



**KUJAWSKO-POMORSKI
OŚRODEK DORADZTWA ROLNICZEGO
w Minikowie**

**Plan Równości Płci
w Kujawsko-Pomorskim Ośrodku
Doradztwa Rolniczego w Minikowie
na lata 2022-2028**

Minikowo, czerwiec 2022 r.

Plan Równości Płci w Kujawsko-Pomorskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Minikowie na lata 2022-2028

Autorzy: M.J. Nowacki i M. Ossowska-Dadełto

Wprowadzenie

W 2005 r. weszła w życie *Ustawa z dnia 22 października 2004 r. o jednostkach doradztwa rolniczego*. Na jej mocy powstał **Kujawsko-Pomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Minikowie** (KPODR). Kontynuuje on tradycję państwowych jednostek doradztwa, z których pierwsza powstała w 1956 r. Ważnym momentem w historii Ośrodka było wejście Polski do UE. Od tego momentu wszystkie zmiany prawne w UE stały się obligatoryjne dla KPODR.

Obecnie w Ośrodku wdrażana jest polityka równości płci w badaniach i innowacjach. Jest ona ważną częścią szerszej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, ogłoszonej w marcu 2020 r. Jednym z celów tej strategii jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji. Zgodnie z powyższym podstawy prawne programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 wspierają działalność Komisji na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczając równość płci jako priorytet przekrojowy (ang. cross-cutting priority). Świadczy o tym szereg przepisów. Według art. 7(6) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. program HE „zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Program dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz w innych odpowiednich gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie.” Z kolei w akapicie 53 tego samego rozporządzenia można przeczytać, że działalność prowadzona w ramach HE powinna „dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć (...).” Podobne zapisy można znaleźć także w Programie Szczegółowym HE.

Zgodnie z GAP III równość płci jest podstawową wartością UE i powszechnie uznanym prawem człowieka, a także elementem koniecznym dla dobrostanu, wzrostu gospodarczego, dobrobytu, dobrych rządów, pokoju i bezpieczeństwa. Wszyscy ludzie, w całej swojej różnorodności, powinni móc swobodnie żyć w wybrany przez siebie sposób, rozwijać się pod względem społecznym i gospodarczym oraz podejmować aktywność obywatelską i obejmować przywództwo na równych prawach. Należy pamiętać, że zasada równości szans dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Przestrzeganie jej obejmuje między innymi życie społeczne i oznacza czynności mające na celu przeciwdziałanie negatywnym stereotypom związanym z płcią oraz nierówności w różnych aspektach życia społecznego. Plan Równości Płci KPODR powstał na podstawie przeprowadzonej analizy ilościowej w zakresie zatrudniania kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach stanowisk, kierowania komórkami organizacyjnymi i projektami zewnętrznymi. W celu zdiagnozowania ewentualnych problemów przeprowadzono ankietę wśród pracowników w zakresie równości płci i dyskryminacji, a także konsultacje w zakresie słabych i mocnych stron Ośrodka w obszarze równości płci. Efektem tych działań jest opracowanie strategii na lata 2022-2028. Wdrażanie i realizację strategii podzielono na następujące etapy:

- przegląd obowiązujących zarządzeń wewnętrznych, ich zmiana lub wprowadzenie nowych, wzmacniających politykę równościową w Ośrodku;
- wdrażanie celów zawartych w strategii;
- weryfikacja sytuacji równości płci w Ośrodku po wprowadzonych zmianach.

Plan Równości Płci jest oficjalnym, publicznie dostępnym dokumentem w formie Zarządzenia Dyrektora KPODR i opublikowany na stronie www.kpodr.pl. oraz rozpowszechniony wśród jego pracowniczek i pracowników. Jest to zgodne z wymogami Komisji Europejskiej w tym zakresie dla instytucji publicznych.

Założenia Planu Równości Płci KPODR powstały na podstawie wytycznych zawartych w dokumentach krajowych i UE, takich jak:

1. Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (zmieniona w 2002 r.);
2. Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet;
3. Standard Antydyskryminacyjny (2016) zaopiniowany przez Przewodniczącego Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
4. Trzeci unijny plan działania w sprawie równości płci (GAP III) – Ambitny program na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w działaniach zewnętrznych UE;
5. Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025.

Diagnoza

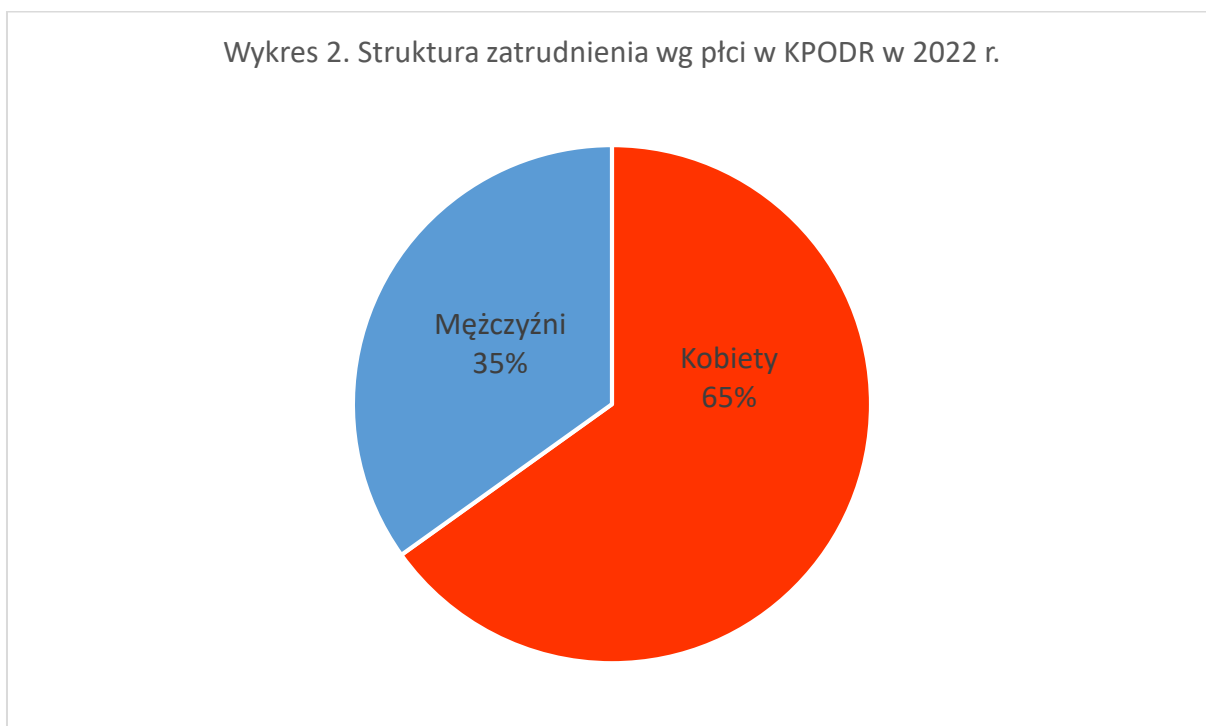
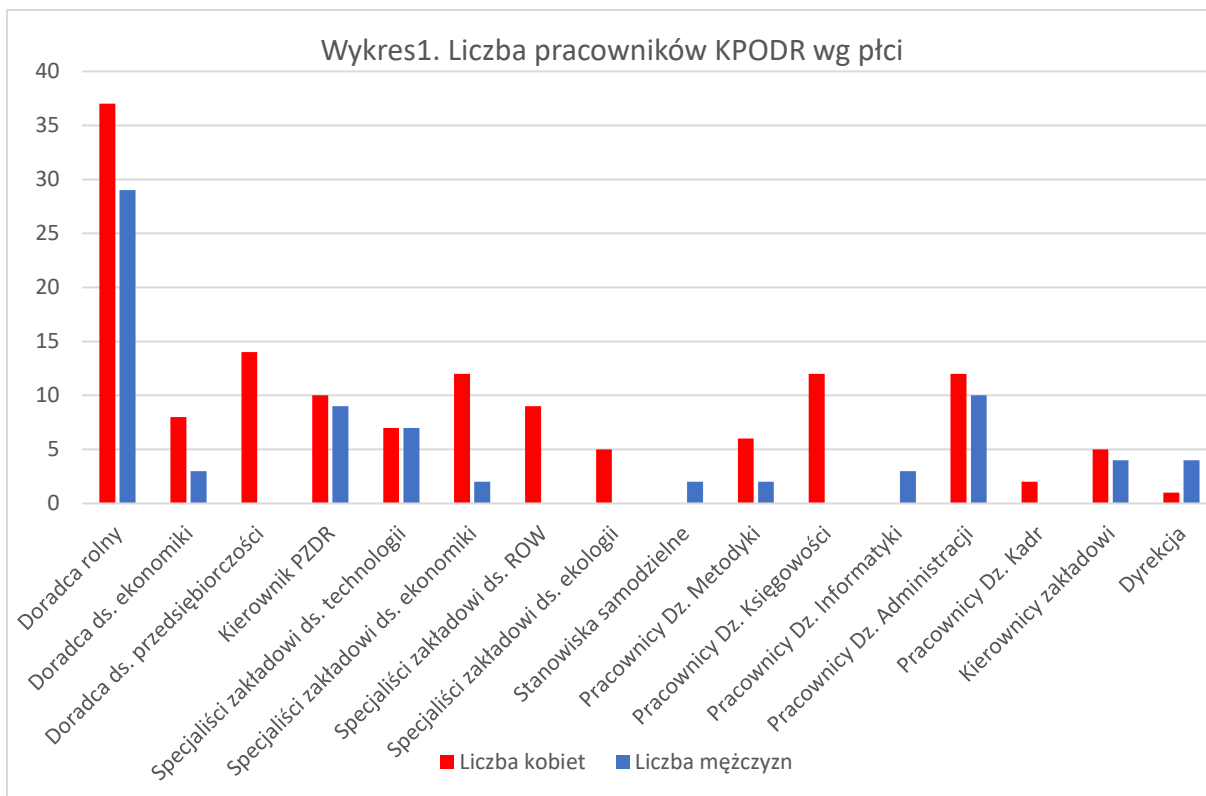
Analiza stanu załogi

Kujawsko-Pomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego jest firmą, która aktualnie zatrudnia 215 osób, w tym 140 kobiet i 75 mężczyzn. Udział płci w strukturze zatrudnienia przedstawiono na wykresach 1 wg stanowisk i na wykresie 2 dla całego zakładu. Kobiety stanowią 65% zatrudnionych, a mężczyźni 35% ogółu pracowników. W kilku komórkach organizacyjnych zatrudnione są obecnie tylko kobiety: Dział Księgowości, Dział Kadr i Organizacji Pracy, Dział Rolnictwa Ekologicznego i Ochrony Środowiska, Dział Rozwoju Obszarów Wiejskich (ROW), a także na stanowiskach ds. przedsiębiorczości w Powiatowych Zespołach Doradztwa Rolniczego (PZDR). Asymetria ta nie wynika z polityki kadrowej, lecz tylko z braku chętnych mężczyzn do pracy na tych stanowiskach.

Tabela 1. Obecny stan zatrudnienia w KPODR wg komórek organizacyjnych (stan na 30.04.2022 r.).

