

RAPORT
z realizacji Planu Równości Płci
w Urzędzie Miejskim w Koninie
w okresie 1 listopada 2023 – 31 grudnia 2025



Czerwiec 2026

Opracowała: Magdalena Michnicka, Wydział Zarządzania Strategicznego
Zaakceptował Zespół ds. realizacji Planu równości płci w Urzędzie Miejskim w Koninie
jego monitoringu i ewaluacji

Spis treści

Wstęp.....	5
1.DOKUMENTY PRAWNE	5
2. REALIZACJA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI	7
3. DIAGNOZA	8
1.1. PORÓWNANIE DANYCH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIENIA W URZĘDZIE MIEJSKIM W KONINIE WG STANU NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2022 r. ORAZ NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2025 R.....	8
1.2. OGÓLNE DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA	10
1.3. RODZAJE STANOWISK W 2022 ROKU ORAZ W2025 ROKU.....	18
1.4. ŚREDNIA LICZBA MIESIĘCY POTRZEBNYCH KOBIECIOM I MĘŻCZYZKOM NA AWANS ZAWODOWY	20
1.5. RÓŻNICE W WYNAGRODZENIACH WEDŁUG PŁCI I STANOWISK	21
1.6. LICZBA KANDYDATÓW W NABORACH ZEWNĘTRZNYCH I WEWNĘTRZNYCH WG PŁCI:	22
1.7. LICZBA DNI NIEOBECNOŚCI KOBIECI I MĘŻCZYZM ORAZ PRZYCZYNY NIEOBECNOŚCI	23
1.8. LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH, W KTÓRYCH UCZESTNICZĄ KOBIECI I MĘŻCZYŻNI.....	25
1.9. BADANIA ANKIETOWE	26
4. OKREŚLENIE CELÓW STRATEGICZNYCH I OPERACYJNYCH ORAZ MONITOROWANIE POSTĘPÓW ZA POMOCĄ WSKAŹNIKÓW.....	39
5. WDROŻENIE DZIAŁAŃ W CELU SKORYGOWANIA WSZELKICH UPREDZEŃ UWARUNKOWANYCH PŁCIĄ	45
6. PODJĘCIE DECYZJI O SPOSOBACH I CZĘSTOTLIWOŚCI PROWADZENIA MONITORINGU, RAPORTOWANIA I EWALUACJI.....	45



7. PRZEPROWADZANIE SZKOLEŃ MAJĄCYCH BUDOWAĆ WIEDZĘ, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE W ORGANIZACJI	45
8. REKOMENDACJE	45

Wstęp

Niniejszy raport przedstawia postępowanie realizacji Planu Równości Płci (GEP) w okresie **1 listopada 2023 – 31 grudnia 2025** w Urzędzie Miejskim w Koninie. Dokument podsumowuje przeprowadzone działania, stopień realizacji celów oraz rekomendacje na kolejne lata.

Raport został przygotowany przez Zespół ds. **realizacji Planu równości płci w Urzędzie Miejskim w Koninie jego monitoringu i ewaluacji**¹.

1. DOKUMENTY PRAWNE

Planu równości płci w Urzędzie Miejskim został wprowadzony Zarządzeniem Nr 22/UM/2023 Prezydenta Miasta Konina z dnia 23 listopada 2023 roku.

W styczniu 2026 Zespół przystąpił do sporządzenia raportu.

W celu monitoringu, ewaluacji planu Zespół prześledził dokumenty, na podstawie których opracowano obowiązujący plan równości płci. Poniżej przedstawiono analizę danych zawartych w planie równości płci wg stanu na dzień 01.11.2023 w porównaniu z danymi wg stanu na dzień 31.12.2025 r.

Dokumenty obowiązujące na dzień 01.11.2023 r.:

- [ZARZĄDZENIE Nr 9/UM/2023 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 16 czerwca 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie,](#)
- [Zarządzenie Nr 4/UM/2023 Prezydenta Miasta Konina z dnia 13 marca 2023 roku w sprawie nadania Regulaminu Straży Miejskiej w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIE Nr 17/UM/2022 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 5 września 2022 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIE Nr 3/UM/2022 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 1 lutego 2022 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIE Nr 12/UM/2022 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 30 czerwca 2022 roku w sprawie powołania Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Urzędzie Miejskim w Koninie,](#)

¹ [Zarządzenie nr 5/UM/2024 Prezydenta Miasta Konina z dnia 19 lutego 2024 roku w sprawie powołania zespołu ds. realizacji Planu równości płci w Urzędzie Miejskim w Koninie jego monitoringu i ewaluacji; Zarządzenie Nr 23/UM/2025 Prezydenta Miasta Konina z dnia 05 grudnia 2025 roku w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 5/UM/2024 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 19 lutego 2024 roku w sprawie powołania zespołu ds. realizacji Planu równości płci w Urzędzie Miejskim w Koninie jego monitoringu i ewaluacji.](#)

- [ZARZĄDZENIE Nr 44/UM/2021 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 17 grudnia 2021 roku w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIA Nr 13/UM/2023 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 16 sierpnia 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIE Nr 9/UM/2020 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 20 maja 2020 roku w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Koninie oraz ZARZĄDZENIE Nr 12/UM/2023 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 01 sierpnia 2023 roku w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 9/UM/2020.](#)

Dokumenty obowiązujące na dzień 31.12.2025.

[Zarządzenie Nr 24/UM/2025 Prezydenta Miasta Konina z dnia 31 grudnia 2025 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie](#)

[Zarządzenie nr 17/UM/2025 Prezydenta Miasta Konina z dnia 10 lipca 2025 roku w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w Koninie](#)

[Zarządzenie nr 15/UM/2025 Prezydenta Miasta Konina z dnia 16 czerwca 2025 roku w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 11/UM/2024 Prezydenta Miasta Konina z dnia 29 lipca 2024 roku w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie](#)

[Zarządzenie Nr 5/UM/2025 Prezydenta Miasta Konina z dnia 14 lutego 2025 roku w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w Koninie.](#)

[Zarządzenie nr 25/UM/2024 Prezydenta Miasta Konina z dnia 31 grudnia 2024 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie](#)

[Zarządzenie nr 20/UM/2024 Prezydenta Miasta Konina z dnia 29 listopada 2024 roku w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w Koninie](#)

[Zarządzenie nr 13/UM/2024 Prezydenta Miasta Konina z dnia 18 września 2024 roku w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w Koninie](#)

[Zarządzenie nr 12/UM/2024 Prezydenta Miasta Konina z dnia 09 sierpnia 2024 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie](#)

[Zarządzenie nr 11/UM/2024 Prezydenta Miasta Konina z dnia 29 lipca 2024 roku w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie](#)

[Zarządzenie Nr 23/UM/2023 Prezydenta Miasta Konina z dnia 18 grudnia 2023 roku w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 9/UM/2023 z dnia 16 czerwca 2023 roku w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie](#)



Uzupełnieniem do przeprowadzonej analizy w październiku 2023 r. były wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie (ankietę przeprowadzono w dniach 3-10.10.2023 r.

W dniach od 19-28.02.2026 r. przeprowadzono tą samą ankietę wśród pracowników UM.

2. REALIZACJA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

W celu realizacji Planu, Zarządzeniem Prezydenta, został powołany Zespół ds. realizacji planu równości płci, jego monitoringu i ewaluacji.

W skład zespołu weszli pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie w naborze otwartym: przedstawiciel kierownictwa, związków zawodowych, pracownik zatrudniony na stanowisku urzędniczym, stanowisku pomocniczym, obsługi oraz przedstawiciel straży miejskiej.

Spośród członków zespołu, większością głosów wybrano przewodniczącą zespołu oraz zastępcę przewodniczącej.

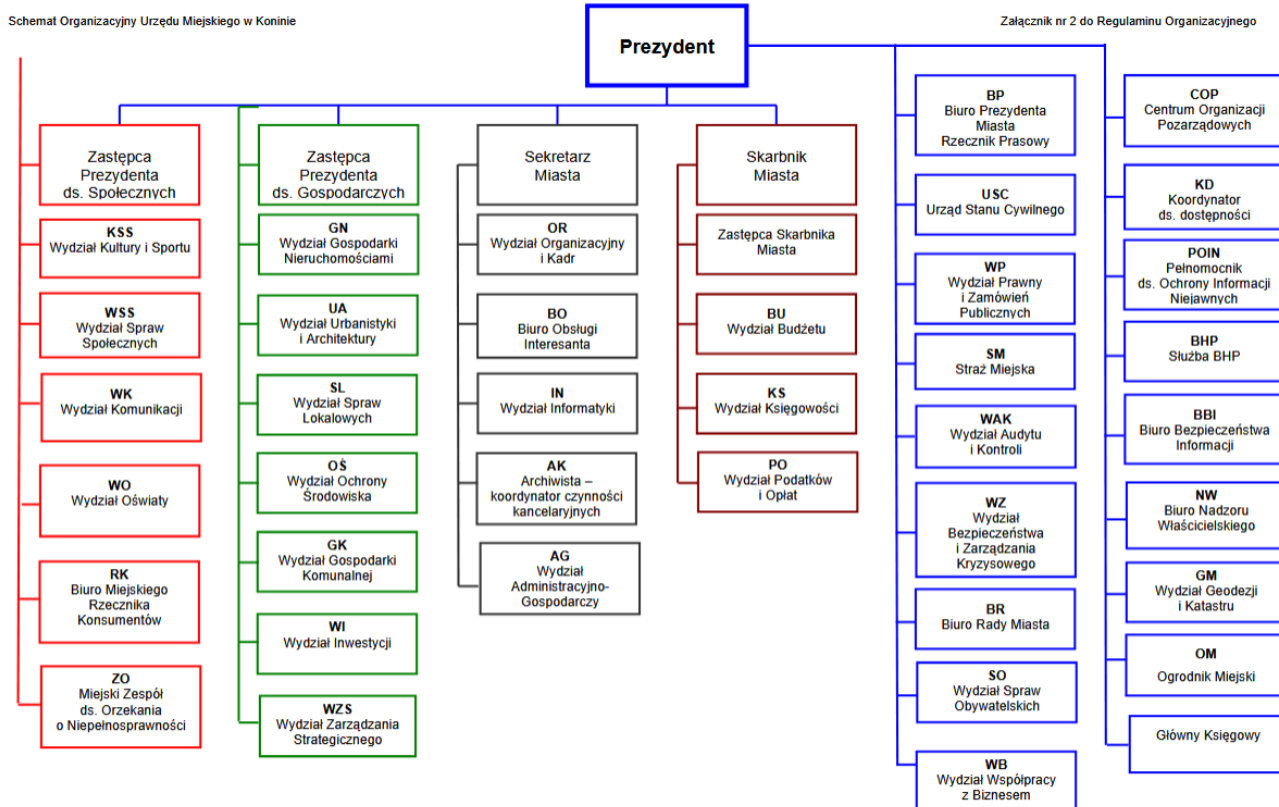
Za prace w zespole nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

3. DIAGNOZA

1.1. PORÓWNANIE DANYCH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIENIA W URZĘDZIE MIEJSKIM W KONINIE WG STANU NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2022 r. ORAZ NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2025 R.

