usług opiekuńczych oraz inspirowanie dalsze innowacje w politykach społecznych, co w dłuższej perspektywie przyczynia się do redukcji nierówności w obciążeniu obowiązkami domowymi. Zapisy działań w ramach RPD promują m.in. elastyczne formy zatrudnienia oraz wsparcie dla osób łączących życie zawodowe z rodzinnym i równy podział obowiązków rodzinnych, co sprzyja redukcji nierówności i zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet w regionie. Istotnym celem operacyjnym jest budowanie świadomości mieszkańców i mieszkanki w kwestii stosunków w rodzinie i partnerskim podziale ról – zaproponowano zarówno działania informacyjno-edukacyjne dotyczące nowych wzorów ojcostwa i rodzicielstwa, jak i działania informacyjno-promocyjne dotyczące usług opiekuńczych – dedykowanych nie tylko najmłodszym, ale także seniorom (jako wyzwanie starzejących się społeczeństw), jak i osobom wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu.

Cel 2. Wsparcie działań <i>work-life balance</i> i uwzględnienie różnych potrzeb kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia				
Cel operacyjny 2.1. Budowanie świadomości wśród mieszkańców województwa lubuskiego na temat partnerskich stosunków w rodzinie.				
Działanie 2.1.1.	Działania informacyjno-edukacyjne dot. zaangażowanego ojcostwa i równego podziału obowiązków opiekuńczych, zachęcające mężczyzn do korzystania z przysługujących im praw, w tym do urlopu rodzicielskiego i innych form wsparcia.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka Odpowiedzialna	Źródła finansowania

Liczba zrealizowanych działań informacyjno-edukacyjnych (wzrost rok/rok)	Mieszkańcy i mieszkanki województwa lubuskiego	Cały okres obowiązywania planu	• Rada Kobiet Województwa Lubuskiego; • Zespół ds. Planu Ludnościowego i Migracyjnego; • Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej (warunkowo z uwzględnieniem aktualnych zadań i możliwości).	Budżet samorządu województwa/ Działania bezkosztowe/inne źródła
Działanie 2.1.2.	Organizacja lokalnych debat i spotkań promujących partnerskie ojcostwo oraz wzorce równości w rodzinie i pracy.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka Odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba przeprowadzonych spotkań/debat (wzrost rok/rok)	Mieszkańcy i mieszkanki województwa lubuskiego	Cały okres obowiązywania planu	Rada Kobiet Województwa Lubuskiego	Budżet samorządu województwa / działania bezkosztowe/inne źródła
Cel operacyjny 2.2. Inicjatywy informacyjno-promocyjne dot. działań opiekuńczych niwelujących skutki depopulacji i zmian strukturalnych w populacji.				
Działanie 2.2.1.	Działania informacyjno-promocyjne w obszarze usług opiekuńczych dla dzieci, seniorów oraz osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka Odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba inicjatyw informacyjno-promocyjnych w obszarze usług opiekuńczych (wzrost rok/rok)	NGO, mieszkańcy i mieszkanki województwa lubuskiego	Cały okres obowiązywania planu	• Zespół ds. Planu Ludnościowego i Migracyjnego; • Pełnomocnik ds. potencjału społecznego; • Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej; • Rada Działalności Pożytku Publicznego Województwa Lubuskiego; • Regionalny Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej.	Budżet samorządu województwa/ Działania bezkosztowe/inne źródła
Działanie 2.2.2	Działania informacyjno-edukacyjne skierowane do pracodawców związane z tworzeniem przestrzeni do wprowadzania rozwiązań wspierających ideę <i>work-life balance</i>.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka Odpowiedzialna	Źródła finansowania

Liczba zrealizowanych działań informacyjno-edukacyjnych (wzrost rok/rok)	Pracodawcy z województwa lubuskiego	Cały okres trwania programu	• Rada Kobiet Województwa Lubuskiego; • Zespół ds. Planu Ludnościowego i Migracyjnego; • Pełnomocnik ds. potencjału społecznego.	Budżet samorządu województwa / działania bezkosztowe/inne źródła
--	-------------------------------------	-----------------------------	--	--

Cel 3 – Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i budowanie społeczeństwa otwartego na różnorodność

Aktywne uczestnictwo kobiet i mężczyzn w życiu publicznym to niezbędny filar demokracji, zapewniający równość praw w procesie wyborczym oraz pełnieniu funkcji publicznych.

Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 roku, wprowadzająca kwotę minimum 35% kobiet i mężczyzn na listach wyborczych, stanowi przełomowy moment w dążeniu do równości, choć nie spełnia wszystkich założeń parytetu. Wsparcie inicjatyw zwiększających reprezentację kobiet w polityce, społeczeństwie i organizacjach pozarządowych oraz promowanie postaw inkluzyjnych to kluczowy element dalszego rozwoju w tej dziedzinie. Wsparcie inicjatyw zwiększających udział kobiet w polityce, społeczeństwie i organizacjach pozarządowych oraz promowanie postaw inkluzyjnych stanowi kluczowy element realizacji dalszych celów w tym obszarze.

Aktywne uczestnictwo w życiu publicznym stanowi fundament demokracji oraz warunek równouprawnienia kobiet i mężczyzn, zarówno w strukturach państwowych, jak i samorządowych. Równość oznacza zapewnienie równych szans przy kandydowaniu i sprawowaniu funkcji publicznych. Cel ten, obecny w planowanych działaniach w ramach RPD. Zaproponowano promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym regionu (aktywność obywatelska na poziomie lokalnym i regionalnym) poprzez działania informacyjno-edukacyjne adresowane do mieszkanki i mieszkańców województwa lubuskiego, wsparcie wydarzeń dotyczących równości płci, wspieranie inicjatyw lokalnych rad kobiet oraz postulatu równowagi płci w ciałach eksperckich.

Cel 3. Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i budowanie społeczeństwa otwartego na różnorodność				
Cel operacyjny 3.1 Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym regionu, w tym w aktywnościach obywatelskich i życiu politycznym na poziomie lokalnym i regionalnym.				
Działanie 3.1.1.	Działania informacyjno-edukacyjne- promujące równe uczestnictwo kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i politycznym regionu.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-edukacyjnych (wzrost rok/rok)	Mieszkańcy i mieszkanki województwa lubuskiego	Cały okres obowiązywania planu	• Rada Kobiet Województwa Lubuskiego; • Pełnomocnik ds. równości; • Pełnomocnik ds. potencjału społecznego; • Rada Działalności Pożytku Publicznego Województwa Lubuskiego; • Koordynatorka Zasad Równościowych i Karty Praw Podstawowych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027.	Budżet samorządu województwa/ Działanie bezkosztowe/inne źródła
Działanie 3.1.2.	Wspieranie organizacji wydarzeń wspierających równość płci (kongresy, marsze, itp.).			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba wspartych wydarzeń (wzrost rok/rok)	Mieszkańcy i mieszkanki województwa lubuskiego, NGO	Cały okres obowiązywania planu	• UMWL (głównie Departament Promocji, Turystyki i Sportu); • Rada Kobiet Województwa Lubuskiego.	Budżet samorządu województwa/inne źródła
Działanie 3. 1.3.	Patronaty nad lokalnymi inicjatywami na rzecz równości (np. marsze równości, konferencje, warsztaty, konkursy itp.).			

Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba wydarzeń objętych patronatem (wzrost rok/rok) Liczba uczestników wydarzenia (wzrost rok/rok) ¹⁴	Organizatorzy wydarzeń na rzecz równości	Cały okres obowiązywania planu	UMWL (Gabinet Zarządu)	Budżet samorządu województwa/ Działanie bezkosztowe/inne źródła
Działanie 3.1.4. Wspieranie inicjatyw powoływania lokalnych rad kobiet i wspieranie ich działań.				
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba wspartych inicjatyw (wzrost rok/rok)	Mieszkańcy i mieszkanki województwa lubuskiego	Cały okres obowiązywania planu	Rada Kobiet Województwa Lubuskiego	Działanie bezkosztowe/inne źródła
Działanie 3.1.5. Wspieranie równowagi płci w eksperckich panelach i wydarzeniach publicznych.				
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Zrównowagowana proporcja płci wśród ekspertów zapraszanych do współpracy (pomiar dla każdego wydarzenia i panelu)	Lokalne media i organizatorzy wydarzeń publicznych	Cały okres obowiązywania planu	Departamenty UMWL	Budżet samorządu województwa/inne źródła
Działanie 3.1.6. Utworzenie wojewódzkiego programu mentoringowego dla kobiet zainteresowanych działalnością społeczną i publiczną.				
Liczba uczestniczek programu / liczba cykli mentoringowych (wzrost rok/rok)	Mieszkanki województwa lubuskiego	Etap pilotażowy: rok 3, pełne wdrożenie: lata 4–5	Rada Kobiet Województwa Lubuskiego	Działania bezkosztowe/inne źródła
Cel operacyjny 3.2. Budowanie społeczeństwa otwartego.				
Działanie 3.2.1. Podejmowanie działań dot. języka inkluzywnego, w tym feminatywów.				
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba przeprowadzonych działań (wzrost rok/rok)	UMWL i instytucje podległe	Cały okres obowiązywania planu	- Departamenty UMWL; - Rada Kobiet Województwa Lubuskiego; - Koordynatorka Zasad Równościowych i Karty Praw	Działanie bezkosztowe/inne źródła