Stanowisko pracy	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn
Doradca rolny	37	29
Doradca ds. ekonomiki	8	3
Doradca ds. przedsiębiorczości	14	0
Kierownik	10	9
Specjaliści zakładowi ds. technologii	7	7
Specjaliści zakładowi ds. ekonomiki	12	2
Specjaliści zakładowi ds. ROW	9	0
Specjaliści zakładowi ds. ekologii	5	0
Pozostali specjaliści zakładowi	0	0
Stanowiska samodzielne	0	2
Pracownicy Dz. Metodyki, Doradztwa Szkoleń i Wydawnictw	6	2
Pracownicy Dz. Księgowości	12	0
Pracownicy Dz. Teleinformatyki	0	3
Pracownicy Dz. Administracji	12	10
Pracownicy Dz. Kadr i Organizacji Pracy	2	0
Kierownicy zakładowi	5	4
Dyrekcja	1	4

Źródło: dane własne KPODR



Historycznie sytuacja nie była tak jednostronna, choć od wielu lat widoczna jest tendencja do spadku udziału mężczyzn w strukturze zatrudnienia (tabela 2). Na wykresach 3-6 przedstawiono zmiany udziału płci w strukturze zatrudnienia KPODR w latach 2007-2020. Jak widać systematycznie spada udział zatrudnionych mężczyzn z 46% w 2007 do 35% w 2020 roku. Szczególnie duży skok nastąpił w okresie od 2015 do 2020, kiedy ubyło 7% mężczyzn. Zmiany te wynikają z relatywnego spadku wartości wynagrodzeń względem innych podmiotów. Mężczyźni, zwłaszcza młodzi, jako bardziej mobilni wybierali lepsze oferty pracy. Do KPODR zgłaszały się głównie kobiety, głównie ze względu na możliwość łączenia pracy z wychowywaniem dzieci. Większość kobiet pozostaje pracownikami

Ośrodka przynajmniej do czasu, kiedy dzieci podrosną. Później część z nich także zaczyna poszukiwać bardziej atrakcyjnych miejsc zatrudnienia. Niestety pauperyzacja pracowników doradztwa rolniczego objawia się m.in. bardzo nietypową strukturą zatrudnienia, która w praktyce ogranicza możliwości samodzielnej realizacji niektórych działań przez część komórek organizacyjnych – np. wykonywanie cięższych prac fizycznych czy zabiegi chemiczne nie mogą być wykonane przez kobiety – regulują to stosowne przepisy. Deficyt mężczyzn jest problemem organizacyjnym Ośrodka. Niestety zmiana tego stanu rzeczy nie jest możliwa bez zmiany ogólnych uwarunkowań ekonomicznych funkcjonowania instytucji. Dla Ośrodka najlepsza struktura zatrudnienia według płci była w okresie, kiedy była ona zbliżona do naturalnej struktury dla naszego gatunku, a więc po 50% mężczyzn i kobiet we wszystkich komórkach organizacyjnych. I do tego stanu idealnego należałoby dążyć.

Tabela 2. Historyczne stany zatrudnienia w KPODR wg komórek organizacyjnych.

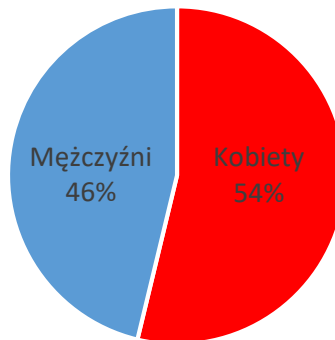
Wyszczególnienie	Stan na dzień							
	31.12.2007		31.12.2010		31.12.2015		31.12.2020	
Stanowisko pracy	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn
Doradca rolny	41	51	37	42	42	38	37	27
Doradca ds. ekonomiki	7	16	6	12	8	9	7	3
Doradca ds. przedsiębiorczości	22	0	13	0	13	0	14	0
Kierownik	7	12	12	7	12	7	11	8
Specjaliści zakładowi ds. technologii	7	12	7	11	6	13	8	8
Specjaliści zakładowi ds. ekonomiki	11	3	9	1	12	1	11	4
Specjaliści zakładowi ds. ROW	6	3	8	3	7	4	9	1
Specjaliści zakładowi ds. ekologii	4	0	4	0	4	0	4	0
Pozostali specjaliści zakładowi	7	10	11	6	8	5	1	0
Stanowiska samodzielne	0	2	0	2	0	2	0	2
Pracownicy Dz. Metodyki	4	1	5	0	6	0	8	2
Pracownicy Dz. Księgowości	11	0	13	0	14	0	12	0
Pracownicy Dz. Teleinformatyki	0	4	0	3	0	3	0	4
Pracownicy Dz. Administracji	29	18	11	11	11	11	11	10
Pracownicy Dz. Kadr	2	0	2	0	1	0	2	0
Kierownicy zakładowi	6	6*	4	8	4	8	4	5
Dyrekcja	0	3	0	4**	0	4**	1	3**

* w tej liczbie jest 2 kierowników Oddziałów, od 3.06.2009 r. po zmianie wprowadzonej przez MRiRW zaliczeni zostali do Dyrekcji.

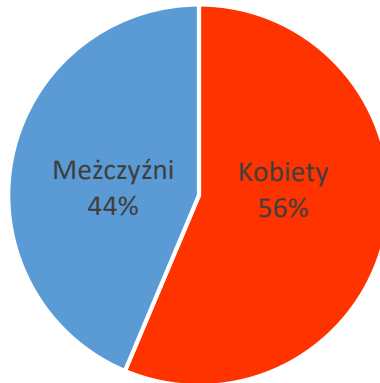
** łącznie z dyrektorami Oddziałów.

Źródło: dane własne KPODR

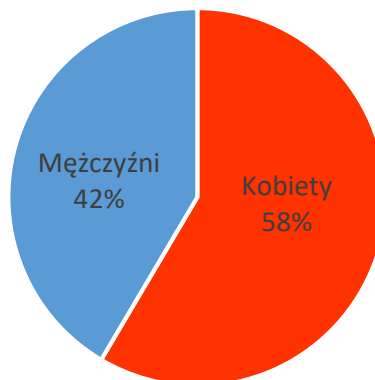
Wykres 3. Struktura zatrudnienia wg płci
w KPODR w 2007 r.



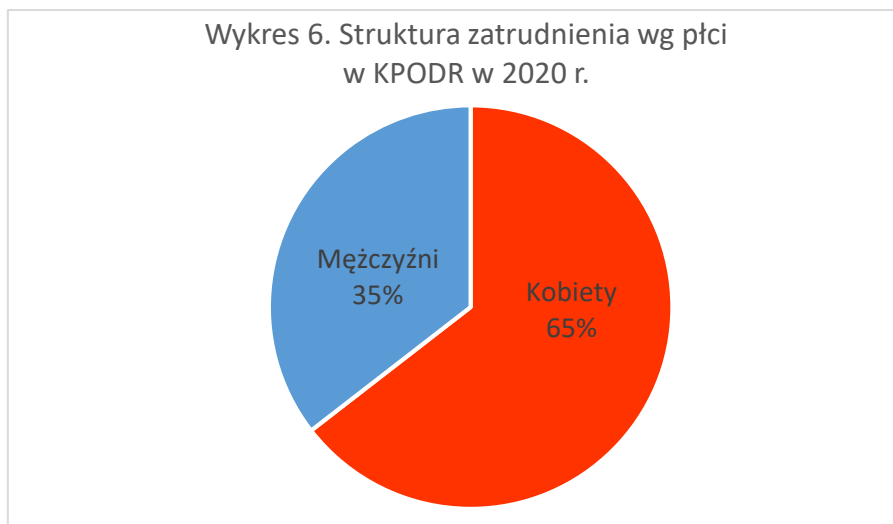
Wykres 4. Struktura zatrudnienia wg płci
w KPODR w 2010 r.



Wykres 5. Struktura zatrudnienia wg płci
w KPODR w 2015 r.

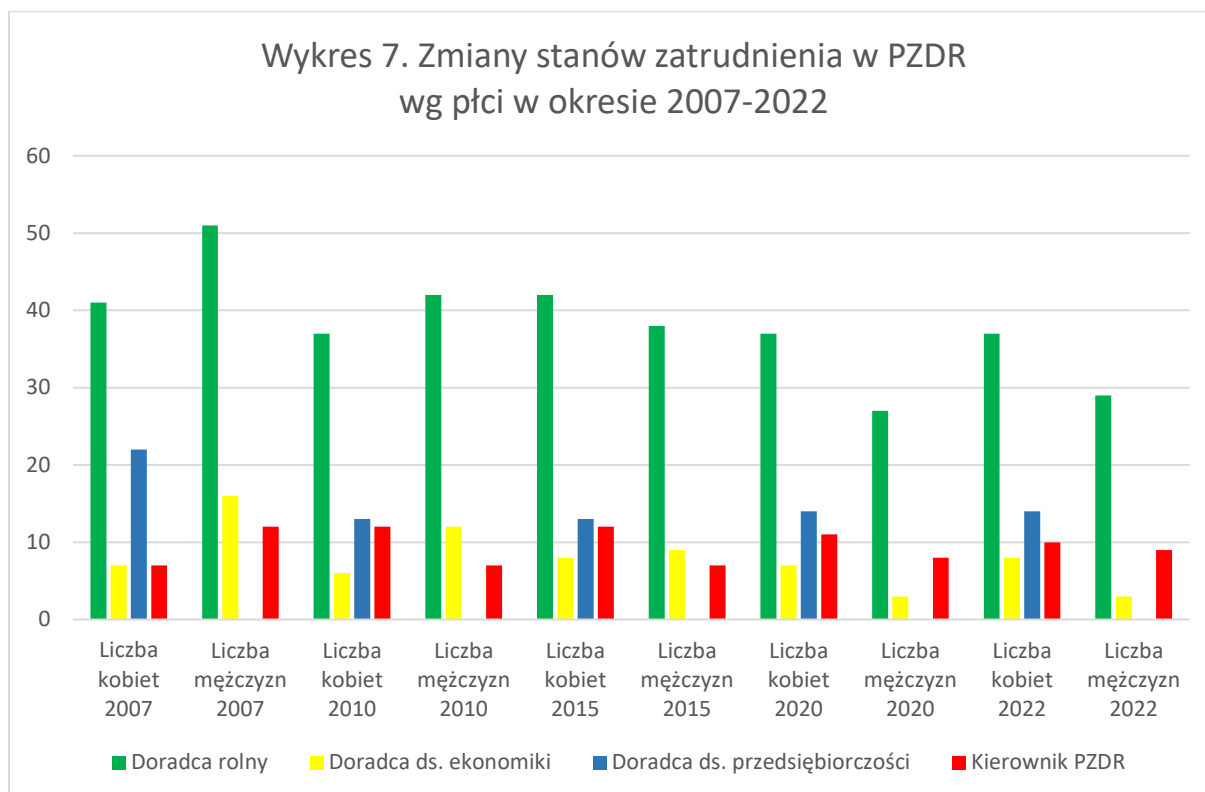


Wykres 6. Struktura zatrudnienia wg płci w KPODR w 2020 r.