STRUKTURA ORGANIZACYJNA URZĘDU przedstawia się następująco²:

Rysunek 1



Źródło: [Zarządzenie Nr 24/UM/2025 Prezydenta Miasta Konina z dnia 31 grudnia 2025 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie](#)

W skład Urzędu wchodzi następujące wydziały, które przy oznakowaniu spraw używają symboli:

- 1) Wydział Urbanistyki i Architektury – UA,
- 2) Wydział Gospodarki Nieruchomościami – GN,
- 3) Wydział Geodezji i Katastru – GM,
- 4) Wydział Gospodarki Komunalnej – GK,

² ZARZĄDZENIE Nr 25/UM/2024 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 31 grudnia 2024 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie

- 5) Wydział Spraw Lokalowych – SL,
- 6) Wydział Współpracy z Biznesem – WB (wcześniej Wydział Obsługi Inwestora – OI),
- 7) Wydział Inwestycji – WI (wcześniej Wydział Rozwoju i Inwestycji – RI),
- 8) Wydział Zarządzania Strategicznego - WZS (powstał z podziału Wydziału Rozwoju i Inwestycji)
- 9) Wydział Spraw Obywatelskich – SO,
- 10) Wydział Komunikacji – WK,
- 11) Wydział Oświaty – WO,
- 12) Wydział Kultury i Sportu – KSS (wcześniej Wydział Kultury, Sportu i Spraw Społecznych – KSS),
- 13) Wydział Spraw Społecznych – WSS (powstał z podziału Wydziału Kultury, Sportu i Spraw Społecznych),
- 14) Wydział Podatków i Opłat – PO,
- 15) Wydział Budżetu – BU,
- 16) Wydział Księgowości – KS,
- 17) Wydział Organizacyjny i Kadr – OR,
- 18) Biuro Rady Miasta – BR,
- 19) Urząd Stanu Cywilnego – USC,
- 20) Wydział Prawny i Zamówień Publicznych – WP,
- 21) Straż Miejska – SM,
- 22) Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego – WZ,
- 23) Biuro Prezydenta Miasta – BP,
- 24) Wydział Informatyki – IN,
- 25) Wydział Audytu i Kontroli – WAK,
- 26) Wydział Ochrony Środowiska – OŚ,
- 27) Biuro Miejskiego Rzecznika Konsumentów – RK,
- 28) Centrum Organizacji Pozarządowych – COP,
- 29) Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności – ZO



- 30) Biuro Nadzoru Właścicielskiego – NW,
 31) Wydział Administracyjno-Gospodarczy – AG.

Ponadto powstały oddziały/biura:

- 32) Biuro Bezpieczeństwa Informacji – BBI (wcześniej funkcjonujące jako: Inspektorzy Ochrony Danych – IOD),
 33) Ogrodnik Miejski – OM.

2. W strukturze Urzędu i komórek organizacyjnych działają:

- 1) Biuro Obsługi Interesanta (pracownicy delegowani przez wydziały) – BO,
 2) Rzecznik Prasowy Prezydenta – RP,
 3) Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnych – POIN,
 5) Służba BHP – BHP,
 6) Archiwista – koordynator czynności kancelaryjnych – AK,
 7) Koordynator ds. dostępności – KD,
 8) Architekt Miejski.

Zlikwidowano stanowisko Koordynatora ds. młodzieży i projektów kreatywnych.

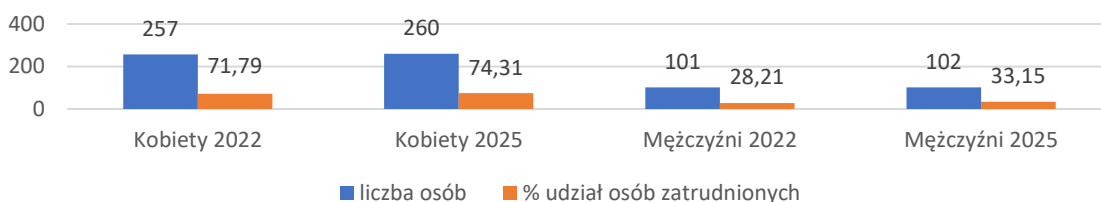
Na dzień 31 grudnia 2025 r. w Urzędzie Miejskim zatrudnionych było 362 pracowników tj. o 4 osoby więcej niż wg stanu na 31 grudnia 2022 r.

1.2. OGÓLNE DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA

Tabela 1				
zatrudnienie w Urzędzie Miejskim wg płci	31.12.2022	%	31.12.2025	%
Kobiety	257	71,79	260	74,31
Mężczyźni	101	28,21	102	33,15
RAZEM	358		362	



Zatrudnienie w Urzędzie Miejskim w Koninie wg płci w 2022 r. i 2025



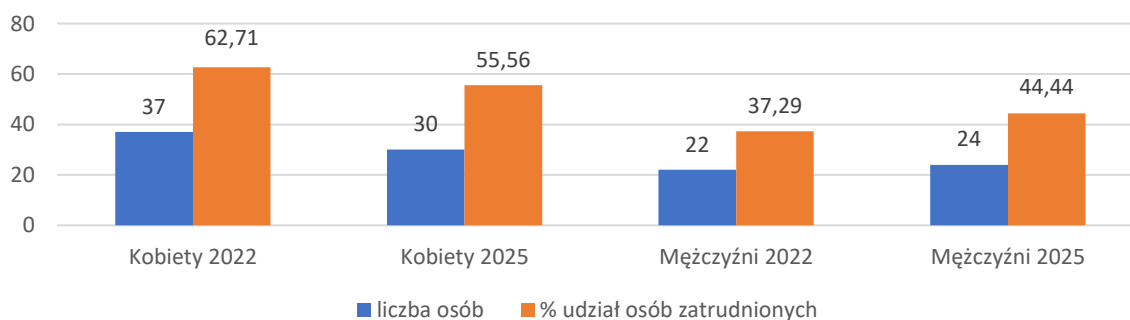
Zdecydowaną większość osób zatrudnionych w Urzędzie Miejskim nadal stanowią kobiety: rok 2022 - 71,79%; rok 2025 - 74,31%.

W roku 2022 zatrudnionych było łącznie 358 pracowników, a w 2025 roku 362, co pokazuje wzrost zatrudnienia o 4 etaty, w tym 3 kobiety.

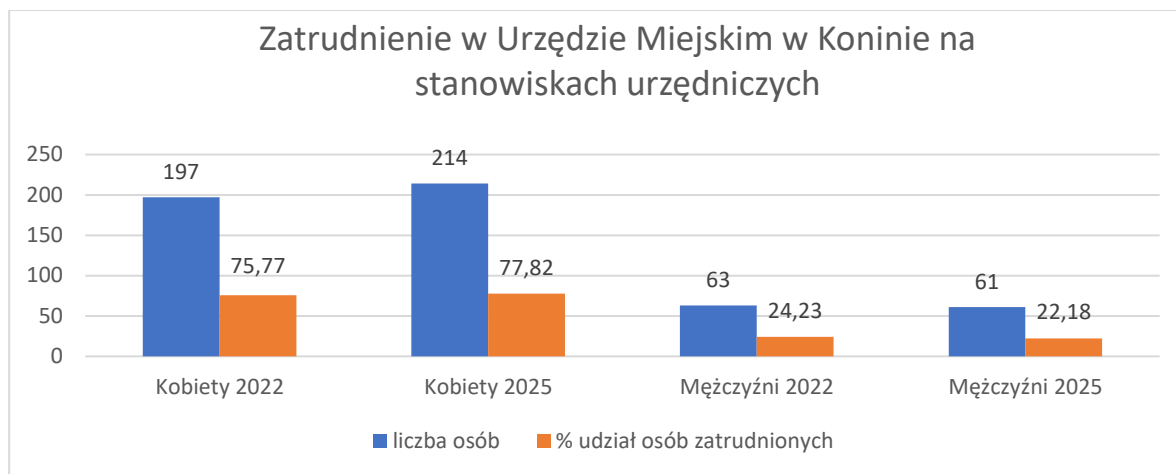
Tabela 2

zatrudnienie w Urzędzie Miejskim ze względu na rodzaj stanowisk	31.12.2022	%	31.12.2025	%
kierownicze stanowiska urzędnicze				
Kobiety	37	62,71 %	30	55,56
mężczyźni	22	37,29 %	24	44,44
OGÓŁEM	59	100%	54	
stanowiska urzędnicze				
kobiety	197	75,77%	214	77,82
mężczyźni	63	24,23%	61	22,18
OGÓŁEM	260	100%	275	
stanowiska pomocnicze i obsługi				
Kobiety	23	58,97%	16	48,48
mężczyźni	16	41,03%	17	51,52
OGÓŁEM	39	100%	33	
	358		362	

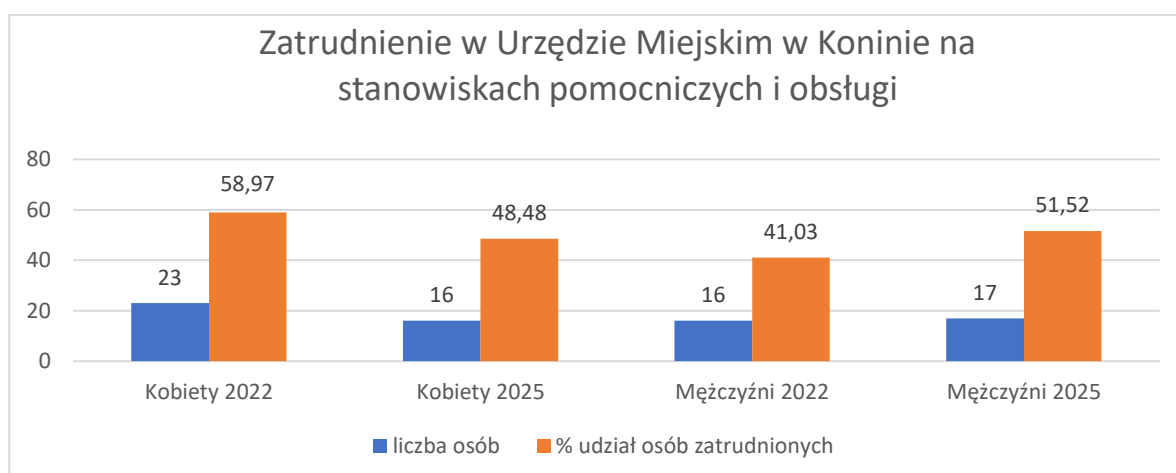
Zatrudnienie w Urzędzie Miejskim w Koninie na kierowniczych stanowiskach urzędniczych



Z podanych danych wynika, że w 2022 na 59 stanowiskach kierowniczych, zdecydowaną większość stanowiły kobiety (62,71%). W 2025 roku na 54 stanowiska kierownicze nadal większość zajmują kobiety (55,56%).