¹⁴ W przypadku przedsięwzięć, dla których możliwe jest zebranie informacji o liczbie uczestników.

			Podstawowych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027.	
Działanie 3.2.2.	Działania informacyjno-promocyjne dot. kształcenia kobiet w obszarze STEM i mężczyzn w obszarze humanistyki i nauk społecznych.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka Odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-promocyjnych (wzrost rok/rok)	Uczelnie wyższe, mieszkańcy i mieszkanki województwa lubuskiego	Cały okres obowiązywania planu	• Wojewódzki Zespół Koordynacji; • UMWL (Departament Infrastruktury Społecznej); • Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli; • Lubuski Zespół ds. Szkolnictwa Wyższego	Budżet samorządu województwa/ Działania bezkosztowe/inne źródła

Cel 4 – Eliminowanie stereotypów dotyczących płci i promowanie postaw równościowych w kontaktach społecznych

Stereotypy związane z płcią to przyjęte z góry wzorce lub idee społeczne i kulturowe, poprzez które kobietom i mężczyznom zostają przypisane cechy i role określone i ograniczone przez ich płeć. Stanowią poważną przeszkodę w osiągnięciu rzeczywistej równości płci i przyczyniają się do dyskryminacji ze względu na płeć. Stereotypy takie mogą ograniczać rozwój naturalnych talentów i zdolności kobiet i mężczyzn, ich preferencji i doświadczeń edukacyjnych i zawodowych, a także szans życiowych. Stereotypy płciowe wciąż wpływają na struktury społeczne, ograniczając możliwości rozwoju zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Realizacja tego celu w ramach działań zaplanowanych w RPD skupia się na zmianie wizerunków kobiet i mężczyzn w mediach, podnoszeniu świadomości dotyczącej równości płci i promowaniu postaw równościowych oraz eliminowaniu barier wynikających z tradycyjnego podziału ról. Zaproponowano działania informacyjno-promocyjne dotyczące tematyki równościowej (w tym równościowego języka) kierowane do instytucji publicznych i przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych (nauczyciele) oraz instytucji kultury. Promowanie idei równościowych i języka inkluzywnego w tych działaniach może mieć szerszy oddźwięk społeczny – poprzez wdrażanie tych idei w praktykę życia codziennego i szeroko rozumiany proces socjalizacyjny. Istotną rolę w przeciwdziałaniu stereotypom płciowym i promowanie prorównościowych zasad dostrzec można także w lokalnych mediach.

Cel 4. Eliminowanie stereotypów dotyczących płci i promowanie postaw równościowych w kontaktach społecznych

Cel operacyjny 4.1. Edukacja i podnoszenie świadomości dot. równości płci.

Działanie 4.1.1.				
Działania informacyjno-promocyjne i edukacyjne dot. tematyki równościowej, w tym równościowego języka i przeciwdziałania stereotypom płciowym.				
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych (wzrost rok/rok)	Instytucje publiczne (w tym kadra zarządzająca) i przedsiębiorcy, instytucje edukacyjne, instytucje kultury	Cały okres obowiązywania planu	• Rada Kobiet Województwa Lubuskiego; • Koordynatorka Zasad Równościowych i Karty Praw Podstawowych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027.	Działania bezkosztowe/inne źródła
Działanie 4.1.2.				
Działania informacyjno-promocyjne dot. równości płci w trakcie wydarzeń w obszarze ochrony zdrowia.				
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-promocyjnych (wzrost rok/rok)	Instytucje publiczne i przedsiębiorcy	Cały okres obowiązywania planu	UMWL (Departament Ochrony Zdrowia i jednostki w obszarze zdrowia podległe Marszałkowi Województwa)	Budżet samorządu województwa

Cel operacyjny 4.2. Współpraca z mediami w celu promowania równych i niestereotypowych wizerunków kobiet i mężczyzn.