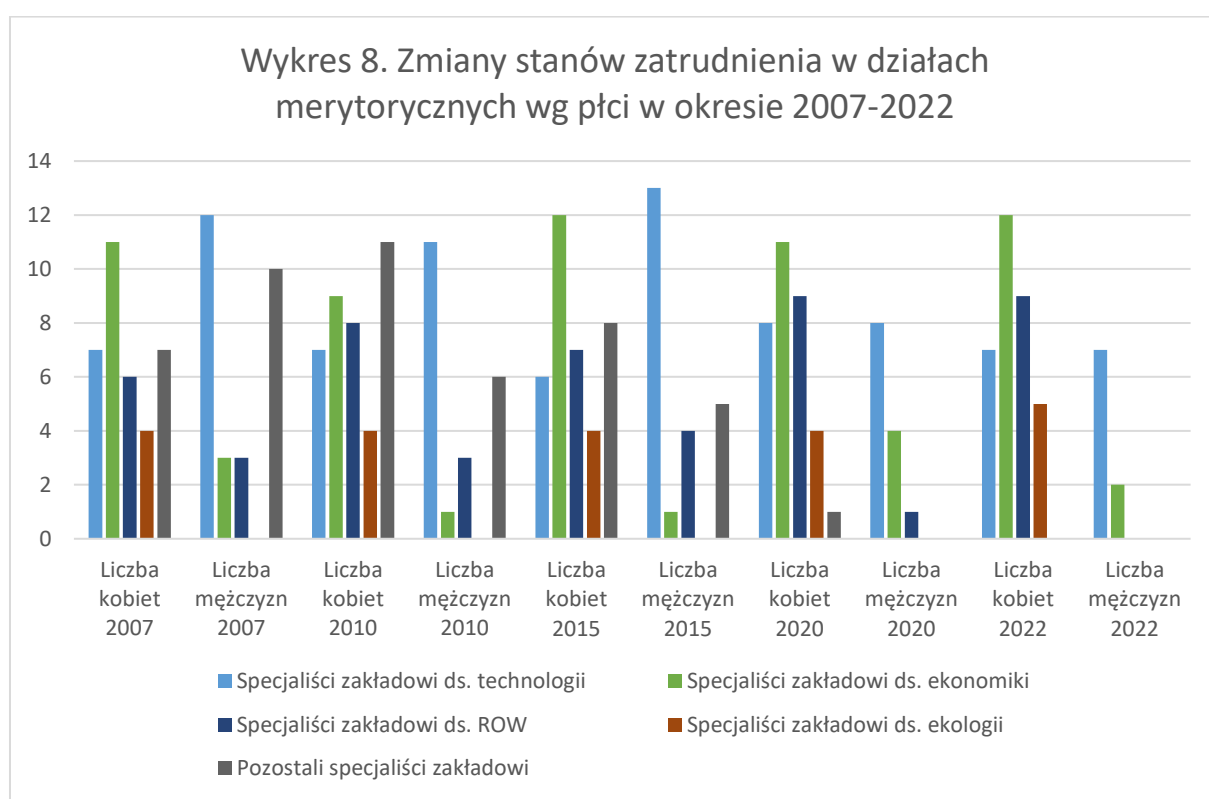


Zmiany w stanach zatrudnienia w poszczególnych strukturach Ośrodka przedstawiono na wykresach od 7 do 10. Na wykresie 7 mamy zobrazowane zmiany w Powiatowych Zespołach Doradztwa Rolniczego. Widać m.in. zmianę w zakresie liczby kierowników kobiet, których w 2007 roku było 37%, a obecnie 53% i jest to stan oczekiwanej równowagi na tym stanowisku. Na stanowisku doradcy rolnego w 2007 r. było 44% kobiet, obecnie jest 56% kobiet. Jest to stan akceptowalny. Gorzej sytuacja wygląda w zakresie ekonomistów w PZDR: w 2007 r. 30% stanowiły kobiety, obecnie 73% to kobiety. I mamy tu już nadreprezentację kobiet. „Najgorzej” sytuacja ma się w przypadku specjalistek ds. przedsiębiorczości tu niezmiennie dominują kobiety. Wyjątkiem był 1 mężczyzna, ale ze względu na krótki okres pracy nie pojawił się w przedstawianych statystykach. W tym przypadku mamy dwa problemy – kandydaci do pracy to prawie zawsze kobiety i z drugiej strony klientki to najczęściej kobiety. Przełamanie tego schematu wymaga głębszej pracy zarówno na styku klient – doradca, jak i zarządzających Ośrodkiem, przede wszystkim w zakresie postrzegania pracy doradcy ds. przedsiębiorczości.

Wykres 7. Zmiany stanów zatrudnienia w PZDR wg płci w okresie 2007-2022

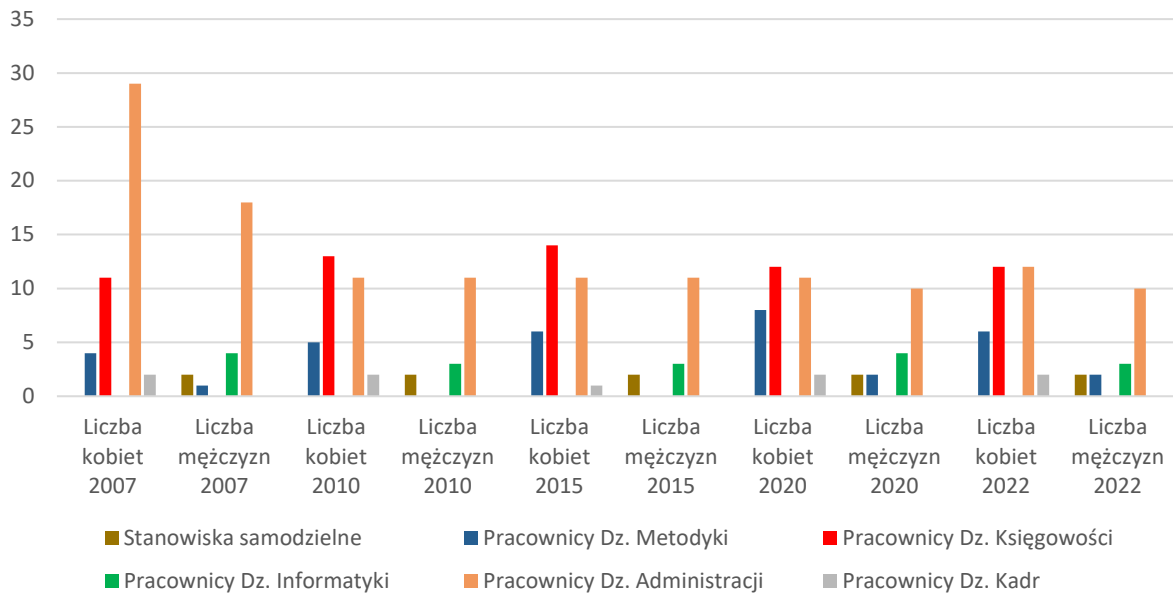


Stan i ich zmiany w działach merytorycznych przedstawiono na wykresie 8. Pierwszym co rzuca się w oczy jest wyraźny ubytek mężczyzn zwłaszcza po 2015 r. Najlepsza sytuacja pod względem równowagi płci jest w grupie specjalistów ds. technologii obecnie jest 50% kobiet, w 2007 r. było 37%, wśród ekonomistów dominują obecnie kobiety 86%, w 2007 r. było to 79%. W pozostałych działach merytorycznych są zatrudnione obecnie tylko kobiety, w 2007 r. w Dziale Rozwoju Obszarów Wiejskich było 67% kobiet, w Dziale Rolnictwa Ekologicznego i Ochrony Środowiska ostatni mężczyzna odszedł w 2006 r. Obecny stan zatrudnienia pod względem płci w zakresie specjalistów zakładowych nie spełnia oczekiwań, w zakresie równowagi płci jest wyraźna nadreprezentacja kobiet. W praktyce brakuje specjalistów z wykształceniem technicznym, posiadających umiejętności i praktyczną wiedzę w zakresie mechanizacji, budownictwa i projektowania inwestycji. Mamy ekonomistki, ale nie mamy specjalistów w zakresie ekonomiki rolnictwa. Coraz trudniej wypowiadać się w obszarach ekonometrii, ponieważ w regionie obecnie nie kształci się osób w takim obszarze wiedzy, konieczne będzie poszukiwanie niezależnie od płci poza regionem. Brakuje nam planistów i fachowców od organizacji pracy oraz zarządzania zasobami.

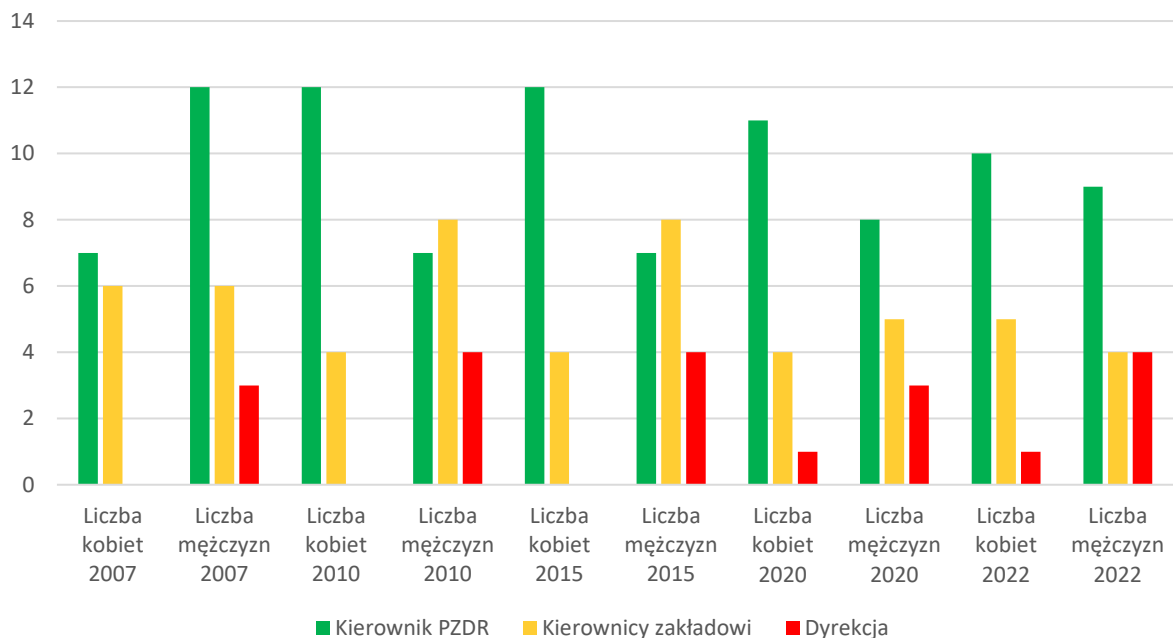


Zatrudnienie w działach obsługi i na stanowiskach samodzielnych jest przedstawione na wykresie 9. Najlepiej pod względem równowagi wygląda sytuacja w administracji. Wszystkie trzy komórki łącznie są zrównoważone. W 2007 roku kobiety stanowiły 62%, obecnie 54%. W Dziale Metodyki Doradztwa, Szkoleń i Wydawnictw kobiety dominują, w 2007 r. było to 80%, obecnie 75%. W pozostałych działach mamy tylko jedną płć w komórce organizacyjnej, w przypadku Działu Księgowości, Działu Kadr i Organizacji Pracy są to kobiety. Informatycy i na stanowiskach samodzielnych (radca prawny, specjalista ds. niejawnych) są zatrudnieni mężczyźni. Samodzielnym stanowiskiem jest też specjalista ds. systemu zarządzania jakością i jest to obecnie kobieta – jednak ponieważ pełni też inną funkcję (zastępcy dyrektora), by nie dublować statystyk nie jest to pokazywane. Generalnie widać brak kobiet informatyków, a także osób podejmujących się funkcji wymagających wiedzy z zakresu wojskowości i bhp. Z drugiej strony na ofertę pracy w Ośrodku nie odpowiadają mężczyźni księgowi. Nie jest to stan wymagający nagłej interwencji, ale przy przyszłych naborach należy zwrócić uwagę na potrzebę większej równowagi płci, zwłaszcza w komórkach organizacyjnych z dominacją jednej płci.

Wykres 9. Zmiany stanów zatrudnienia
w działach obsługi i stanowiskach samodzielnych
wg płci w okresie 2007-2022



Wykres 10. Zmiany stanów zatrudnienia na stanowiskach
kierowniczych wg płci w okresie 2007-2022



Zatrudnienie i jego zmiany na stanowiskach kierowniczych zostało przedstawione na wykresie 10. Globalnie rzecz biorąc widzimy z punktu widzenia stanu równowagi płci pozytywne zmiany: w 2007 r. kobiety w sumie zajmowały 38% stanowisk kierowniczych, obecnie 48%. Kobiety kierują więcej niż połową PZDR oraz większością działów. Mężczyźni dominują w dyrekcji, w 2007 r. 100%, obecnie 80%. Generalnie wraz ze spadkiem liczby mężczyzn w Ośrodku spada ich liczba na funkcjach kierowniczych, dotyczy to obszarów, gdzie źródłem kadr są zasoby endogeniczne (kierownicy działów i PZDR). Na

stanowiskach, na które kadry pozyskiwane są z zewnątrz struktura wewnętrzna zatrudnienia nie ma wpływu. Dotyczy to w szczególności stanowisk dyrektora i jego zastępców.