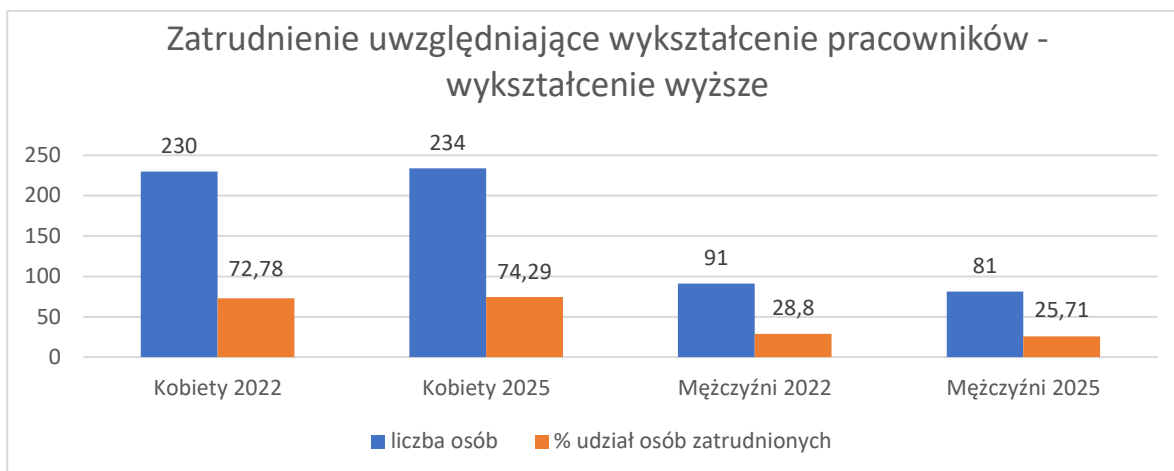
Z analizy danych wynika, że w 2022 roku na 260 stanowisk urzędniczych 75,77 % zajmowały kobiety, przy 24,23% przez mężczyzn, z kolei w 2025 roku na 275 stanowisk urzędniczych 77,82% zajmowały kobiety, 22,18% mężczyźni.



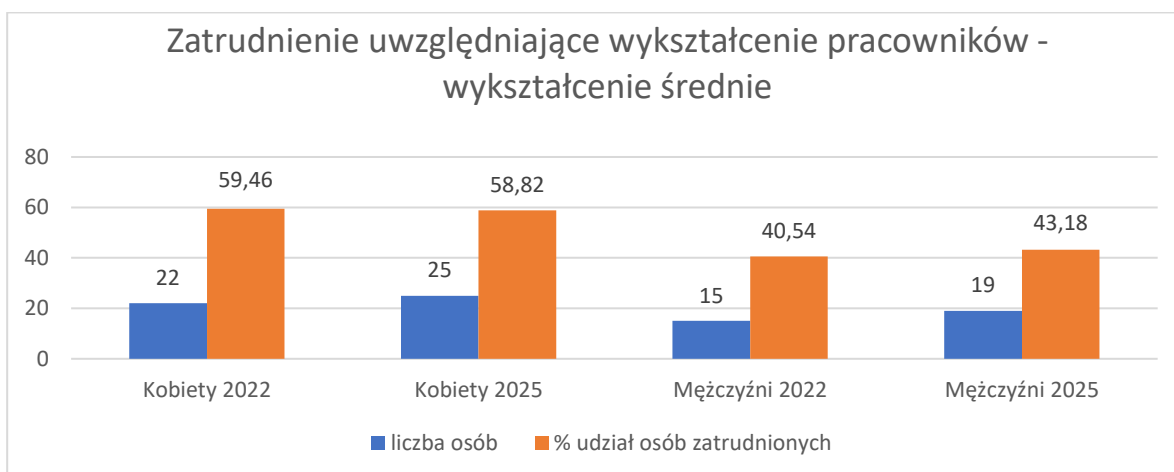
Z podanych danych wynika, że w 2022 roku 39 stanowisk pomocniczych i obsługi tj. 58,97% zajmowały kobiety, 41,03% mężczyźni. W 2025 roku 33 stanowisk pomocniczych i obsługi tj. 48,48% zajmowały kobiety, a 51,52% mężczyźni.

Tabela 3				
zatrudnienie uwzględniające wykształcenie pracowników wg płci w Urzędzie Miejskim	31.12.2022	%	31.12.2025	%
wykształcenie wyższe				
kobiety	230	72,78	234	74,29
mężczyźni	91	28,80	81	25,71
OGÓŁEM	321	100	315	100
wykształcenie średnie				
kobiety	22	59,46	25	56,82

mężczyźni	15	40,54	19	43,18
OGÓŁEM	37	100	44	100



W 2022 r. na 321 osób 72,78% zatrudnionych stanowiły kobiety z wykształceniem wyższym, w 2025 na 315 osób 74,29% zatrudnionych stanowiły kobiety.



W 2022 r. 37 osób zatrudnionych posiadało wykształcenie średnie – z tego 59,46% stanowiły kobiety, a w 2025 roku 44 osoby – z tego kobiety 56,82%.

Dokonano analizy wieku w podziale na kobiety i mężczyźni, wydzielając z pracowników Urzędu Miejskiego pracowników zatrudnionych w Straży Miejskiej.

Tabela 4	
Średni wiek pracowników wg płci w Urzędzie Miejskim	
	Grudzień 2025
Kobiety	48,04
mężczyźni	48,62
	Grudzień 2024
Kobiety	47,33
mężczyźni	48,52
	Grudzień 2023

Kobiety	46,91
mężczyźni	47,83
	Grudzień 2022
Kobiety	42,69
mężczyźni	42,43
	Grudzień 2021
kobiety	43,06
mężczyźni	43,67
	Grudzień 2020
kobiety	43,2
mężczyźni	43,87
	Grudzień 2019
kobiety	44
mężczyźni	45,62
	Grudzień 2018
kobiety	45,41
mężczyźni	46,91

Tabela 5	
Średni wiek pracowników wg płci w STRAŻY MIEJSKIEJ	
	Grudzień 2025
Kobiety	44,3
mężczyźni	49,3
	Grudzień 2024
Kobiety	43,3
mężczyźni	49,2
	Grudzień 2023
Kobiety	47,5
mężczyźni	48,1
	Grudzień 2022
Kobiety	39,63
mężczyźni	49,09
	Grudzień 2021
kobiety	41,66
mężczyźni	50,86
	Grudzień 2020
kobiety	40,66
mężczyźni	49,81
	Grudzień 2019
kobiety	42,12
mężczyźni	49,58
	Grudzień 2018
kobiety	44
mężczyźni	47,83



W grudniu 2022 roku średni wiek kobiet zatrudnionych w Urzędzie Miejskim wynosił 42,69 lat, z kolei mężczyzn 42,43 lata; odpowiednio w Straży Miejskiej średni wiek wynosił 39,63 u kobiet i 49,09 u mężczyzn.

Z kolei w 2025 średni wiek kobiet zatrudnionych w Urzędzie Miejskim wynosił 48,04 lat, z kolei mężczyzn 48,62 lata; odpowiednio w Straży Miejskiej średni wiek wynosił 44,3 u kobiet i 49,3 u mężczyzn.

Średnia wieku pracowników Urzędu Miejskiego, bez Straży Miejskiej, od roku 2018 do roku 2022 obniżyła się - u kobiet w 2018 roku z 45,41 lat do 42,69 lat w 2022 roku, u mężczyzn w 2018 roku z 46,91 lat do 42,43 lat w 2022 roku.

W latach 2023 -2025 średnia wieku kobiet wzrosła z 46,91 lat do 48,04; mężczyzn z 47,83 do 48,62.

Różnice między średnią wieku kobiet w poszczególnych latach 2018-2022 to 2,72 lata, w przypadku mężczyzn to 4,48 lat; z kolei w latach 2023-2025 w przypadku kobiet to 1,13, a w przypadku mężczyzn 0,79.

Średnia wieku pracowników Straży Miejskiej, od roku 2018 do roku 2022 obniżyła się u kobiet: w 2018 roku z 44 lat do 39,63 lat w 2022 roku, z kolei u mężczyzn wzrosła: w 2018 roku z 47,83 lat do 49,09 lat w 2022 roku.

Z kolei w latach 2023-2025 – średnia wieku kobiet zmalała: 2023 – 47,5, w 2025 – 44,3; mężczyzn wzrosła: 2023 - 48,1; 2025 – 49,3.

Różnice między średnią wieku kobiet w poszczególnych latach 2018-2022 to 4,37 lata, w przypadku mężczyzn to 1,26 lat, w latach 2023-2025 – kobiet 3,2; mężczyzn 1,2.

Dokonując analizy wynagrodzenia pracowników – bazowano na Regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie przyjętym Zarządzeniem Nr 45/UM/2021 Prezydenta Miasta Konina z dnia 17 grudnia 2021 r. Rozdziela on wynagrodzenie pracowników Straży Miejskiej od pozostałych pracowników Urzędu Miejskiego, tylko w zakresie tabeli stanowisk, ponieważ wynikają one z innych przepisów prawnych.



Dokonano analizy wynagrodzenia pracowników. Nie brano pod uwagę wynagrodzenia prezydenta, zastępców prezydenta oraz skarbnika miasta.

Tabela 6				
WYNAGRODZENIE PRACOWNIKÓW Urzędu Miejskiego	2022	2022	2025	2025
	średnia zasadnicza płaca/zł brutto	średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu/zł	średnia zasadnicza płaca/zł	średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu/zł
średnie wynagrodzenie wg płci w podziale na kierownicze stanowiska urzędnicze (Urząd Miejski)				
Kobiety	6016,67	6016,67	7838,06	7838,06
Mężczyźni	6167,65	6167,65	8187,83	8187,83
średnie wynagrodzenie wg płci w podziale na stanowiska urzędnicze (Urząd Miejski)				
Kobiety	4418,03	4441,28	6301,08	6360,52
Mężczyźni	4604,04	4604,04	6530,82	6584,79
średnie wynagrodzenie wg płci w podziale na stanowiska pomocnicze i obsługi (Urząd Miejski)				
Kobiety	3477,20	3477,20	5147,50	5147,50
Mężczyźni	3597,65	3651,34	5113,38	5113,38

Średnia zasadnicza płaca na kierowniczym stanowisku urzędniczym:

w 2022 kobiet wynosiła 6 016,67 zł brutto, mężczyźni 6 167,65 zł brutto.

w 2025 kobiet wynosiła 7 838,06 zł brutto, mężczyźni 8 187,83 zł brutto.

Różnica średniej płacy zasadniczej przeliczonej do pełnego etatu wg płci w podziale na kierownicze stanowiska urzędnicze:

w grudniu 2022 - wyniosła 150,98 zł na korzyść mężczyzn;

w grudniu 2025 - wyniosła 349,77 zł na korzyść mężczyzn.

Średnie wynagrodzenie na stanowisku urzędniczym:

w 2022 roku - kobiety 4441,28 zł brutto, mężczyźni 4604,04 zł brutto

w 2025 roku - kobiety 6360,52 zł brutto, mężczyźni 6584,79 zł brutto

Różnica średniej płacy zasadniczej przeliczonej do pełnego etatu wg płci:

w grudniu 2022, w podziale na stanowiska urzędnicze wyniosła 162,76 zł na korzyść mężczyzn; a w grudniu 2025 roku 224,27 zł również na korzyść mężczyzn.

Średnie wynagrodzenie na stanowisku pomocniczym i obsługi kobiet:

w 2022 roku to 3477,20 zł brutto, mężczyźni to 3651,34 zł brutto.

w 2025 roku to 5147,50 zł brutto, mężczyźni to 5113,38 zł brutto.