Działanie 4.2.1.				
Upowszechnianie treści poświęconych zapobieganiu stereotypom płci i promocji prorównościowych postaw społecznych.				
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba materiałów dziennikarskich (wzrost rok/rok)	Lubuskie media	Cały okres obowiązywania planu	UMWL (Biuro Lubuskiego Centrum Informacyjnego i inne Departamenty)	Działania bezkosztowe/inne źródła

Cel 5 – Uwzględnianie kwestii równości płci w politykach regionalnych i lokalnych

Równość płci stanowi nie tylko istotny element społeczny, ale także kluczowy czynnik zrównoważonego rozwoju regionu, warunkujący jego długofalowy sukces. Integracja tego podejścia w politykach publicznych, zgodnie z przepisami Traktatu Amsterdamskiego oraz europejskich regulacji, sprzyja bardziej sprawiedliwemu i efektywnemu planowaniu, monitorowaniu oraz wdrażaniu inicjatyw rozwoju, w tym działań promujących i legislacyjnych na poziomie regionalnym.

W ramach działań zaplanowanych w RPD w realizacji tego celu zaplanowano promowanie wdrażania polityk publicznych z perspektywy równości płci. Zaplanowano w tym celu działania informacyjno-promocyjne dotyczące uwzględniania zasad równościowych w politykach regionalnych i lokalnych oraz dokumentach sektorowych. Działania te skierowane będą do instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. Realizacja tego celu uwzględnia również aktualizację dokumentów strategicznych na poziomie województwa z uwzględnieniem problematyki równości płci.

Cel 5. Uwzględnianie kwestii równości płci w politykach regionalnych i lokalnych				
Cel operacyjny 5.1. Działania informacyjno-promocyjne dot. równości płci we wszystkich regionalnych i lokalnych strategiach rozwoju, programach i politykach regionalnych i lokalnych.				
Działanie 5.1.1.	Działania informacyjno-edukacyjne w zakresie integracji zasad równości w dokumentach i działaniach samorządów i organizacji pozarządowych.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka Odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-edukacyjnych (wzrost rok/rok)	Instytucje publiczne, NGO	Cały okres obowiązywania planu	UMWL (wszystkie Departamenty)	Budżet samorządu województwa/ Działanie bezkosztowe/inne źródła
Działanie 5.1.2.	Wprowadzenie odwołań do równości płci w zapisach dokumentów strategicznych na poziomie województwa.			
Wskaźnik docelowy	Adresaci	Harmonogram wdrażania	Jednostka Odpowiedzialna	Źródła finansowania
Liczba zaktualizowanych dokumentów strategicznych (wzrost rok/rok)	UMWL	Cały okres obowiązywania planu	UMWL (Departament Gospodarki i Rozwoju i inne Departamenty)	Budżet samorządu województwa

			odpowiedzialne za polityki sektorowe)	
--	--	--	--	--

Współczesne wyzwania związane z równością płci wymagają systematycznego monitoringu wdrażania praktyk równościowych w regionie. Regularne pomiary, analizy i badania społeczne są niezbędne, aby rzetelnie ocenić efektywność podejmowanych działań, identyfikować obszary wymagające interwencji oraz wdrażać korekty w politykach publicznych.

W ramach danych gromadzonych na potrzeby sprawozdawczości realizowanej przez departamenty UMWL (wykraczającej poza realizację RPD) i jednostki podległe warto zbierać takie, które dotyczą zróżnicowania podejmowanych działań oraz udzielanego wsparcia – ze szczególnym uwzględnieniem aspektów płci w obszarach wykorzystywanych w diagnozie i do konstrukcji LIRP w ekspertyzie. Dotyczy to wszystkich możliwych przygotowywanych wewnętrznie sprawozdań.

Równie istotne jest gromadzenie także innych danych pierwotnych (w tym sondażowych), wykraczających poza te zbierane przez administrację samorządową i jednostki podległe, które diagnozują społeczny odbiór działań równościowych oraz identyfikują rzeczywiste potrzeby w zakresie równouprawnienia. Tego rodzaju badania dostarczają cennych informacji, umożliwiających dostosowanie strategii do oczekiwań mieszkańców oraz wzmacniają dialog społeczny oparty na faktach.