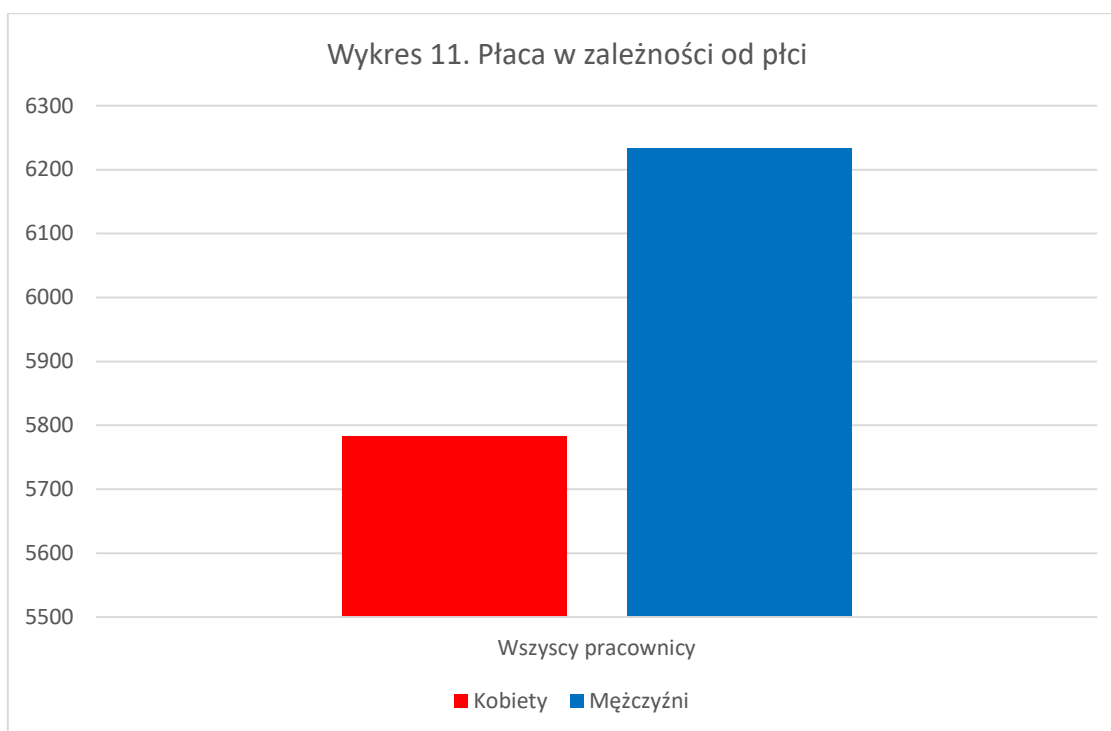
Analiza stanu wynagrodzeń

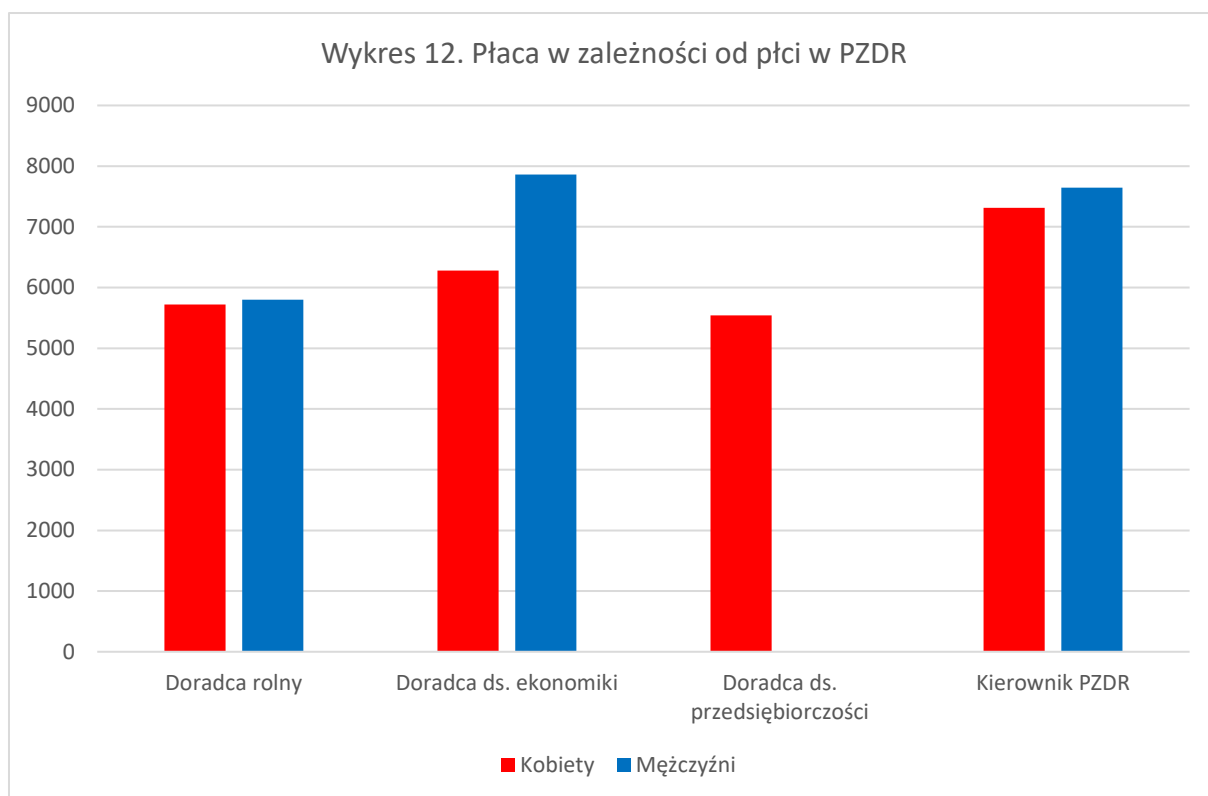
Jednym z najważniejszych wskaźników obrazujących stan równości płci jest poziom wynagrodzeń. Stan ten został przedstawiony w tabeli 3. Jak widać średnia płaca kobiet jest niższa od średniej płacy mężczyzn o 451 zł, dysparytet wynosi 7% (wykres 11).

Tabela 3. Średnia wysokość płacy wg stanowisk dla kobiet i mężczyzn stan na 31.03.2022 r.

Stanowisko pracy	Płaca kobiet	Płaca mężczyzn
Wszyscy pracownicy	5.782	6.233
Doradca rolny	5.721	5.802
Doradca ds. ekonomiki	6.282	7.860
Doradca ds. przedsiębiorczości	5.544	-
Doradcy (bez kierowników PZDR)	5.768	5.949
Kierownik PZDR	7.312	7.648
Specjaliści Zakładowi	5.704	5.472
Pracownicy działów obsługi i stanowiska samodzielne	4.699	4.642
Osoby na stanowiskach kierowniczych (Dyrekcja i wszyscy kierownicy zakładowi oraz PZDR)	7.746	8.555

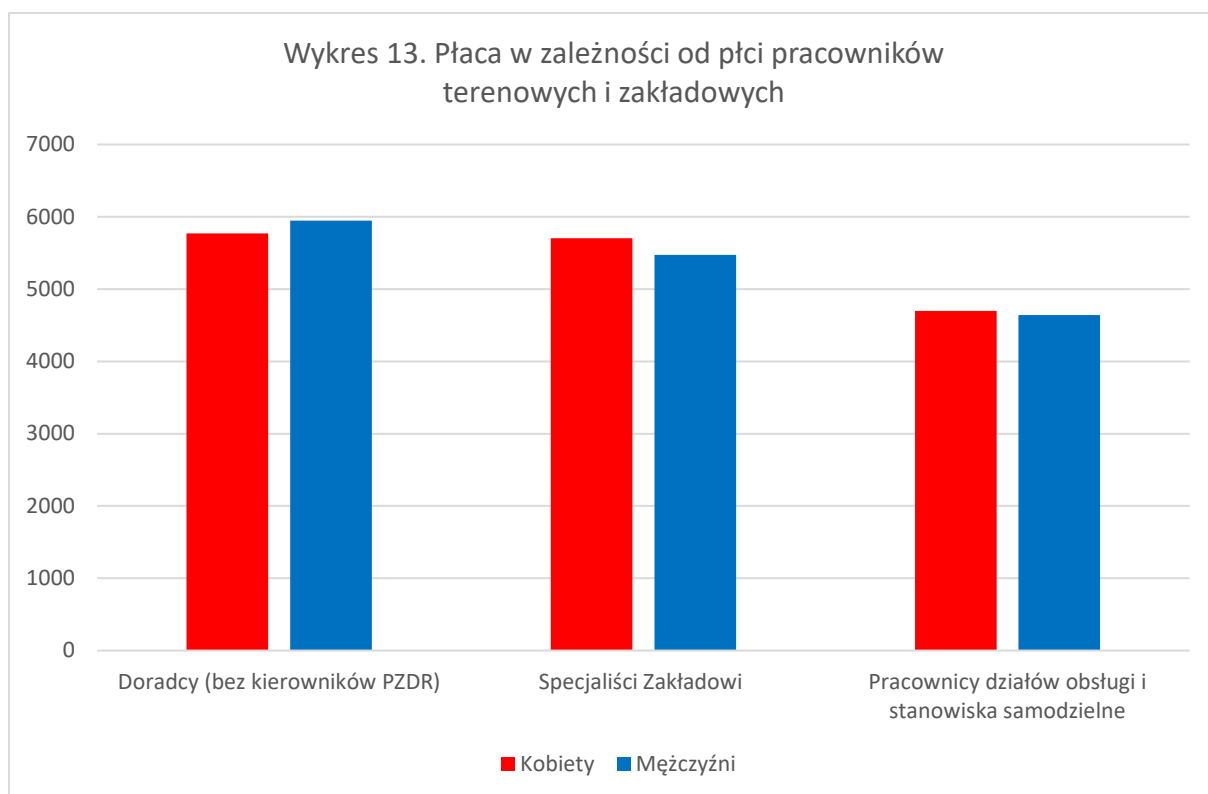
Źródło: dane własne KPODR



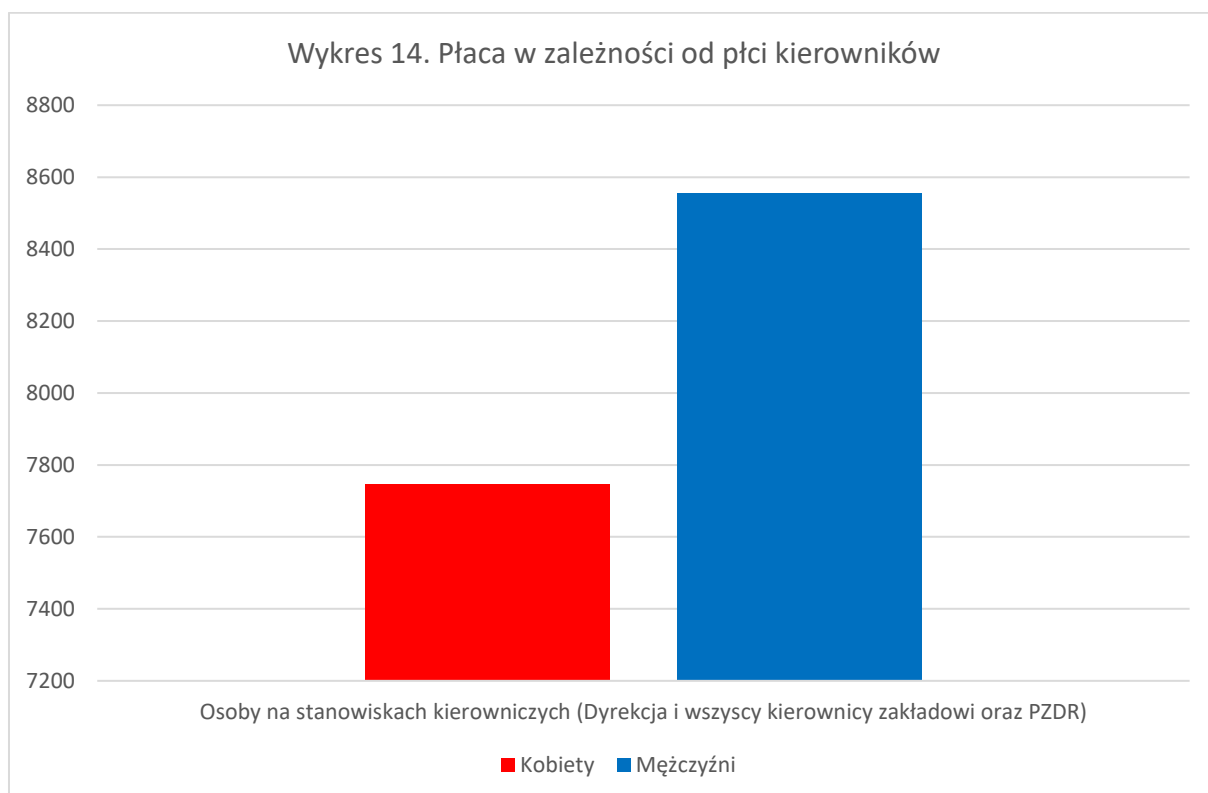


Wynagrodzenia pracowników w Powiatowych Zespołach Doradztwa Rolniczego przedstawiono na wykresie 12: mężczyźni – doradcy zarabiają o 81 zł więcej od kobiet, a dysparytet wynosi nieco ponad 1%; w grupie doradców do spraw ekonomiki różnica wynosi 1578 zł, a dysparytet 20%; w grupie doradców do spraw przedsiębiorczości nie ma zatrudnionych mężczyzn; wśród kierowników płace mężczyzn są wyższe o 336 zł, a dysparytet 4%. Różnice wynikają częściowo z różnic w stażu, obecnie do pracy przychodzą głównie kobiety. Wśród starszych doradców sytuacja w zakresie równowagi płci jest bardziej zrównoważona. Tłumaczy to w dużym stopniu dysparytet płac. Osoby pracujące na takim samym stanowisku z podobnym zaangażowaniem mają takie same warunki płacy niezależnie od płci.