Różnica średniej płacy zasadniczej przeliczonej do pełnego etatu wg płci w grudniu 2022, w podziale na stanowiska pomocnicze i obsługi wyniosła 174,14 zł na korzyść mężczyzn; w 2025 - 34,12 na korzyść kobiet.

Tabela 7				
Wynagrodzenie pracowników Straży Miejskiej	2022	2022	2025	2025
	średnia zasadnicza płaca/zł brutto	średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu/zł	średnia zasadnicza płaca/zł brutto	średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu/zł
średnie wynagrodzenie wg płci w podziale na kierownicze stanowiska urzędnicze (Straż Miejska)				
Kobiety	0,00	0,00	0,00	0,00
Mężczyźni	5775,00	5775,00	7350,00	7350,00
średnie wynagrodzenie wg płci w podziale na stanowiska urzędnicze (Straż Miejska)				
kobiety	3845,71	3845,71	5640,00	5640,00
mężczyźni	4175,63	4175,63	6017,69	6017,69

W Straży Miejskiej średnia zasadnicza płaca na kierowniczym stanowisku urzędniczym:

w 2022 roku mężczyźni wynosiła 5775,00 zł brutto

w 2025 roku wynosiła 7350,00 zł brutto.

Ani w 2022 r., ani w 2025 r. nie było zatrudnionych kobiet w Straży Miejskiej na kierowniczym stanowisku urzędniczym.

Średnie wynagrodzenie na stanowisku urzędniczym w Straży Miejskiej:

w 2022 roku - kobiety 3845,71 zł brutto, mężczyźni 4175,63 zł brutto

w 2025 roku - kobiety 5640,00 zł brutto, mężczyźni 6017,69 zł brutto.

Różnica średniej płacy zasadniczej przeliczonej do pełnego etatu wg płci:

w grudniu 2022, w podziale na stanowiska urzędnicze wyniosła 329,92 zł na korzyść mężczyzn; a w grudniu 2025 roku 377,69 zł również na korzyść mężczyzn.



1.3. RODZAJE STANOWISK W 2022 ROKU ORAZ W2025 ROKU

Lp.	Stanowisko	2022 LICZBA Kobiet	2022 LICZBA MĘŻCZYŹN	2025 LICZBA Kobiet	2025 LICZBA MĘŻCZYŹN	UWAGI
1	2	3	4	5	6	7
Kierownicze stanowiska urzędnicze						
1	Prezydent Miasta		1		1	Bz
2	Z-ca Prezydenta Miasta		1		1	Bz
3	Z-ca Prezydenta Miasta		1		1	Bz
4	Skarbnik	1		1		Bz
5	Sekretarz miasta	1			1	Zmiana
6	Zastępca skarbnika		1		1	Bz
7	Kierownik urzędu stanu cywilnego	1		1		Bz
8	Geodeta miasta (w mieście na prawach powiatu)		1		1	Bz
9	Miejski rzecznik konsumentów	1		1		Bz
10	Przewodniczący miejskiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności	1		1		Bz
11	Kierownik wydziału	10	11	14	11	Zmiana
12	Rzecznik prasowy	1		1		Bz
13	Główny księgowy	1		1		Bz
14	Audytor wewnętrzny	3		3		Bz
15	Zastępca kierownika wydziału	11	4	9	2	Zmiana
16	Zastępca kierownika urzędu stanu cywilnego	2		2		Bz
17	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych		1			Zmiana
18	Administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych)	2	1	1		zmiana
	RAZEM	35	22	35	19	

UWAGA

Sekretarz Miasta pełni również funkcję kierownika wydziału.

W 2022 roku przy zdecydowanej większości zatrudnionych kobiet w Urzędzie Miejskim w Koninie (71,29%), stanowiska kierownika wydziału pełniły kobiety 61,4% do 38,6% mężczyźni. W 2025 roku 64,81% kobiety do 35,19% mężczyźni.

Lp.	Stanowisko	2022 LICZBA Kobiet	2022 LICZBA MĘŻCZYŹN	2025 LICZBA Kobiet	2025 LICZBA MĘŻCZYŹN	UWAGI
1	2	3	4	5	6	7
Stanowiska urzędnicze						
1	Radca prawny	1	2	1	2	Bz
2	Sekretarz miejskiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności	1		1		Bz
3	Główny specjalista do spraw bhp	1		1		Bz
4	Główny specjalista	60	18	70	16	Zmiana
5	starszy inspektor	17	3	25	12	Zmiana
6	Inspektor	63	10	60	11	Zmiana
7	Starszy specjalista	21	5	25	4	Zmiana
8	starszy informatyk	2	5	2	5	Bz
9	starszy geodeta	1		1		Bz
10	specjalista	10	2	9	1	Zmiana
11	podinspektor	5		3	1	Zmiana
12	geodeta	4	1	2	2	Zmiana
13	Referent	4	1	4		Zmiana
Stanowiska pomocnicze i obsługi						
1	Kancelista	2		3		Zmiana
2	Kierowca samochodu osobowego		2		2	Bz
3	Pomoc administracyjna	21	6	13	7	Zmiana
4	Rzemieślnik specjalista		1	6		Zmiana
5	Rzemieślnik wykwalifikowany		5			Zmiana
6	Portier	2	3	2	4	Zmiana
RZAEM		190	62	228	65	

Straż Miejska

Lp.	Stanowisko	2022 LICZBA Kobiet	2022 LICZBA MĘŻCZYŹN	2025 LICZBA Kobiet	2025 LICZBA MĘŻCZYŹN	UWAGI
Kierownicze stanowiska urzędnicze						
1	Komendant		1		1	Bz
2	Zastępca komendanta		1		1	Bz
Stanowiska urzędnicze						
1	Starszy inspektor	1	8	1	8	Bz
2	Inspektor	1	3	1		Zmiana
5	Młodszy specjalista,	2			2	zmiana
	starszy strażnik		1	3		Zmiana
6	Strażnik	1		1	1	Zmiana
8	Aplikant		3		1	zmiana
PODSUMOWANIE		5	17	6	14	

1.4. ŚREDNIA LICZBA MIESIĘCY POTRZEBNYCH KobietOM I MĘŻCZYZNOM NA AWANS ZAWODOWY

	Średnia ilość miesięcy potrzebna na awans w roku 2022		Średnia ilość miesięcy potrzebna na awans w roku 2025	
	stanowiskowy	finansowy	stanowiskowy	finansowy
kobiety	37,5	25,7	39	32,8
mężczyźni	39,3	37,2	24	29,2
wszyscy	37,8	28,9	37,4	31,9

W 2022 r. kobiety szybciej osiągały awans stanowiskowy i zdecydowanie szybciej awans finansowy niż mężczyźni.

W latach 2023-2025 roku przyczyną wydłużenia oczekiwania na awans indywidualny może być np. regulacja wynagrodzeń zgodnie z porozumieniami zawieranymi przez pracodawcę i Związek Zawodowy od 2022 roku (co rok), a w związku ze znacznymi podwyżkami najniższego wynagrodzenia, stawki z porozumienia też były wysokie.



1.5. RÓŻNICE W WYNAGRODZENIACH WEDŁUG PŁCI I STANOWISK

wynagrodzenia wg płci stan na 31.12.2022 roku					
			różnica kobiety w stosunku do mężczyzn	różnica kobiety w stosunku do wszystkich	różnica mężczyźni w stosunku do wszystkich
wszyscy:					
średnia stawka zasadnicza	4528,89		średnia stawka zasadnicza		
średnie wynagrodzenie brutto	5764,08				
kobiety:			-151,04	-38,85	112,19
średnia stawka zasadnicza	4490,04		średnie wynagrodzenie brutto		
średnie wynagrodzenie brutto	5676,82				
mężczyźni:			-305,12	-87,26	217,86
średnia stawka zasadnicza	4641,08				
średnie wynagrodzenie brutto	5981,94				

W 2022 roku z podanych danych wynikało, że kobiety średnią stawkę zasadniczą oraz średnie wynagrodzenie brutto mają niższe niż mężczyźni.

wynagrodzenia wg płci stan na 31.12.2025 roku					
			różnica kobiety w stosunku do mężczyzn	różnica kobiety w stosunku do wszystkich	różnica mężczyźni w stosunku do wszystkich
wszyscy:					
średnia stawka zasadnicza	6 450,88		średnia stawka zasadnicza		
średnie wynagrodzenie brutto	8 046,09				
kobiety:			-164,30	-45,10	119,20
średnia stawka zasadnicza	6 405,78		średnie wynagrodzenie brutto		
średnie wynagrodzenie brutto	7 947,42				
mężczyźni:			-359,46	-98,68	260,78
średnia stawka zasadnicza	6 570,08				
średnie wynagrodzenie brutto	8 306,88				

W 2025 roku sytuacja nie zmieniła się.



1.6. LICZBA KANDYDATÓW W NABORACH ZEWNĘTRZNYCH I WEWNĘTRZNYCH WG PŁCI:

Nabory zewnętrzne - 2021-7; 2022 - 4				
rok	2021		2022	
	liczba kandydatów	%	liczba kandydatów	%
kobiety	15	83,30%	43	81,13%
mężczyźni	3	16,70%	10	18,87%
razem	18	100,00%	53	100,00%
Nabory wewnętrzne - 2021 - 3; 2022 - 4				
rok	2021		2022	
	liczba kandydatów	%	liczba kandydatów	%
kobiety	3	75,00%	3	75,00%
mężczyźni	1	25,00%	1	25,00%
razem	4	100,00%	4	100,00%

W 2021 i 2022 roku z podanych danych wynikało, że w 2021 oraz 2022 roku w zdecydowanej większości to kobiety ubiegały się o pracę w UM w Koninie w naborach zewnętrznych.

Nabory zewnętrzne 2025

	liczba kandydatów	%
kobiety	30	63,83%
mężczyźni	17	36,17%
razem	47	100,00%

Nabory wewnętrzne 2025

	liczba kandydatów	%
kobiety	2	66,67%
mężczyźni	1	33,33%
razem	3	100,00%

W 2025 roku również kobiety stanowiły większość, jeśli chodzi o ubieganie się o pracę w UM w Koninie.