Taki zestaw danych stanowi solidną podstawę dla dalszych rekomendacji i ewentualnych modyfikacji wdrażanych działań.

Monitorowanie wdrażania Równościowego Planu Działania

Realizacja Planu przewidziana jest na lata 2025-2030. Za koordynację monitorowania i sprawozdawczości z Planu odpowiada Pełnomocnik Marszałka ds. Równości, który w tym obszarze współpracuje z Departamentami UMWL oraz za ich pośrednictwem z jednostkami podległymi Marszałkowi i innymi podmiotami, w tym m.in. Radą Kobiet Województwa

Lubuskiego, Radą Działalności Pożytku Publicznego Województwa Lubuskiego czy Regionalnym Komitetem Rozwoju Ekonomii Społecznej.

Monitoring Planu ma trzy cele. Pierwszym z nich jest kontrola zgodnej z założeniami realizacji zadań, drugim, utrzymywanie wyznaczonych kierunków działań, trzecim natomiast, umożliwienie ewentualnej korekty zaplanowanych działań i dostosowania jego założeń do nowych warunków realizacji.

Monitoring będzie miał charakter corocznego pomiaru realizacji Planu. Będzie prowadzony przy wykorzystaniu *Karty monitoringowej* dołączonej do Planu. Wypełnianie tych kart przez odpowiedzialne za działania jednostki umożliwi systematyczną dokumentację oraz analizę zróżnicowania działań i wsparcia. Zamieszczony w Planie wzór karty monitoringowej stanowi praktyczny instrument ułatwiający ocenę postępów i planowanie kolejnych działań na rzecz równości płci w regionie.

Raport dotyczący ustaleń monitoringu będzie opracowywany w cyklu rocznym. W oparciu o odpowiednie dane mogą zostać w nim sformułowane ewentualne wnioski i zalecenia.

Podmioty realizujące poszczególne zadania Planu zobowiązane są do udostępniania danych niezbędnych do oceny ich efektów.

Tabela 3. Karta monitoringowa do sprawozdawczości w ramach Planu - wzór

Podmiot przygotowujący sprawozdanie:	
Cel 1: Budowanie świadomości na temat zasady równego traktowania i potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć	
Cel operacyjny 1.1. Budowanie świadomości na temat zasad równego traktowania	
Działanie 1.1.1.	Zaprojektowanie i administrowanie zakładki na stronie lubuskie.pl poświęconej tematyce równości
Wskaźnik docelowy	Liczba zakładek dotyczących tematyki równości
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 1.1.2.	Działania informacyjno-promocyjne podnoszące świadomość w zakresie równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy (w tym zaangażowanie lokalnych liderów i liderów).
Wskaźnik docelowy	Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-promocyjnych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	

Opis działania	
Działanie 1.1.3.	Wspieranie współpracy z krajowymi, zagranicznymi i międzynarodowymi podmiotami zajmującymi się tematyką praw człowieka i równego traktowania (np. wspólne projekty, porozumienia o współpracy, wymiana doświadczeń, itp.).
Wskaźnik docelowy	Liczba przeprowadzonych działań dot. współpracy
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Cel operacyjny 1.2	Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy
Działanie 1.2.1.	Spotkania informacyjne dotyczące tematyki antydyskryminacyjnej oraz równego traktowania dla osób pracujących w strukturach publicznych i organizacjach pozarządowych
Wskaźnik docelowy	Liczba zrealizowanych spotkań
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Cel 2. Wsparcie działań work-life balance i uwzględnienie różnych potrzeb kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia	
Cel operacyjny 2.1. Budowanie świadomości wśród mieszkańców województwa lubuskiego na temat partnerskich stosunków w rodzinie	
Działanie 2.1.1.	Działania informacyjno-edukacyjne dot. zaangażowanego ojcostwa i równego podziału obowiązków opiekuńczych, zachęcające mężczyzn do korzystania z przysługujących im praw, w tym do urlopu rodzicielskiego i innych form wsparcia
Wskaźnik docelowy	Liczba zrealizowanych działań informacyjno-edukacyjnych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 2.1.2.	Organizacja lokalnych debat i spotkań promujących partnerskie ojcostwo oraz wzorce równości w rodzinie i pracy
Wskaźnik docelowy	Liczba przeprowadzonych spotkań/debat
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Cel operacyjny 2.2. Inicjatywy informacyjno-promocyjne dot. działań opiekuńczych niwelujących skutki depopulacji i zmian strukturalnych w populacji	
Działanie 2.2.1.	Działania informacyjno-promocyjne w obszarze usług opiekuńczych dla dzieci, seniorów oraz osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu
Wskaźnik docelowy	Liczba inicjatyw informacyjno-promocyjnych w obszarze usług opiekuńczych

Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 2.2.2	Działania informacyjno-edukacyjne skierowane do pracodawców związane z tworzeniem przestrzeni do wprowadzania rozwiązań wspierających ideę <i>work-life balance</i>.
Wskaźnik docelowy	Liczba zrealizowanych działań informacyjno-edukacyjnych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Cel 3. Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i budowanie społeczeństwa otwartego na różnorodność	
Cel operacyjny 3.1 Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym regionu, w tym w aktywnościach obywatelskich i życiu politycznym na poziomie lokalnym i regionalnym	
Działanie 3.1.1.	Działania edukacyjno-informacyjne promujące równe uczestnictwo kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i politycznym regionu
Wskaźnik docelowy	Liczba przeprowadzonych działań edukacyjno-informacyjnych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 3.1.2.	Wspieranie wydarzeń wspierających równość płci (kongresy, marsze, itp.)
Wskaźnik docelowy	Liczba wspartych wydarzeń
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 3.1.3.	Patronaty nad lokalnymi inicjatywami na rzecz równości (np. marsze równości, konferencje, warsztaty, konkursy itp.)
Wskaźnik docelowy	Liczba wydarzeń objętych patronatem
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 3.1.4.	Wspieranie inicjatyw powoływania lokalnych rad kobiet i wspieranie ich działań
Wskaźnik docelowy	Liczba wspartych inicjatyw
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	

Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 3.1.5.	Wspieranie równowagi płci w eksperckich panelach i wydarzeniach publicznych
Wskaźnik docelowy	Zrównoważona proporcja płci wśród ekspertów zapraszanych do współpracy
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 3.1.6.	Utworzenie wojewódzkiego programu mentoringowego dla kobiet zainteresowanych działalnością społeczną i publiczną
Wskaźnik docelowy	Liczba uczestniczek programu / liczba cykli mentoringowych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Cel operacyjny 3.2 Budowanie społeczeństwa otwartego	
Działanie 3.2.1.	Podjęmowane działania dot. języka inkluzywnego, w tym feminatywów
Wskaźnik docelowy	Liczba przeprowadzonych działań
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 3.2.2.	Działania informacyjno-promocyjne dot. kształcenia kobiet w obszarze STEM i mężczyzn w obszarze humanistyki i nauk społecznych
Wskaźnik docelowy	Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-promocyjnych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Cel 4. Eliminowanie stereotypów dotyczących płci i promowanie postaw równościowych w kontaktach społecznych	
Cel operacyjny 4.1. Edukacja i podnoszenie świadomości dot. równości płci	
Działanie 4.1.1.	Działania informacyjno-promocyjne i edukacyjne dot. tematyki równościowej, w tym równościowego języka i przeciwdziałania stereotypom płciowym
Wskaźnik docelowy	Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	

Opis działania	
Działanie 4.1.2.	Działania informacyjno-promocyjne dot. równości płci w trakcie wydarzeń w obszarze ochrony zdrowia
Wskaźnik docelowy	Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-promocyjnych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Cel operacyjny 4.2 Współpraca z mediami w celu promowania równych i niestereotypowych wizerunków kobiet i mężczyzn	
Działanie 4.2.1	Upowszechnianie treści poświęconych zapobieganiu stereotypom płci i promocji prorównościowych postaw społecznych
Wskaźnik docelowy	Liczba materiałów dziennikarskich
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Cel 5. Uwzględnianie kwestii równości płci w politykach regionalnych i lokalnych	
Cel operacyjny 5.1. Działania informacyjno-promocyjne dot. równości płci we wszystkich regionalnych i lokalnych strategiach rozwoju, programach i politykach regionalnych i lokalnych	
Działanie 5.1.1.	Działania informacyjno-edukacyjne w zakresie integracji zasad równości w dokumentach i działaniach samorządów i organizacji pozarządowych
Wskaźnik docelowy	Liczba przeprowadzonych działań informacyjno-edukacyjnych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	
Działanie 5.1.2.	Wprowadzenie odwołań do równości płci w zapisach dokumentów strategicznych
Wskaźnik docelowy	Liczba zaktualizowanych dokumentów strategicznych
Osiągnięta wartość wskaźnika	
Adresaci	
Czas wdrażania	
Źródła finansowania	
Opis działania	