Na wykresie 13 przedstawiono poziom wynagrodzeń pracowników wykonawczych. Doradcy terenowi – mężczyźni zarabiają o 181 zł, a dysparytet wynosi 3%; specjaliści zakładowi – kobiety zarabiają o 232 zł więcej od mężczyzn, a dysparytet jest 4%; podobna sytuacja jest w grupie pracowników działów obsługi i stanowisk samodzielnych – kobiety zarabiają więcej o 57 zł, a dysparytet wynosi 1%. Jak widać z powyższego poziom płac wśród pracowników nie jest związany z płcią, a z rodzajem wykonywanej pracy, zajmowanym stanowiskiem i stażem. W zależności od liczby kobiet lub mężczyzn z dłuższym stażem i na wyższych stanowiskach rośnie płaca dla danej płci w danej grupie.



Ostatnią analizowaną grupą jest kadra kierownicza. Wyniki dla tej grupy przedstawiono na wykresie 14 – mężczyźni na stanowiskach zarabiają średnio o 809 zł więcej od kobiet, a dysparytet wynosi 9%. Sytuacja jest związana ze stażem oraz zakresem zadań, jakie realizują poszczególni kierownicy – zwłaszcza zadań w zakresie kierowania projektami. Kierownicy z poszczególnych PZDR i działów oprócz kierowania zespołem, często dodatkowo odpowiadają za koordynację projektów zleconych w ramach działalności odpłatnej, co finalnie przekłada się na poziom ich wynagrodzeń.



Podsumowując poziom wynagrodzeń, biorąc jako kryterium płeć, jest obiektywnie zróżnicowany. Dla całego Ośrodka poziom dysparytetu wynagrodzeń wynosi 7% na korzyść mężczyzn. W poszczególnych grupach sytuacja jest zróżnicowana, w większości mężczyźni zarabiają więcej, jednak są grupy, w których sytuacja jest odwrotna. W praktyce duże znaczenie ma staż, zajmowane stanowisko i indywidualna aktywność danego pracownika. Płeć nie wpływa na poziom płacy, choć ma wpływ na tempo uzyskiwania awansu oraz możliwości dodatkowego zaangażowania. Pracownicy posiadający małe dzieci, najczęściej dotyczy to kobiet, są mniej dyspozycyjni. W związku z powyższym dłużej trwa okres zanim uzyskają kolejne szczeble awansu i mają mniejsze możliwości podejmowania zadań np. w zakresie rachunkowości rolnej.

Co do systemowych działań Ośrodek stosuje zasadę jednakowej płacy na takim samym stanowisku i kieruje się *Rozporządzeniem MRiRW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom jednostek doradztwa rolniczego z dnia 4 stycznia 2005 roku.*

Badania jakościowe nad kwestią płci w działalności Ośrodka

Przedmiot badań

Celem badań jest sprawdzenie czy i jakie są problemy w zakresie przestrzegania zasady równości płci w Ośrodku. Wyniki badań mają pomóc w określeniu dalszych działań, by wyeliminować ewentualne zjawiska patologiczne i ograniczyć możliwość wystąpienia innych problemów w zarządzaniu w obszarze polityki równości płci i wsparcia rodziny.

Metoda

Metodyka badań obejmowała trzy etapy. W pierwszym etapie Dyrektor zlecił zaplanowanie badań i przygotowanie formularza do badań, następnie rozpoczęło się zbieranie informacji. Badania w terenie prowadzili kierownicy Powiatowych Zespołów Doradztwa Rolniczego. Wzór ankiety do PZDR i pozostałych komórek organizacyjnych przekazał Dział Kadr i Organizacji Pracy. Jest pewne, że ta metoda zbierania danych ma wpływ na uzyskiwane odpowiedzi, w zależności od tego jak kierownik PZDR przekazał informację i ile czasu mieli doradcy na jej wypełnienie. W tym czasie mogły zostać wypowiedziane komentarze i przekaz pozawerbalny, który mógł wpływać na wskazania respondentów i w jakimś stopniu moderować odpowiedzi, ale nie dysponujemy metodą gwarantującą neutralność i tajemność (rozważane było elektroniczne zbieranie danych, jednak, aby zachować poufność i jednocześnie uniknąć wielokrotnego wypowiedziania się tej samej osoby, zdecydowano się na ankietę tradycyjną – papierową). W drugim etapie dane były weryfikowane i wprowadzane do bazy danych. W trzecim etapie przeprowadzono analizę zebranych danych i opracowano wyniki.

Dobór próby

Generalnie badaniu poddano całą populację, co eliminuje problem reprezentatywności próby. W badaniu uprawnionych do udziału było 215 osób.

Narzędzie badawcze – ankieta

Badania przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankietowego opracowanego przez Marka Nowackiego przy współpracy kierownictwa Ośrodka i pracowników Działu Kadr i Organizacji Pracy.

Ankieta w pierwszej części zawiera trzynaście pytań dotyczących kwestii postrzegania płci w różnych relacjach związanych z pracą w Ośrodku, wspierania rodziny oraz występowania dyskryminacji ze względu na płeć. Większość pytań ma charakter zamknięty i jest testem jednokrotnego wyboru. Wyjątkiem są dwa pytania, których celem jest wskazanie preferowanych form wsparcia rodziny i grup

8. Jak Pani/Pan ocenia stopień wsparcia rodziców przez KPODR?

- Wystarczającym Za mało Za dużo Nie mam zdania

9. Czy Pani/Pana zdaniem pomoc KPODR dla rodziców, ze względu na ich płeć jest zróżnicowana?

- Tak Nie Nie mam zdania

10. Jakie formy wsparcia rodziców Pani/Pana zdaniem powinny być preferowane przez KPODR? (można wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)

- Elastyczne formy zatrudnienia
 Wsparcie dofinansowania wypoczynku dzieci
 Organizacja imprez integracyjnych dla pracowników wspólnie z dziećmi
 Utworzenie przedszkola lub żłobka przyzakładowego
 Żadne z powyższych
 Innej formie (proszę opisać jakiej):

.....
.....

11. Czy w Pani/Pana odczuciu w KPODR doświadczył Pan/Pani kiedykolwiek dyskryminacji z powodu płci?

- Tak Nie Nie pamiętam

12. Jeśli doświadczyłeś dyskryminacji ze względu na płeć, to na czym ona polegała w Pani/Pana przypadku? (Zaznacz formy, których doświadczyłeś)

- Słowna w bezpośrednim kontakcie w przełożonym
 Słowna pośrednio w formie pisemnej ze strony przełożonych
 W postaci gestu ze strony przełożonego
 Słowna w bezpośrednim kontakcie ze współpracownikiem
 Słowna pośrednio w formie pisemnej ze strony współpracownika
 W postaci gestu ze strony współpracownika
 Innej formie (proszę opisać jakiej):

.....
.....

13. Kiedy miała miejsce ta dyskryminacja?

- W ostatnim roku
 W poprzednim roku
 Dwa lata wcześniej

Co najmniej trzy lata wcześniej

Nie pamiętam

Metryczka

Płeć: K M

Wiek: do 30 lat od 30 do 40 lat od 40 do 50 lat powyżej 50 lat

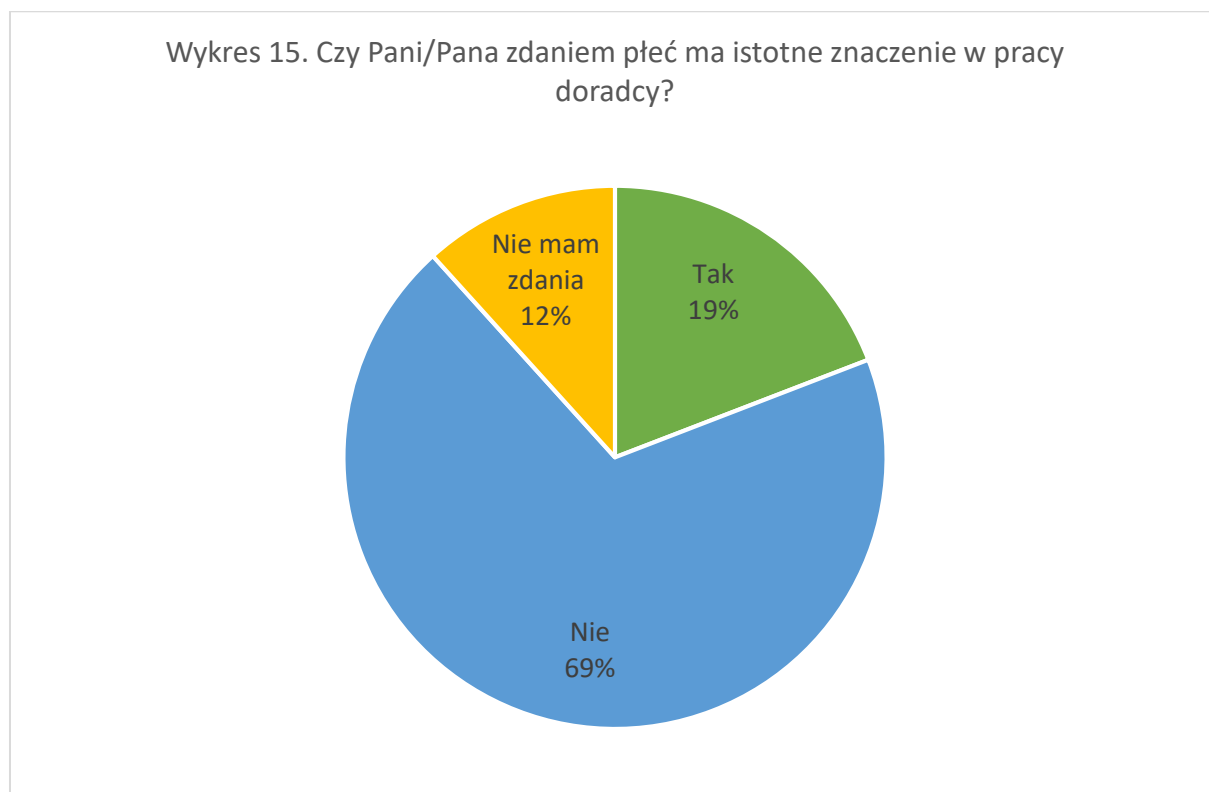
Wykształcenie: zawodowe średnie wyższe

Stanowisko: kierownicze obsługa klientów obsługa pracowników

Wyniki badań ankietowych

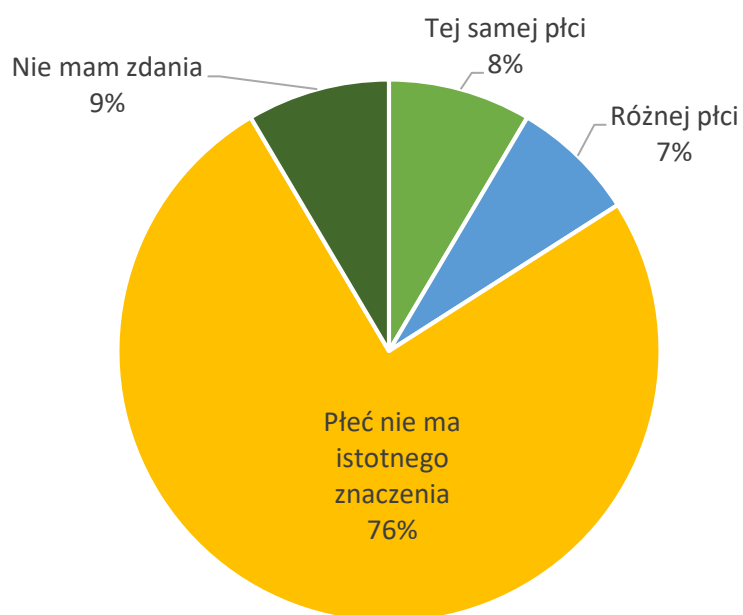
Ostatecznie ankiety uzyskano od 188 pracowników, którzy w okresie badania od 17 do 24 maja byli w pracy. Daje to udział 87% ogółu pracowników w badaniu.