1.7. LICZBA DNI NIEOBECNOŚCI Kobiet I MĘŻCZYŹN ORAZ PRZYCZYNY NIEOBECNOŚCI

średnie nieobecności w roku 2022	kobiety		mężczyźni		razem	
	liczba osób	% wszystkich kobiet	liczba osób	% wszystkich mężczyzn	liczba osób	% wszystkich pracowników
związane z nieobecnością chorobową rodziny pracownika razem, w tym:	157	61,07%	27	26,73%	184	87,80%
dodatkowy zasiłek opiekuńczy	3	1,16%	0	0,00%	3	1,16%
opieka nad dzieckiem	88	34,24%	15	14,85%	103	49,09%
opieka nad chorym innym	19	7,39%	3	2,97%	22	10,36%
opieka nad chorym dzieckiem	47	18,28%	9	8,91%	56	27,19%
związane z nieobecnością chorobową pracownika razem, w tym:	90	35,02%	50	49,50%	140	84,52%
choroba	89	34,63%	49	48,51%	138	83,14%
świadczenie rehabilitacyjne	0	0,00%	1	0,99%	1	0,99%
urlop na turnus rehabilitacyjny	1	0,39%	0	0,00%	1	0,39%
związane z rodzicielstwem pracownika razem, w tym:	14	5,43%	2	1,98%	16	7,41%
urlop ojcowski	0	0,00%	2	1,98%	2	1,98%
urlop macierzyński	5	1,94%	0	0,00%	5	1,94%
urlop rodzicielski	7	2,72%	0	0,00%	7	2,72%
urlop wychowawczy	2	0,77%	0	0,00%	2	0,77%
urlopy kodeksowe, tzn.:						
urlop okolicznościowy	20	7,78%	8	7,92%	28	15,70%
urlop na krwiodawstwo	5	1,94%	8	7,92%	13	9,86%
urlop bezpłatny	1	0,39%	3	2,97%	4	3,36%

W 2022 roku z podanych danych wynikało, że nieobecności związane z chorobą pracownika lub chorobą rodziny pracownika najczęściej miały kobiety tj. opieka nad dzieckiem i chorym dzieckiem.

2025	kobiety		mężczyźni		razem	
średnie nieobecności w roku 2025	liczba osób	% wszystkich kobiet	liczba osób	% wszystkich mężczyzn	liczba osób	% wszystkich pracowników
związane z nieobecnością chorobową rodziny pracownika razem, w tym:	93	35,78%	11	10,89%	104	28,80%
dodatkowy zasiłek opiekuńczy	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
opieka nad dzieckiem	75	28,85%	6	5,94%	81	22,44%
opieka nad chorym innym	20	7,69%	5	4,95%	25	6,93%
opieka nad chorym dzieckiem	41	15,80%	1	0,99%	42	11,63%
związane z nieobecnością chorobową pracownika razem, w tym:	175	67,31%	44	43,56%	219	60,66%
choroba	175	67,31%	44	43,56%	219	60,66%
świadczenie rehabilitacyjne	3	1,15%	0	0,00%	3	0,83%
urlop na turnus rehabilitacyjny	1	0,38%	0	0,00%	1	0,28%
związane z rodzicielstwem pracownika razem, w tym:	7	2,69%	2	1,98%	9	2,49%
urlop ojcowski	0	0,00%	1	0,99%	0	0,00%
urlop macierzyński	5	1,92%	0	0,00%	5	1,39%
urlop rodzicielski	2	0,80%	0	0,00%	2	0,55%
urlop wychowawczy	2	0,80%	1	0,99%	3	0,83%
urlopy kodeksowe, tzn.:						
urlop okolicznościowy	23	8,85%	9	8,91%	32	8,86%
urlop na krwiodawstwo	8	3,08%	9	8,91%	17	4,71%
urlop bezpłatny	1	0,38%	1	0,99%	2	0,55%
siła wyższa	25	9,62%	5	4,95%	30	8,31%
U5 urlop opiekuńczy	4	1,54%	0	0,00%	4	1,11%

W 2025 roku nieobecności związane z chorobą pracownika lub chorobą rodziny pracownika również częściej miały kobiety tj. opieka nad dzieckiem i chorym dzieckiem.

Dane dotyczące pracy zdalnej:

2024 – 22 pracowników, w tym 17 kobiet.

2025 – 8 pracowników, w tym 7 kobiet.

1.8. LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH, W KTÓRYCH UCZESTNICZĄ KOBIETY I MĘŻCZYŹNI.

Godziny szkoleniowe w roku 2022 wg płci				
	Liczba osób	% wszystkich pracowników na 31.12.2022	Ilość godzin	% wszystkich godzin szkoleniowych
Kobiety	177	69,41%	1312,5	71,87%
Mężczyźni	67	68,36%	513,5	28,13%
Razem	244	69,12%	1826	100%

W zdecydowanej większości w 2022 roku udział w szkoleniach brały kobiety.

Godziny szkoleniowe w roku 2025 wg płci				
	liczba osób	% wszystkich pracowników na 31.12.2025	ilość godzin	% wszystkich godzin szkoleniowych
kobiety	159,00	61,15%	3633	68,21%
mężczyźni	51,00	50,00%	1693	31,79%
razem	210,00	58,01%	5326	100,00%

W roku 2025 sytuacja nie zmieniła się.



1.9. BADANIA ANKIETOWE

W ankiecie przeprowadzonej w 2026 roku wzięło udział 114 osób, co stanowi 31,49% wszystkich pracowników.

W roku 2023 w anonimowej ankiecie wzięło udział 122 pracowników, tj. 34% ogółu.

Poniżej przedstawiono wyniki ankiety.

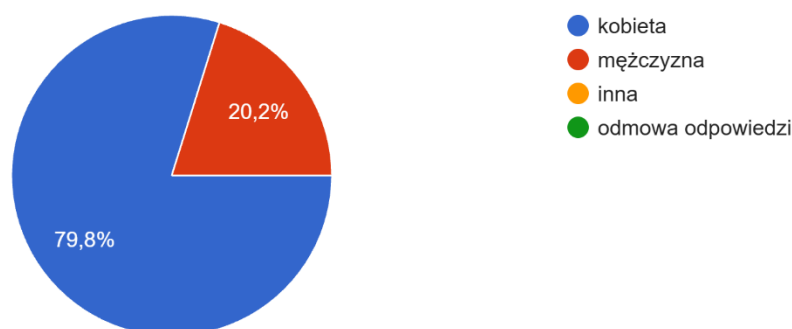
Pytanie pierwsze: było pytaniem o płeć. W ankiecie padły odpowiedzi:

- 91 osób wskazało na odpowiedź – kobieta (co stanowi 79,8% ogółu udzielonych odpowiedzi);

- 23 osoby wskazało na odpowiedź - mężczyzna (co stanowi 20,2% ogółu udzielonych odpowiedzi);

1. Proszę o zaznaczenie płci:

114 odpowiedzi



Pytanie drugie: dotyczyło okresu pracy w Urzędzie Miejskim w Koninie.

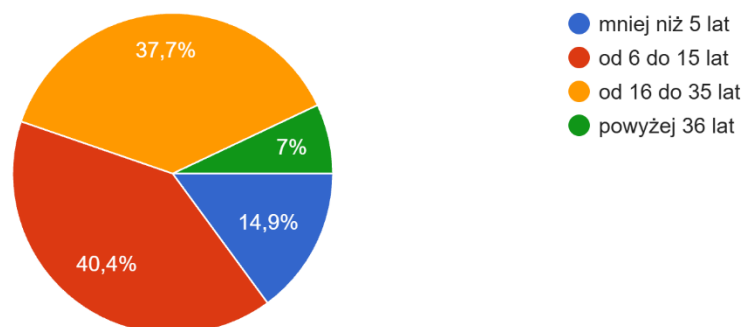
Wskazano odpowiedzi:

- 1) 17 osób wskazało, że pracują mniej niż 5 lat (14,9%);
- 2) 46 osób wskazało, że pracują od 6 do 15 lat (40,4%);
- 3) 43 osoby wskazały, że pracują od 16 do 35 lat (37,7%);
- 4) 8 osób wskazało, że pracuje powyżej 36 lat (7%).



2. Jak długo pracuje Pani/Pan w Urzędzie Miejskim w Koninie?

114 odpowiedzi



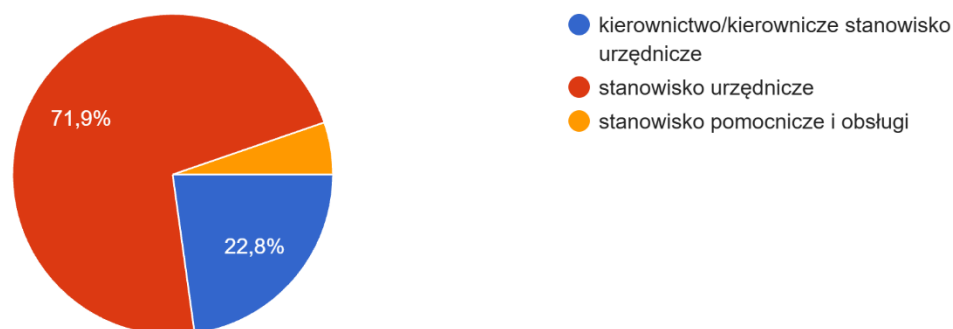
Pytanie trzecie: było pytaniem o zajmowane stanowisko.

Wskazano odpowiedzi:

- 1) Wśród ankietowanych 26 osób (22,8%) zajmuje kierownicze stanowisko urzędnicze;
- 2) 82 osoby (71,9%) zajmuje stanowisko urzędnicze;
- 3) 6 osób (5,3%) zajmuje stanowisko pomocnicze i obsługi.

3. Jakie stanowisko Pani/Pan zajmuje?

114 odpowiedzi



Pytanie czwarte: Czy w ostatnich 5 latach dotknęła Panią/Pana dyskryminacja ze względu na płeć?

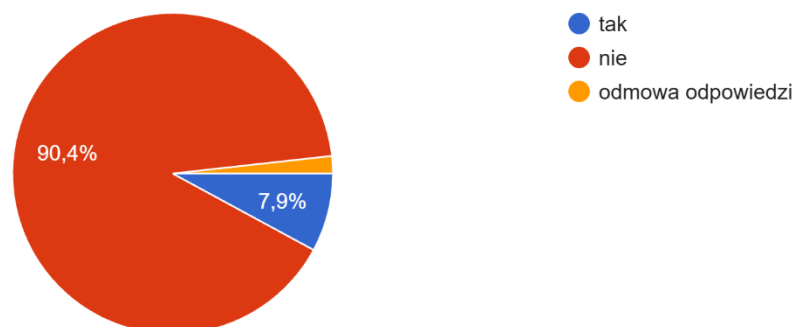
Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak – odpowiedziało 9 osób (7,9%);
- 2) nie – odpowiedziało 103 osób (90,4%);
- 3) odmówiły odpowiedzi – 2 osoby (1,8%).



4. Czy w ostatnich 5 latach dotknęła Panią/Pana dyskryminacja ze względu na płeć?

114 odpowiedzi



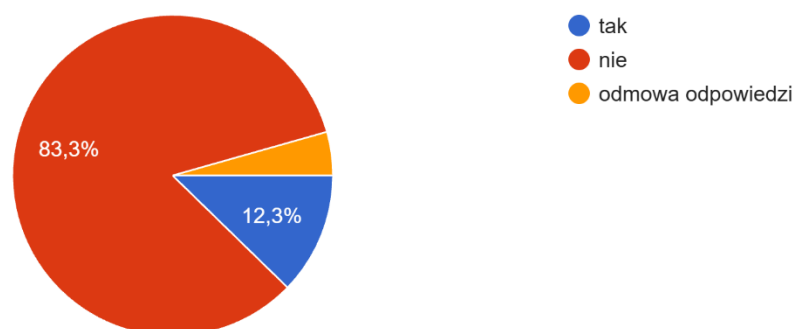
Pytanie piąte: Czy w ostatnich 5 latach zetknęła/zetknął się Pani/Pan z sytuacją dyskryminacji innych osób ze względu na płeć?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak – odpowiedziało 14 osób (12,3%);
- 2) nie – 95 osób (83,3%);
- 3) odmówiło odpowiedzi – 5 osób (4,4%).