Słowniczek pojęć

depopulacja – zjawisko zmniejszania się liczby ludności na danym obszarze

edukacja równościowa – nauczanie o równych prawach i szansach dla wszystkich ludzi, niezależnie od ich płci czy pochodzenia

gospodarka srebrna (*silver economy*) – działania wspierające aktywność osób starszych na rynku pracy i w społeczeństwie

inkluzja społeczna – włączanie wszystkich ludzi do życia społecznego, np. poprzez zapewnienie dostępu do edukacji i pracy

kapitał ludzki – wiedza, umiejętności i doświadczenie ludzi, które mają wartość dla społeczeństwa i gospodarki

klauzula antydyskryminacyjna – zapis w regulaminie lub umowie, który zapobiega nierównemu traktowaniu ludzi.

merytokracja – to system społeczny, w którym awans w społeczeństwie opiera się na zdolnościach i zasługach jednostki, a nie na pochodzeniu rodzinnym, zamożności czy pochodzeniu społecznym

luka płacowa – różnica między średnimi zarobkami kobiet i mężczyzn

Lubuski Indeks Równości Płci (LIRP) – specjalny wskaźnik mierzący poziom równości płci w województwie lubuskim

mentoring – forma wsparcia, w której doświadczona osoba pomaga innej rozwijać umiejętności i osiągać cele zawodowe

monitoring – systematyczne obserwowanie i ocenianie efektów działań

NGO – Non Governmental Organisations – w ramach niniejszego dokumentu chodzi o organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego oraz pozostałe podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego niebędące organizacjami pozarządowymi, które są wymienione w art. 3 ust. 3 ww. ustawy jak np. spółdzielnie socjalne, kościelne osoby prawne, kluby sportowe działające w formie spółek akcyjnych czy spółki z o.o. non profit.

patronat – oficjalne wsparcie dla inicjatywy lub wydarzenia przez instytucję lub osobę publiczną.

Plan Równości Płci – dokument określający działania na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn

polityka równościowa – działania i zasady mające na celu zapewnienie równości płci w różnych dziedzinach życia

postawy równościowe – sposób myślenia i zachowania, który wspiera równość kobiet i mężczyzn

pozioma (horyzontalna) segregacja na rynku pracy – oznacza dominację jednej z płci w konkretnych zawodach, podział na zawody „kobiece” i „męskie”

reprezentacja kobiet – udział kobiet w ważnych stanowiskach i decyzjach publicznych

równość szans – sytuacja, w której każdy ma takie same możliwości rozwoju i uczestnictwa w życiu społecznym

socjalizacja - socjalizacja to złożony, wielostronny proces uczenia się, dzięki któremu człowiek, istota biologiczna, staje się istotą społeczną, członkiem określonego społeczeństwa i reprezentantem określonej kultury

stereotypy płciowe – utrwalone i uproszczone przekonania o tym, jakie role powinni pełnić w społeczeństwie mężczyźni i kobiety

strategia równościowa – długofalowy plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn

work-life balance – równowaga między pracą a życiem prywatnym

Źródła

1. Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym:
https://ccre-cemr.org/wp-content/uploads/2024/03/charte_egalite_pl.pdf [dostęp: 17.02.2025].
2. Badania CATI, zrealizowane przez UZ w ramach projektu pn: Umiejętności tworzą możliwości. Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych, Umowa KPO/22/LLL/U/003; N=1019.
3. Bank Danych Lokalnych GUS, stat.gov.pl [dostęp: 17.02.2025].
4. Dyrektywa *work-life balance*
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158> [dostęp: 17.02.2025].
5. Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej
<https://rm.coe.int/168046253c> [dostęp: 17.02.2025].
6. Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030:
https://bip.lubuskie.pl/system/obj/50182_SRWL_2030.pdf [dostęp: 17.02.2025].
7. Strategia na rzecz równości płci 2018-2023
<https://rm.coe.int/gender-equality-strategy-2018-2023-pl/168097fa52> [dostęp: 17.02.2025].
8. Traktat Amsterdamski
<https://uniaeuropa.eu/info.pl/traktat-amsterdamski> [dostęp: 17.02.2025].
9. Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240000424> [dostęp: 17.02.2025].