Na wykresie 15 przedstawiono wyniki odpowiedzi na pytanie 1 dotyczące wpływu płci na pracę doradcy. Zdaniem 19% respondentów jest istotny wpływ płci na pracę, 69% nie widzi takiego wpływu. 12% nie ma zdania w tej sprawie.



Opinie na temat problemu rodzaju płci rolnika i doradcy, a jej wpływu na łatwość prowadzenia doradztwa przedstawiono na wykresie 16. Jak widać 76% respondentów nie widzi takiego wpływu, 7% uważa, że łatwiej doradzać, kiedy rolnik i doradca są różnej płci, 8% uważa przeciwnie – łatwiej, kiedy są tej samej płci. 9% nie ma zdania w tej sprawie.

Wykres 16. Czy Pani/Pana zdaniem łatwiej prowadzi się doradztwo kiedy doradca i rolnik są?

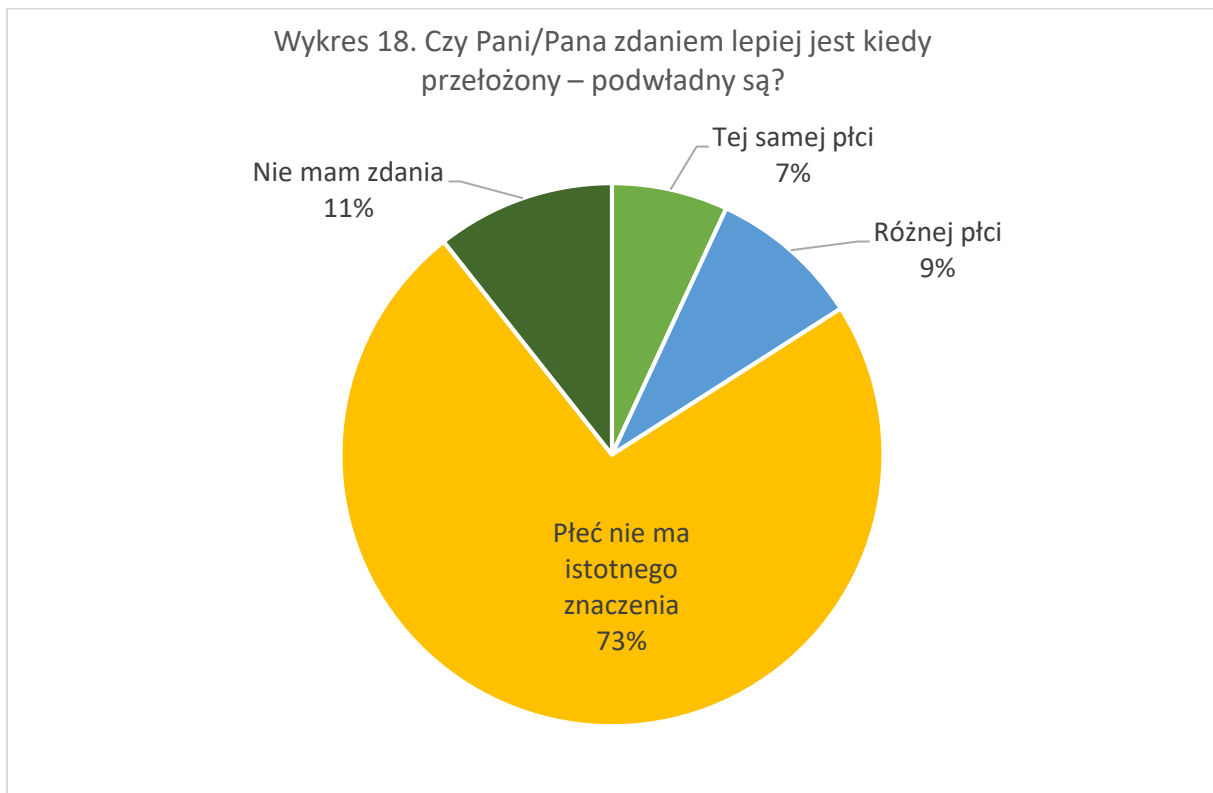


Na wykresie 17 przedstawiono wyniki odpowiedzi na pytanie 3 dotyczące wpływu płci na relację przełożony – podwładny w KPODR. Zdaniem 20% respondentów jest istotny wpływ płci na relację pracownik – kierownik, 70% nie widzi takiego wpływu. 10% nie ma zdania w tej sprawie.

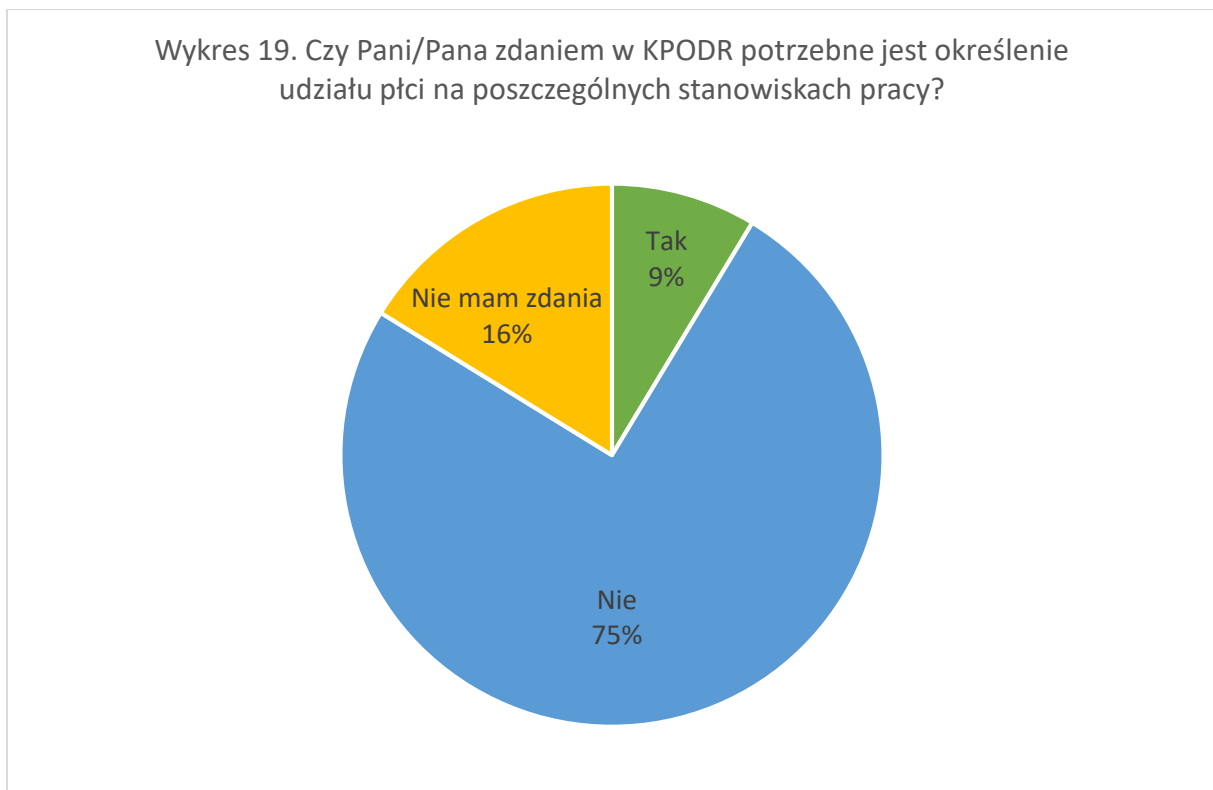
Wykres 17. Czy Pani/Pana zdaniem płeć ma istotne znaczenie w KPODR w relacji przełożony – podwładny?



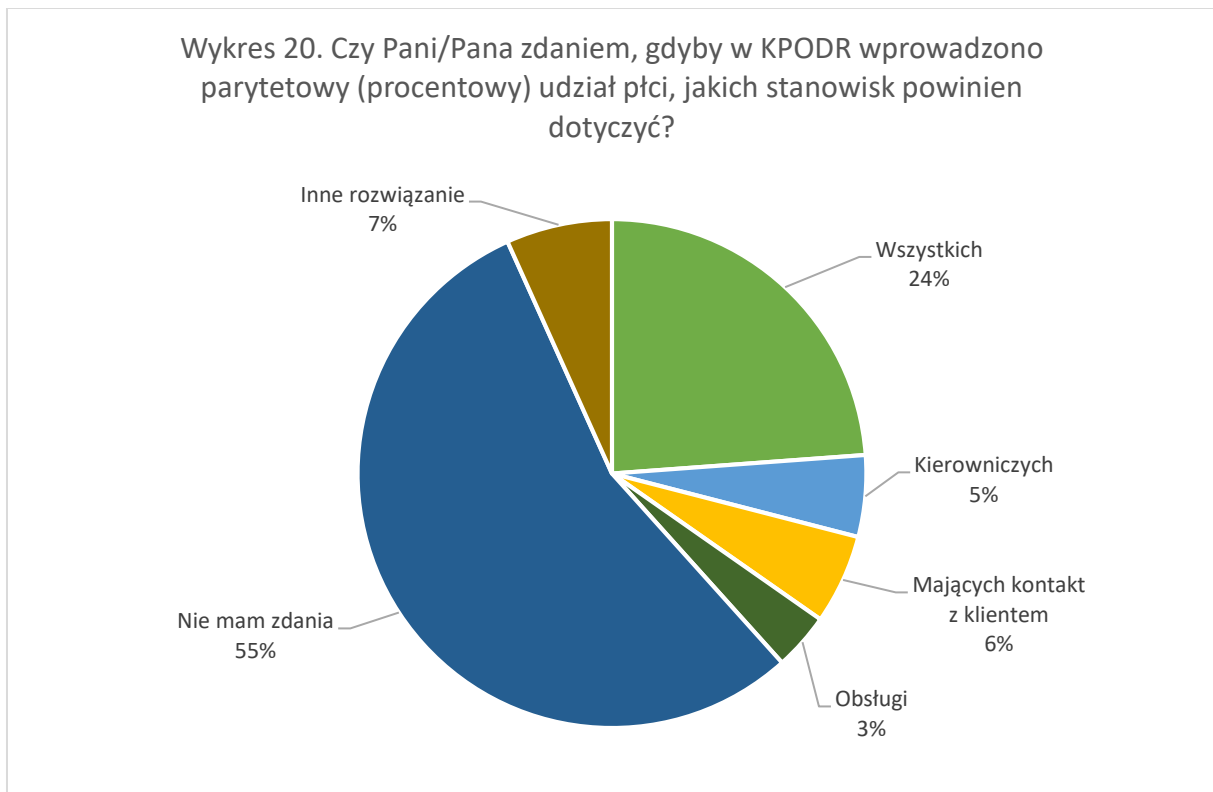
Opinie na temat problemu rodzaju płci pracownika i kierownika, a jej wpływu na jakość wzajemnej relacji przedstawiono na wykresie 18. Jak widać 73% respondentów nie widzi takiego wpływu, 9% uważa, że łatwiej współpracować, kiedy pracownik i kierownik są różnej płci, 7% uważa przeciwnie – łatwiej, kiedy są tej samej płci. 11% nie ma zdania w tej sprawie.