5. Czy w ostatnich 5 latach zetknęła/zetknął się Pani/Pan z sytuacją dyskryminacji innych osób ze względu na płeć?

114 odpowiedzi



Pytanie szóste: Czy spotkała/spotkał się Pani/Pan z pytaniem o plany dotyczące życia rodzinnego podczas formalnych rozmów w Urzędzie Miejskim w Koninie?

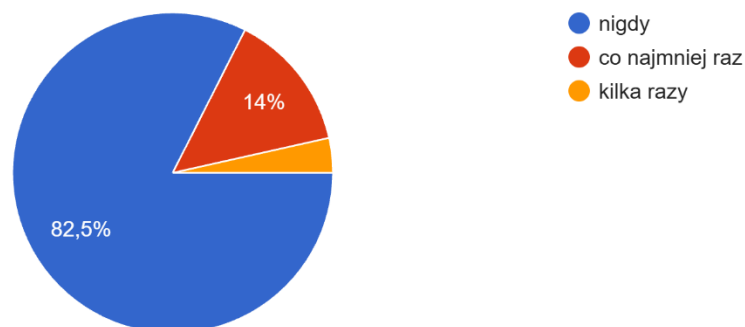
Udzielone odpowiedzi:

- 1) nigdy – odpowiedziało 94 osoby (82,5%);
- 2) co najmniej raz – odpowiedziało 16 osób (14 %);
- 3) kilka razy – odpowiedziało 4 osób (3,5%).



6. Czy spotkała/spotkał się Pani/Pan z pytaniem o plany dotyczące życia rodzinnego podczas formalnych rozmów w Urzędzie Miejskim w Koninie?

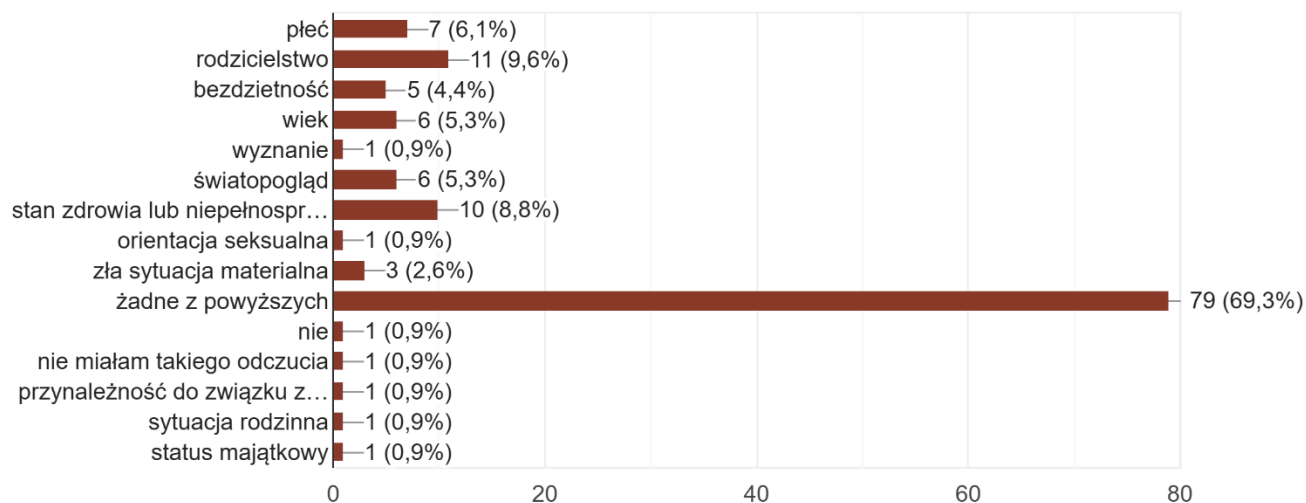
114 odpowiedzi



Pytanie siódme:

7. Czy miała/miał Pani/Pan, poczucie dyskryminacji ze względu na wymienione cechy? (proszę zakreślić właściwe):

114 odpowiedzi



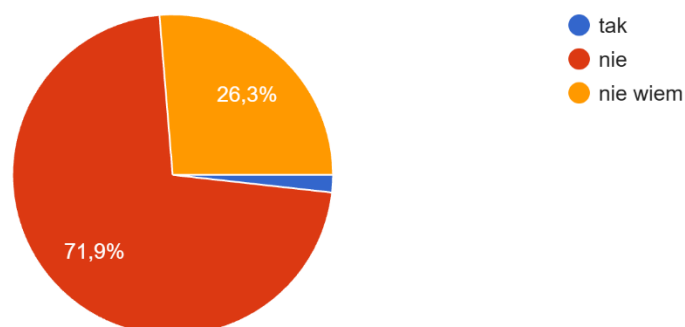
Pytanie ósme: Czy zdarzyło się Pani/Panu zachować w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminujący?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak - wskazało 2 osoby (1,8%);
- 2) nie - wskazały 82 osoby (71,9%);
- 3) odpowiedź „nie wiem” - wskazało 30 osób (26,3%).

8. Czy zdarzyło się Pani/Panu zachować w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminujący?

114 odpowiedzi



Pytanie dziewiąte: Czy Pani/Pana zdaniem w Urzędzie Miejskim w Koninie jest ktoś do kogo można zwrócić się o pomoc w sytuacji dyskryminacji?

- 1) tak – wskazały 44 osoby (38,6%);
- 2) nie – wskazało 23 osoby (20,2%);
- 3) nie wiem – wskazało 47 osób (41,2%).

Pytanie dziesiąte: Czy w ostatnich 5 latach zetknęła/zetknął się Pani/Pan z jakimikolwiek działaniami w Urzędzie Miejskim w Koninie związanymi z problematyką dyskryminacji?

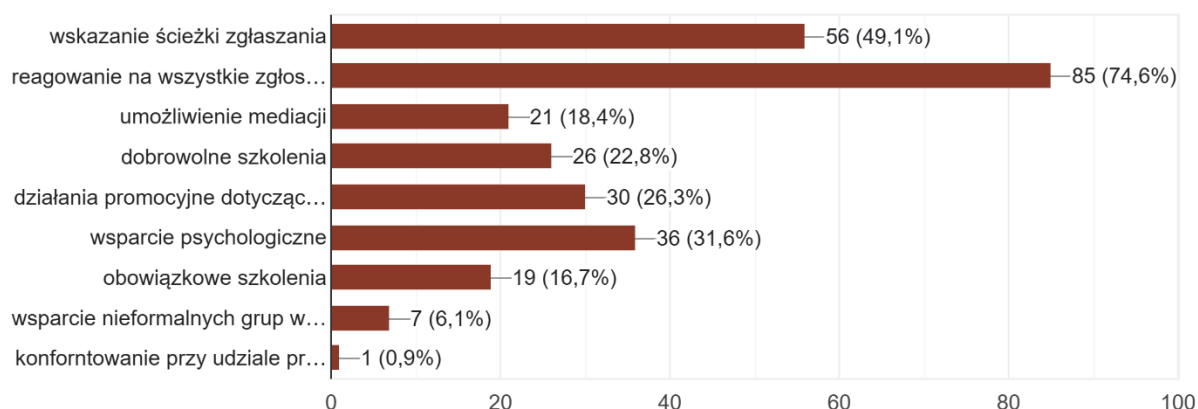
- 1) tak – wskazało 30 osób (26,3%);
- 2) nie – wskazało 61 osób (53,5%);
- 3) nie wiem – wskazało 23 osób (20,2%).

Pytanie jedenaste: Dotyczyło działania, jakie powinien Urząd Miejski w Koninie podejmować w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych (możliwe było zaznaczenie kilku odpowiedzi).



11. Jakie działania wg Pani/Pana opinii powinien Urząd Miejski w Koninie podejmować w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych?

114 odpowiedzi



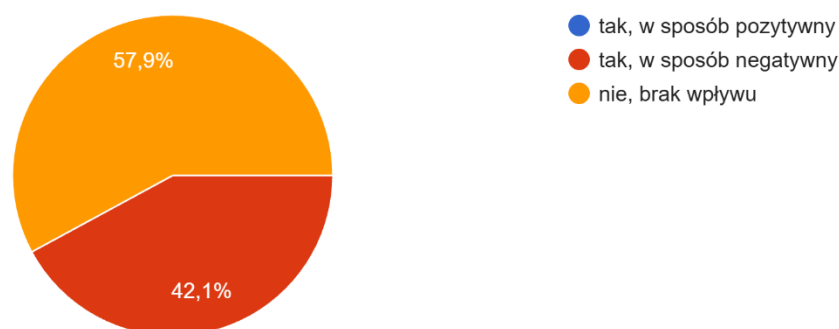
Pytanie dwunaste: Czy wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływają w jakiś sposób na karierę?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak, w sposób negatywny – wskazało 48 osób (42,1%);
- 2) nie, brak wpływu – wskazało 66 osób (57,9%).

12. Czy wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływają w jakiś sposób na karierę?

114 odpowiedzi



Pytanie trzynaste: Jeżeli - wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływają na karierę - to jakie skutki powoduje?

Udzielone odpowiedzi:

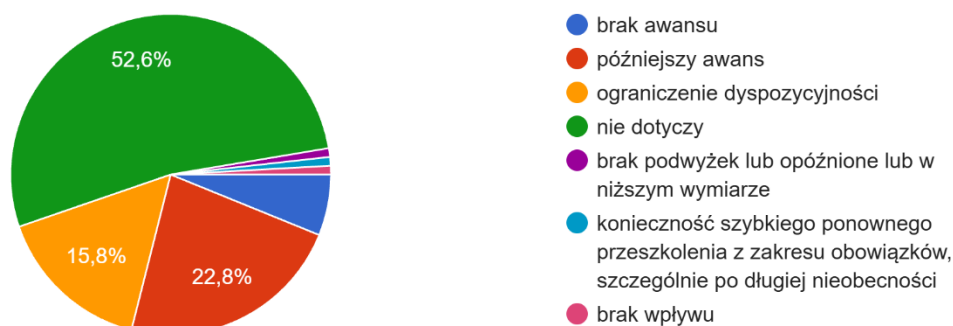
- 1) brak awansu – wskazało 7 osób (6,1 %);
- 2) późniejszy awans – wskazało 26 osób (22,8%);
- 3) ograniczenie dyspozycyjności – wskazało 18 osób (15,8%);



- 4) nie dotyczy – wskazały 60 osoby (52,6%)
- 5) brak podwyżek lub opóźnione lub w niższym wymiarze – wskazała 1 osoba (0,9%)
- 6) konieczność szybkiego ponownego przeszkolenia z zakresu obowiązków, szczególnie po długiej nieobecności – wskazała 1 osoba (0,9%)
- 7) brak wpływu - wskazała 1 osoba (0,9%)

13. Jeżeli ma to wpływ, to jakie skutki powoduje?

114 odpowiedzi



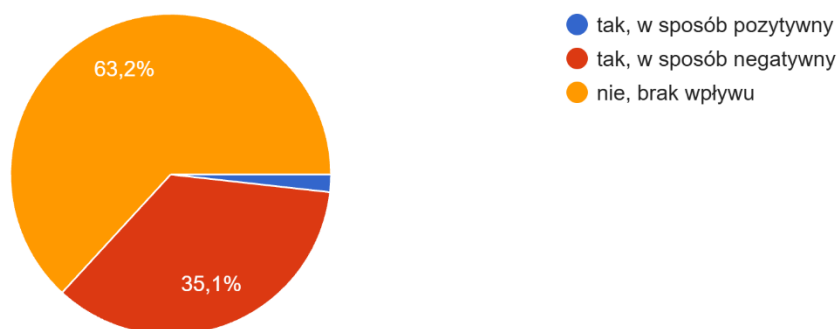
Pytanie czternaste: Czy powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą ma wpływ na pracę?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak, w sposób pozytywny – wskazały 2 osoby (1,8%);
- 2) tak, w sposób negatywny – wskazało 40 osób (35,1%);
- 3) nie, brak wpływu – wskazały 72 osoby (63,2%).

14. Czy powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą ma wpływ na pracę?

114 odpowiedzi



Pytanie piętnaste: Jeżeli - powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą ma wpływ na pracę - to jakie skutki powoduje?

Wskazane odpowiedzi: tak samo jak w roku 2023 w większości wskazano, że powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą: nie ma wpływu na pracę.

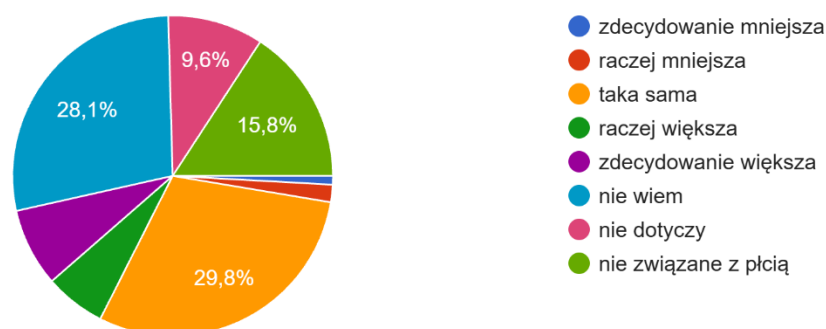
Pytanie szesnaste: Czy ilość obowiązków spoczywających na Pani/Panu w pracy w porównaniu do obowiązków płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest:

Udzielone odpowiedzi:

- 1) zdecydowanie mniejsza – wskazała 1 osoba (0,9%);
- 2) raczej mniejsza – wskazały 2 osoby (1,8%);
- 3) taka sama – wskazało 34 osób (29,8 %);
- 4) raczej większa – wskazało 7 osób (6,1%);
- 5) zdecydowanie większa – wskazało 9 osób (7,9%);
- 6) nie wiem – wskazało 32 osób (28,1%);
- 7) nie dotyczy – wskazało 11 osób (9,6%);
- 8) nie związane z płcią - wskazało 18 osób (15,8%).

16. Czy ilość obowiązków spoczywających na Pani/Panu w pracy w porównaniu do obowiązków płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest:

114 odpowiedzi



Pytanie siedemnaste: Czy gdyby była możliwość, skorzystałaby Pani/skorzystałby Pan ze szkoleń (np. na temat nieświadomych uprzedzeń) w celu zapobiegania i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć i seksizm?

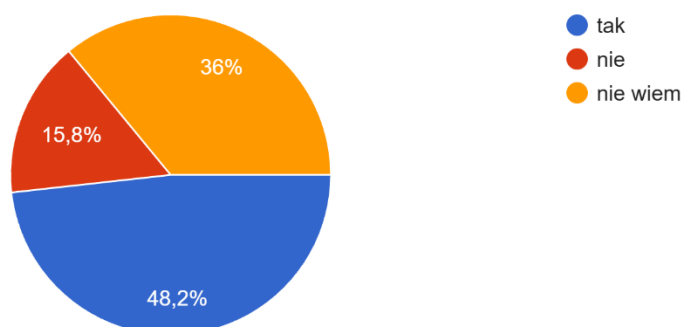
Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak – wskazało 55 osób (48,2%);
- 2) nie – wskazały 18 osoby (15,8 %);
- 3) nie wiem – wskazało 41 osób (36%).



17. Czy gdyby była możliwość, skorzystałaby Pani/skorzystałby Pan ze szkoleń (np. na temat nieświadomych uprzedzeń) w celu zapobiegania i z...ania dyskryminacji ze względu na płeć i seksizm?

114 odpowiedzi



Pytanie osiemnaste: Czy masz dodatkowe uwagi w zakresie przygotowywanego na podstawie niniejszej ankiety planu równości płci? Jeśli są jakieś inne zasady lub praktyki, które chciałbyś podkreślić, zrób to tutaj

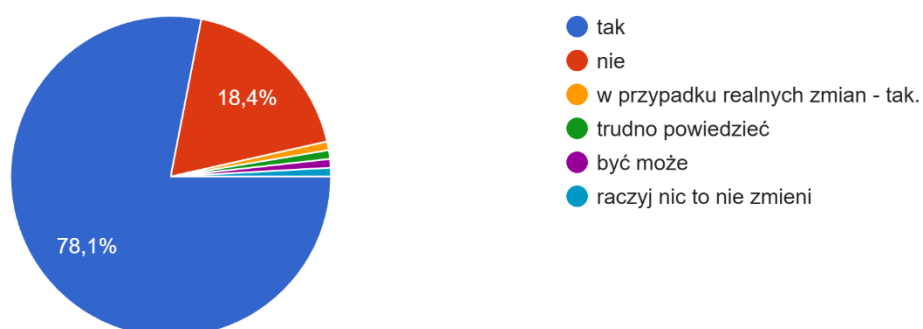
Ankietowani odpowiadali w zdecydowanej większości, że nie mają dodatkowych uwag do planu.

Pytanie dziewiętnaste: Czy przeprowadzenia takiej ankiety jest potrzebne.

89 osób (78,1%) odpowiedziało, że taka ankieta jest potrzebna; nie – odpowiedziało 21 osób (18,4%); reszta odpowiedzi – po 1 osobie (0,9%)

19. Czy uważasz, że przeprowadzenie takiej ankiety jest potrzebne?

114 odpowiedzi



PODSUMOWANIE WYNIKÓW ANKIETY

Rezultaty badania potwierdziły jego zasadność, dostarczając cennych wniosków. Zebrane spostrzeżenia zostaną wdrożone do naszych codziennych działań, aby skutecznie eliminować uprzedzenia ze względu na płeć.

W ankiecie wzięło udział 91 kobiet – co stanowi 79,8% oraz 23 mężczyzn - 20,2%.

Należy zauważyć, że podobne proporcje są w ogólnej liczbie osób zatrudnionych w UM, tj. 74,31 % ogółu zatrudnionych osób to kobiety, 33,15% to mężczyźni.

W Ankiecie – odpowiedzi udzielały głównie osoby pracujące od 6 do 35 lat w Urzędzie Miejskim w Koninie (78,10 %).

71,9% osób, które w większości udzieliły odpowiedzi w ankiecie to osoby zajmujące urzędnicze stanowiska. Podobne w 2023 roku stanowiły one 72,9% ogółu ankietowanych.

9 z badanych osób dotknęła dyskryminacja ze względu na płeć w UM w Koninie, 2 osoby odmówiły odpowiedzi. W 2023 roku – 23 osoby odpowiedziały twierdząco, a 4 odmówiły odpowiedzi.

14 osób zetknęła się z sytuacją dyskryminacji innych osób ze względu na płeć, 5 osób odmówiło odpowiedzi. W 2023 roku było to 26 osób, a 7 osób odmówiło odpowiedzi.

16 osób co najmniej raz spotkała się z pytaniem o plany dotyczące życia rodzinnego podczas formalnych rozmów w Urzędzie Miejskim w Koninie, 4 osoby – kilka razy. W 2023 roku było to odpowiednio 18 i 13 osób.

50 osób łącznie wskazało, że ma poczucie dyskryminacji ze względu na takie cechy jak: płeć (7 os), rodzicielstwo (11 os.), bezdzietność (5 os.), wiek (6 os.), wyznanie (1 os.), światopogląd (6 os.), stan zdrowia lub niepełnosprawność (10 os.), orientacja seksualna (1 os.), zła sytuacja materialna (3 os.). W 2023 roku było to: Poczucie dyskryminacji ze względu na: płeć – wskazało 17 os., rodzicielstwo – 20 osób; bezdzietność – 7 os.; wiek – 7 os.; wyznanie – 2 os.; światopogląd – 13 os.; stan zdrowia lub niepełnosprawność – 14 os.; orientacja seksualna – 1 os.; złą sytuację materialną – 9 os.

71,9% ankietowanych nie zdarzyło się zachować w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminujący. W 2023 roku było to 63,9% badanych.

61,40% ankietowanych uważa, że nie wie do kogo, lub nie ma osoby do której można zwrócić się o pomoc w sytuacji dyskryminacji. W 2023 roku było to 72,1% badanych.

73,7% ankietowanych wskazało, że w ostatnich 5 latach nie wie, lub nie zetknął się z jakimikolwiek działaniami w Urzędzie Miejskim w Koninie związanymi z problematyką dyskryminacji. W 2023 roku było to 71,3 % badanych.



Jedno z pytań w ankiecie dotyczyło wskazania działań, jakie powinien Urząd Miejski w Koninie podejmować w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych – do najważniejszych odpowiedzi należą:

1. reagowanie na wszystkie zgłoszenia ofiar i świadków
2. wskazanie ścieżki zgłaszania

Takie same odpowiedzi uzyskano w 2023 roku.

42,1% ankietowanych wskazało, że wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływa w sposób negatywny na karierę, a 57,9% uważa, że nie ma wpływu. W 2023 roku było to odpowiednio 46,7% oraz 47,5% badanych.

52,6% (51,6% w 2023 r) uznało, że nie dotyczy ich pytanie o skutki, jeśli chodzi o karierę - jakie może powodować wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci.

Pozostałe odpowiedzi: 22,8% (21,3 w 2023 roku) badanych wskazało na późniejszy awans; 15,8% (11,5% w 2023 roku) badanych wskazało na ograniczenie dyspozycyjności a 6,1% (15,6% w 2023 roku) wskazało brak awansu.

63,2% ankietowanych uważa, że powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą nie ma wpływu na pracę. W 2023 roku było to 61,5% badanych.