Wykres 19. Czy Pani/Pana zdaniem w KPODR potrzebne jest określenie udziału płci na poszczególnych stanowiskach pracy?



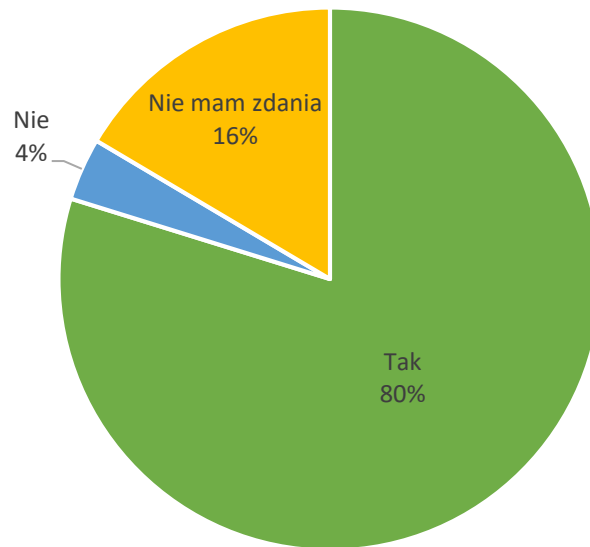
Na wykresie 19 zobrazowano wyniki odpowiedzi na pytanie 5 dotyczące potrzeby wprowadzania parytetów płci na poszczególnych stanowiskach pracy w KPODR. Zdaniem 9% respondentów jest taka potrzeba, 75% nie widzi takiej konieczności. 16% nie ma zdania w tej sprawie.



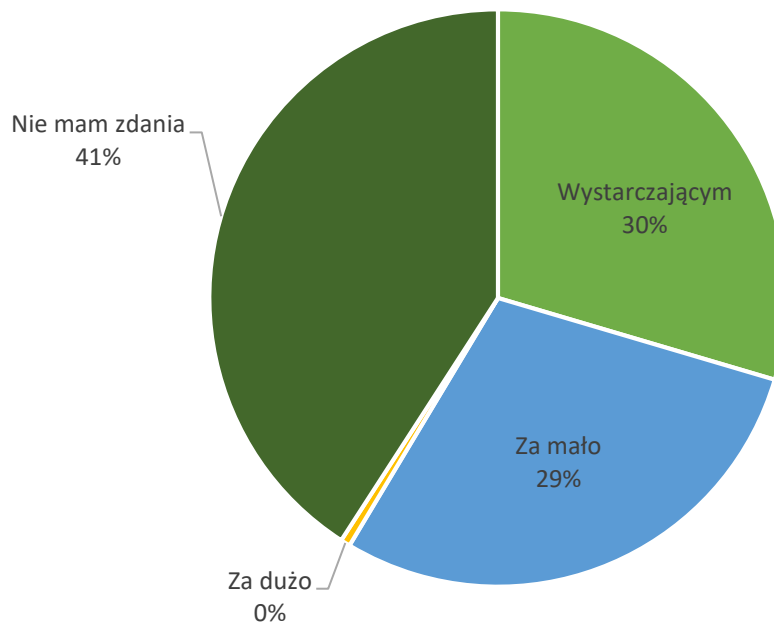
Opinie, których stanowisk powinno dotyczyć parytetowe określenie udziału płci zostało zdiagnozowane i przedstawione na wykresie 20. Jak widać 55% respondentów nie ma zdania w tej sprawie, 24% uważa, że parytety powinny dotyczyć wszystkich stanowisk pracy w KPODR. 5% uważa, że parytety powinny dotyczyć stanowisk kierowniczych, 6% stanowisk związanych z obsługą klientów, 3% obsługi pracowników, a 7% proponuje inne rozwiązania. W ramach innych rozwiązań pojawiły się takie komentarze: *by nie wprowadzać parytetów, bo nie ma to znaczenia, bo się nie sprawdzą. Z drugiej strony: niekorzystnym zjawiskiem jest cały zespół damski bądź męski. Mamy też apele, by: jedyne kryterium, to kompetencje, kierować się doświadczeniem i kwalifikacjami!!!*

Na wykresie 21 zobrazowano wyniki odpowiedzi na pytanie 7 dotyczące potrzeby wspierania przez KPODR pracowników z dziećmi. Zdaniem 80% respondentów jest taka potrzeba, 4% nie widzi takiej konieczności. 16% nie ma zdania w tej sprawie.

Wykres 21. Czy Pani/Pan uważa, że KPODR powinien wspierać osoby z dziećmi?



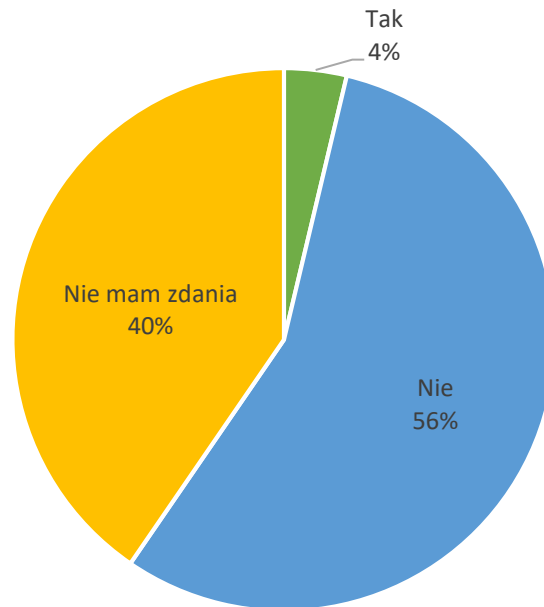
Wykres 22. Jak Pani/Pan ocenia stopień wsparcia rodziców przez KPODR?



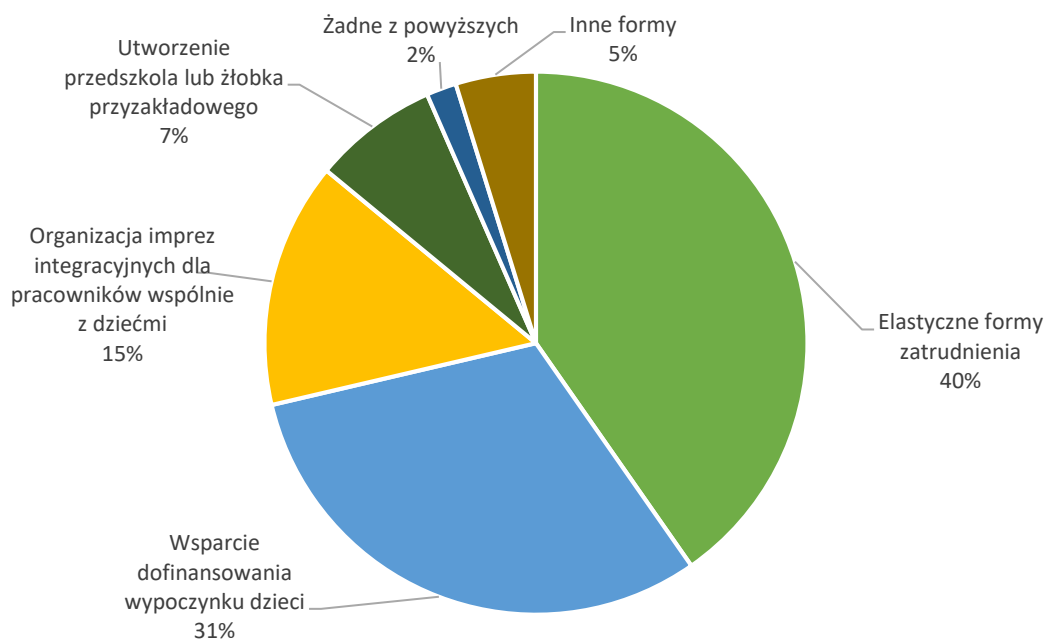
Opinie na temat poziomu wsparcia dla pracowników – rodziców przez KPODR przedstawiono na wykresie 22. Jak widać 41% respondentów nie ma zdania w tej sprawie, 30% uważa, że poziom jest wystarczający, 29% że za mało. Poniżej 1% uważa, że Ośrodek za bardzo wspiera pracowników – rodziców.

Na wykresie 23 przedstawiono wyniki odpowiedzi na pytanie 9 dotyczące opinii o wpływie płci rodziców na zróżnicowanie pomocy ze strony KPODR. Zdaniem 56% respondentów płeć nie ma wpływu na wsparcie przekazywane przez Ośrodek, 4% jest przeciwnego zdania. 40% nie ma zdania w tej sprawie.

Wykres 23. Czy Pani/Pana zdaniem pomoc KPODR dla rodziców, ze względu na ich płeć jest zróżnicowana?

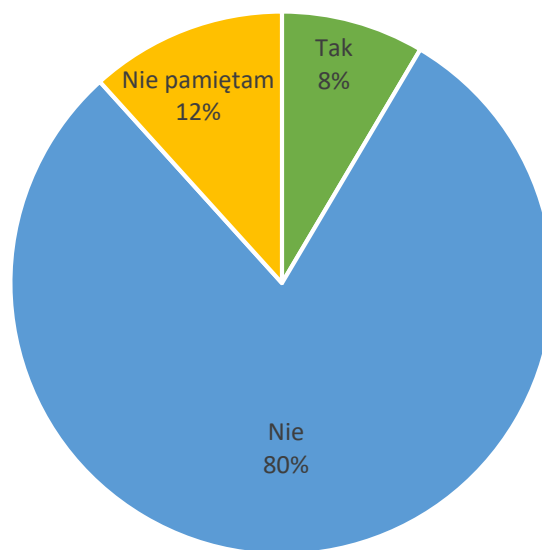


Wykres 24. Jakie formy wsparcia rodziców Pani/Pana zdaniem powinny być preferowane przez KPODR?



Opinie na temat preferowanych form wsparcia rodziców przez KPODR zdiagnozowano i przedstawiono na wykresie 24. Jak widać 40% respondentów oczekuje elastycznych form zatrudnienia, 31% dofinansowania wypoczynku dzieci, 15% organizacji imprez integracyjnych dla pracowników z dziećmi, 7% chciałoby, aby Ośrodek utworzył żłobek lub przedszkole, 5% proponuje inne formy. 2% nie odpowiada żadna z powyższych propozycji, część respondentów zrezygnowała z udzielania odpowiedzi, bo nie mają dzieci. Jako inne formy i komentarze pojawiły się następujące odpowiedzi: *wyprawki dla dzieci z okazji rozpoczęcia roku szkolnego; dofinansowanie opieki nad dzieckiem; pakiet medyczny dla całej rodziny; ankieta wśród rodziców o tym, co potrzebują (ich potrzeby); dofinansowanie żłobka lub przedszkola; materiały edukacyjne dla dzieci w formie gier, książek; wspieranie materialne paczki świąteczne/bony; paczki ze słodyczami.*

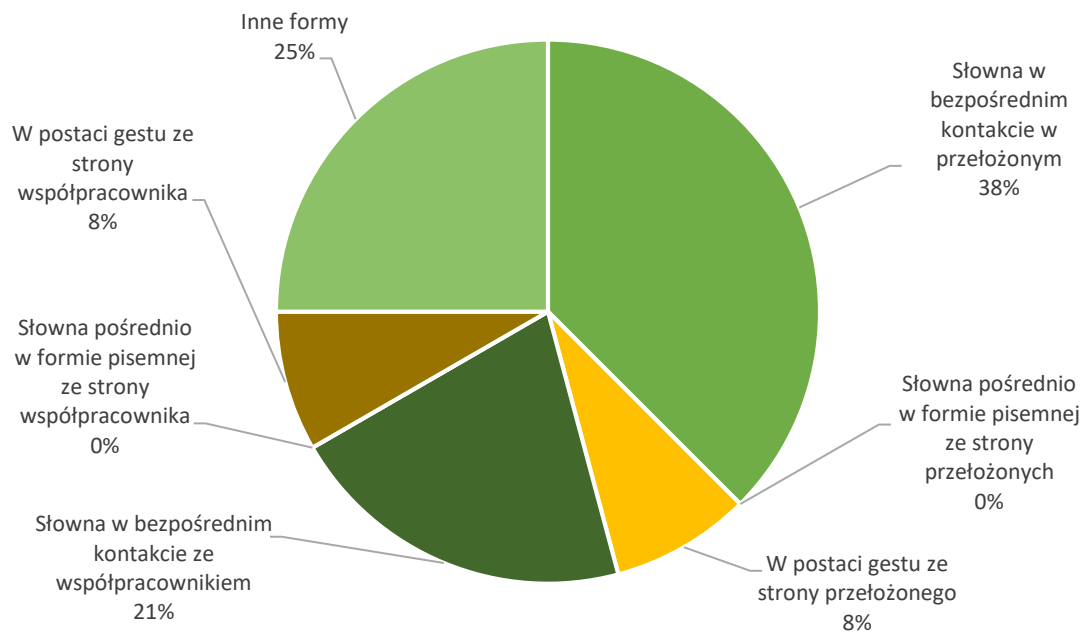
Wykres 25. Czy w Pani/Pana odczuciu w KPODR doświadczyła/doświadczył kiedykolwiek dyskryminacji z powodu płci?