Uzyskane odpowiedzi przy pytaniu o skutki powrotu po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą i jego wpływu na pracę: ryzyko braku możliwości powrotu na zajmowane stanowisko; konieczność zmiany stanowiska pracy; osoba musi nadrobić zaległości w przepisach, oprogramowaniu i innych związanych z wykonywaniem pracy: zaległości; brak podwyżek lub opóźnione lub w niższym wymiarze; późniejszy awans; krótszy czas pracy przez rok; trzeba się wdrożyć w zakres prac po dłuższej nieobecności; odsunięcie od realizowanych obowiązków; pogarda ze strony kierownika; ale to chyba normalne bo jak się jest na wychowawczym to się nie pracuje, nie szkoli i ma się opóźnienia w przyswajaniu zmian; zaległości, nikt nie wykonuje pracy za tą osobę, złośliwe uwagi; zmiana stanowiska pracy, miejsca pracy; brak podwyżki, którą otrzymały pozostałe osoby niebędące na zwolnieniu; pensja bez podwyżek, które otrzymały osoby niebędące na chorobowym; poprawa organizacji pracy; inne obowiązki dokładane "za karę"; w zależności od rodzaju pracy, konieczność uzupełnienia zmian prawnych w stosunku do czasu sprzed urlopu macierzyńskiego; ponowne wdrożenie w dany system obowiązków, możliwa zmiana zakresu obowiązków itp.; nieznanostwo nowych programów lub zmian w programach na których się pracuje; opóźnienie awansu finansowego; zaległości w wiedzy związane z wprowadzeniem

nowych regulacji, przepisów; nie ma wpływu, ale zależy od osobowości i predyspozycji osobowych; brak podwyżek; obgadywanie, brak podwyżek jak i awansu zawodowego; mniejsze wynagrodzenie; większy stres, poczucie wyobcowania, niedopasowania do zgranego zespołu; nie informowanie o obowiązku podwyższenia pensji za okres nieobecności, brak możliwości powrotu na dotychczasowy zakres obowiązków; konieczność nadrobienia zaległości w zakresie przepisów prawnych, nowych rozwiązań technicznych itp.; trzeba się wdrożyć po dłuższej przerwie; długa nieobecność w pracy spowodowana chorobą wymaga gruntownego sprawdzenia czy przepisy prawa, na których pracuje się na danym stanowisku nie uległy zmianie; dłuższa nieobecność może zahamować rozwój zawodowy, opóźnić awans lub prowadzić do utraty kontaktu z ważnymi klientami/projektami.

Pytanie o ilość obowiązków spoczywających na ankietowanych w porównaniu do obowiązków płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest bardzo różnorodna.

Udzielone odpowiedzi:	w 2023 roku	w 2026 roku
taka sama	34 osób (29,8 %);	30 osób (24,6 %);
nie wiem	32 osób (28,1%);	26 osób (21,3%);
nie związane z płcią	18 osób (15,8%).	17 osób (13,9%).
raczej większa -	7 osób (6,1%);	13 osób (10,7%);
zdecydowanie większa -	9 osób (7,9%);	15 osób (12,3%);
nie dotyczy -	11 osób (9,6%);	18 osób (14,8%);
zdecydowanie mniejsza	1 osoba (0,9%);	26 osób (21,3%);
raczej mniejsza	2 osoby (1,8%);	2 osoby (1,6%);

48,2% ankietowanych uznało, że gdyby była możliwość, skorzystaliby ze szkoleń w celu zapobiegania i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć i seksizm. W 2023 roku było to 53,3% badanych.

Ankietowani na pytanie o dodatkowe uwagi w zakresie przygotowywanego na podstawie niniejszej ankiety planu równości płci w zdecydowanej większości wpisywali, że ich nie mają.

Pozostałe odpowiedzi: wyrównanie wynagrodzenia, mężczyźni zarabiają więcej; wyrównanie płac; równość w przechodzeniu na emeryturę, równość w kwocie wolnej po 60 roku życia; dochód na osobę powinno się liczyć jak w innych instytucjach np. 800 plus nie powinno być liczone do dochodu, przejście z innego urzędu do urzędu i brak gruszy; w planie równości kluczowe jest budowanie postawy szacunku wobec każdego człowieka; o wartości osoby nie decyduje płeć, lecz jej godność. Najważniejsze są zasady wzajemnego szacunku i fair play; wprowadzenie skutecznych działań antydyskryminacyjnych, a nie tylko opracowanie planu; wszyscy powinni być równo



traktowani; Plan równości powinien uwzględniać podobny zasób obowiązków na danym stanowisku i zakres płac związany z kompetencjami, wykształceniem i sposobem wykonywania powierzonych zadań; zasada równego wynagradzania obu płci na tym samym stanowisku. Zrównanie zarobków obu płci na tym samym lub podobnym stanowisku. Wszyscy są równi. To, że ktoś ma dziecko/dzieci nie oznacza że ma moralne prawo do korzystania z urlopu w czasie wakacji (bo dzieci); święta (bo dzieci); ferie (bo dzieci) - i poza tym dodatkowe urlopiki i opieki nad zdrowymi/chorymi dziećmi, a pracę za te osoby trzeba niejednokrotnie wykonać... na swoim etacie.

78,1 % ankietowanych uznało, że przeprowadzenie takiej ankiety jest potrzebne. W 2023 roku było to 71,3% badanych.



4. OKREŚLENIE CELÓW STRATEGICZNYCH I OPERACYJNYCH ORAZ MONITOROWANIE POSTĘPÓW ZA POMOCĄ WSKAŹNIKÓW

Określono cztery podstawowe cele.

CEL 1: Równowaga płci

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zwiększanie świadomości znaczenia zagadnień równościowych i antydyskryminacyjnych oraz wzmocnienie tolerancji dla różnorodności Zwiększenie świadomości w celu zapobiegania i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć	Pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie	Szkolenia i warsztaty dot. kwestii równości kobiet i mężczyzn,	Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach (listy obecności) Liczba reakcji na zgłoszenia (rejestr zgłoszeń)	Wydział Organizacyjny i Kadr
MONITORING REALIZACJI ZAŁOŻONEGO CELU		Szkolenie <i>Neuroróżnorodność w codziennej pracy urzędnika</i> –zostało przeprowadzone w dniu 13 lutego 2025 r.	Łączna ilość przeszkolonych osób 44 (34 kobiety, 10 mężczyzn).	



		Uczestnikami szkolenia byli pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie.		
		WARSZTATY W ZAKRESIE RÓWNOUPRAWNIENIA w ramach projektu „Silne i równe: drogi kobiet do sukcesu” 30.01.2026	udział 10 kobiet z UM ³	

CEL 2: Równość płci w procesie rozwoju kariery

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Upowszechnienie przejrzystej i aktualnej siatki wynagrodzeń zasadniczych (wynagrodzeń bez względu na staż pracy)	Pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie	Aktualizacja Regulaminu wynagradzania pracowników w miarę zmieniającego się prawa	Zaktualizowany dokument dostępny w INTRANECIE (potwierdzenie publikacji w RUMAK)	Wydział Organizacyjny i Kadr
J.W.		<i>Aktualizowano regulamin</i>	<i>Liczba aktualizacji z latami 2023-2025 Zmiany Regulaminu wynagradzania: 3</i>	

³ Dotyczy roku 2026



CEL 3: Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Wprowadzenie polityki dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie	Opracowanie i stosowanie polityki; wprowadzenie elastycznego czasu pracy	Umieszczenie informacji w INTRANECIE (potwierdzenie publikacji w RUMAK)	Wydział Organizacyjny i Kadr
J.W.		Zarządzeniem 13_UM_2023 wprowadzono w Regulaminie pracy od 1.09.2023 ruchomy rozkład czasu pracy polegający na rozpoczynaniu pracy między 7-8 i kończenia między 15-16.		
UZUPEŁNIANIE INTRANETU	Pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie	Przygotowanie kompleksowej informacji o funkcjonowaniu Urzędu zawierającej: -informacje wprowadzające dla nowych pracowników; -wewnętrzne regulacje i procedury organizacyjne;	Aktualizacja strony na bieżąco przez poszczególne wydziały	Wydział Informatyki



Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
		-druki dokumentów; -informacje o obiegu dokumentów; -aktualny spis pracowników (zdjęcia, jednostka organizacyjna, telefon, mail, nr pokoju); -kalendarze: dostępności sal, spotkań online		
j.w.		Od 1.01.2023 zakupiono nowy system kadrowo-płacowy wprowadzający Portal Pracownika, co daje dostęp pracownikom do ich danych o zatrudnieniu w UM.		
Upowszechnienie polityki dotyczącej urlopów macierzyńskich/ojcowskich/rodzicielskich/innych	Pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie	Stworzenie przejrzystej informacji dla pracowników o możliwych urloпах	Umieszczenie informacji w INTRANECIE	Wydział Organizacyjny i Kadr



Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
j.w.		W trakcie realizacji (zalecenia do wprowadzenia w następnym okresie sprawozdawczym)		



CEL 4: Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zapobieganie dyskryminacji	Pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie	Upowszechnienie wśród pracowników ścieżek zgłaszania każdego przypadku dyskryminacji/ przemocy	Aktualizacja dokumentów do końca 2023 r.	Wydział Organizacyjny i Kadr
j.w.		Po powstaniu Związku Zawodowego zaktualizowano procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Koninie; Zarządzenie 12_UM_2023 (zmiana dotyczyła tylko zastąpienia w komisji przedstawiciela pracowników – przedstawicielem związku zawodowego)		
Wsparcie prawne	Pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie	Umożliwienie pracownikom konsultacji z prawnikiem	Liczba osób, które skorzystają ze wsparcia	Wydział Prawny i Zamówień Publicznych
j.w		Nikt nie korzystał z konsultacji		



5. WDROŻENIE DZIAŁAŃ W CELU SKORYGOWANIA WSZELKICH UPRZEDZEŃ UWARUNKOWANYCH PŁCIĄ

Zapoznano pracowników z planem równości płci oraz powołano zespół ds. realizacji Planu równości płci w Urzędzie Miejskim w Koninie.

Raport znajduje się na stronie www.konin.pl w zakładce dokumenty strategiczne.

6. PODJĘCIE DECYZJI O SPOSOBACH I CZĘSTOTLIWOŚCI PROWADZENIA MONITORINGU, RAPORTOWANIA I EWALUACJI

Monitoring, raportowanie i ewaluacja będzie odbywać się raz na 2 lata lub w razie potrzeb.

Sporządzony raport jest pierwszy.

7. PRZEPROWADZANIE SZKOLEŃ MAJĄCYCH BUDOWAĆ WIEDZĘ, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE W ORGANIZACJI

W miarę posiadanych środków zostaną przeprowadzone szkolenia w zakresie równości płci dla kadry zarządzającej, kierowników i pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie.

8. REKOMENDACJE

1. Rekomenduje się konsultowanie dokumentów dotyczących regulaminów wynagradzania ze Związkiem Zawodowym, nie tylko regulaminów pracowników samorządowych, ale i dotyczących pracowników Straży Miejskiej.
2. Rekomenduje się przeanalizowanie zarządzeń dotyczących zgłoszeń wewnętrznych i zewnętrznych pod względem zgodności z zasadą równości płci, tj. [Zarządzenie nr 14/UM/2024 Prezydenta Miasta Konina z dnia 7 października 2024 roku w sprawie ustalenia Procedury zgłoszeń wewnętrznych](#); [Zarządzenie nr 24/UM/2024 Prezydenta Miasta Konina z dnia 23 grudnia 2024 roku w sprawie ustalenia procedury zgłoszeń zewnętrznych oraz podejmowania działań następczych](#)
3. Rekomenduje się wypracowania bardziej szczegółowych zasad awansowania na kolejne stanowiska urzędnicze oraz udzielania podwyżek czy regulacji płac.
4. Rekomenduje się organizowanie szkoleń w zakresie równości płci, dyskryminacji dla kadry zarządzającej, kierowników i pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie.