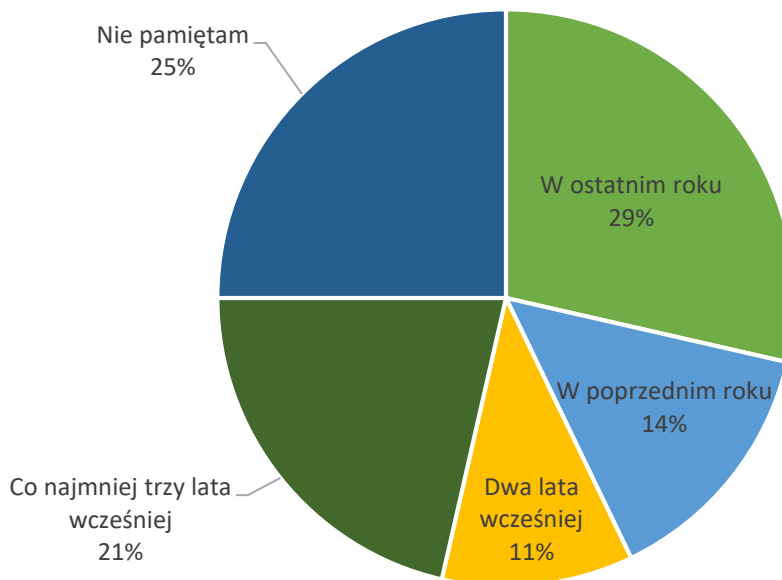
Na wykresie 25 zobrazowano wyniki odpowiedzi na pytanie 11 dotyczące doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć wśród pracowników KPODR. Zdaniem 80% respondentów nie doświadczyli oni takiej sytuacji, jednak 8% miało taką sytuację, aż 12% nie pamięta takiej sytuacji, co ciekawe oprócz osób starszych, są w tej grupie kobiety do lat 30.

Opinie dotyczące formy doświadczanej dyskryminacji ze względu na płeć zobrazowano na wykresie 26. Zgłosiło je 13 osób, w tym 12 kobiet i 1 mężczyzna. Najczęściej w opinii pracowników dyskryminacji dokonują przełożeni w formie bezpośredniej ustnej wypowiedzi – 38% lub współpracownicy – 21%, kolejnymi formami ex aequo są obraźliwe gesty ze strony współpracowników lub przełożonego po 8%. Wartość 25% stanowią inne formy, opisane poniżej: *słowna dyskryminacja w bezpośrednim kontakcie z klientem; brak firmowej kurtki z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim; znacznie większe ilości obowiązków na kobietę, pomijanie w tych obowiązkach mężczyzn; papierkowa praca zawsze zrzucona jest na kobietę; zakres przydzielonych zadań, poziom wynagrodzenia, możliwości rozwoju zawodowego* – autorem jest kobieta.

Wykres 26. Jeśli doświadczyłeś dyskryminacji ze względu na płeć, to na czym ona polegała w Pani/Pana przypadku?



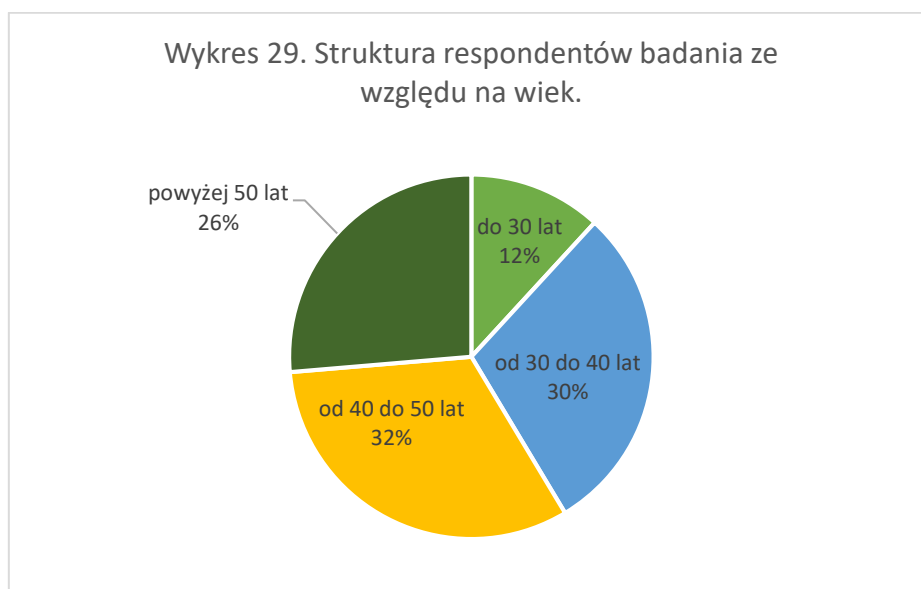
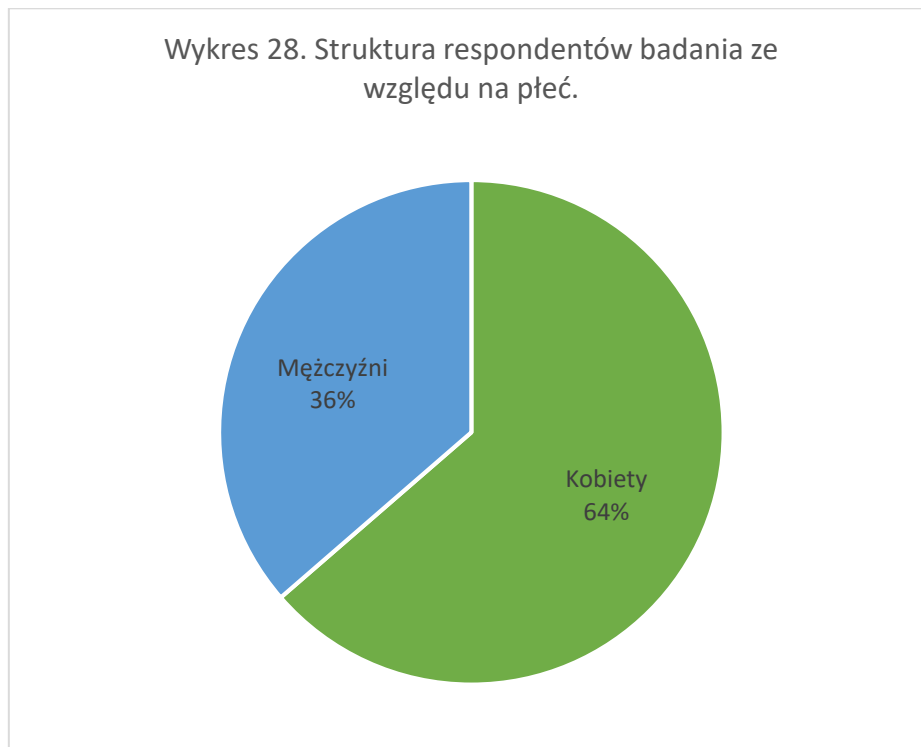
Wykres 27. Kiedy miała miejsce ta dyskryminacja?



Na wykresie 27 zobrazowano wyniki odpowiedzi na pytanie 13 dotyczące czasu wystąpienia dyskryminacji ze względu na płeć wśród pracowników KPODR. Zdaniem 29% respondentów sytuacja miała miejsce w ostatnim roku, 25% nie pamięta kiedy. Kolejne miejsce z 21% zajmuje sytuacja sprzed co najmniej trzech lat wcześniej, 14%, że było to w poprzednim roku, a 11% kojarzy sytuację dyskryminacji na dwa lata wcześniej. Jak widać więcej niż połowa sytuacji miała miejsce dawno lub nie jesteśmy w stanie określić kiedy. Co do samych sytuacji też trudno o ich jednoznaczną ocenę, bo jest

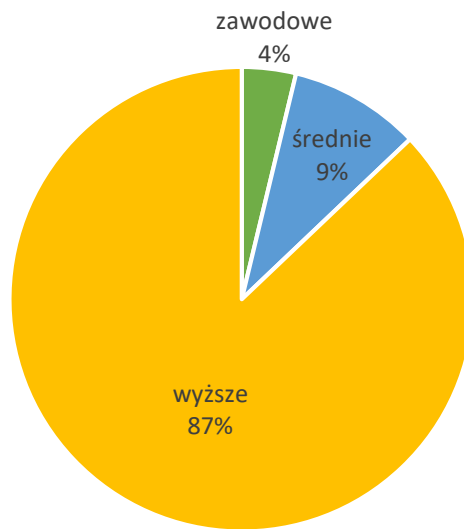
to anonimowa ankieta i można to traktować jako sygnał do dalszych badań przed podjęciem decyzji o wprowadzeniu zmian w sposobie funkcjonowania Ośrodka.

Opis grupy respondentów zawarto na wykresach 28-31. Na wykresie 28 przedstawiono strukturę płci badanej grupy – z dokładnością do 1% odpowiada ona strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Ośrodku (patrz wykres 2).



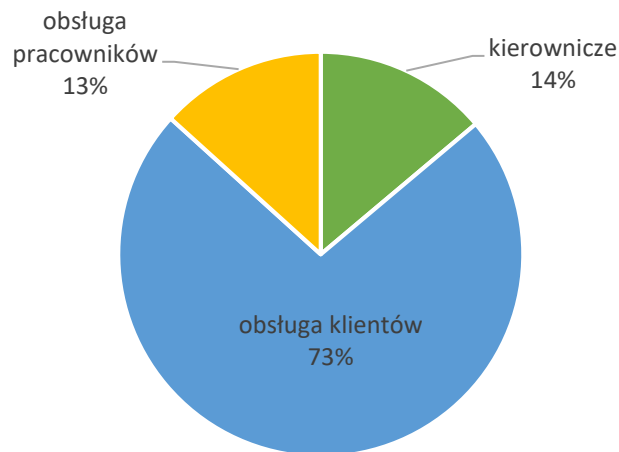
Na wykresie 29 zobrazowano strukturę wieku badanej grupy: osoby do 30 roku życia to 12%, od 30 do 40 r. ż. – 30%, od 40 do 50 r. ż. – 32% i powyżej 50 r. ż. – 26%.

Wykres 30. Struktura respondentów badania ze względu na wykształcenie.



Wykształcenie pracowników w badanej grupie przedstawiono na wykresie 30: 87% ma wyższe, 9% średnie i 4% zawodowe.

Wykres 31. Struktura respondentów badania ze względu na rodzaj wykonywanej pracy.



Na wykresie 31 zobrazowano strukturę badanej grupy ze względu na dominujące zadania pracowników: 73% zajmuje się obsługą klientów, 13% świadczy pracę usługową na rzecz pozostałych pracowników, a 14% zajmuje stanowiska kierownicze.

Analiza mocnych i słabych stron KPODR w zakresie równowagi płci

Mocne strony Ośrodka to dobrze wykształcona załoga. Certyfikowany wdrożony i funkcjonujący system zarządzania jakością. Każdy proces w Ośrodku jest szczegółowo opisany, systematycznie monitorowany i okresowo audytowany. Doskonalenie systemu wiąże się z ciągłym doszkąłcaniem oraz motywowaniem do pilnowania jakości świadczonych usług. Cieszące się uznaniem produkty Ośrodka od usług edukacyjnych i doradczych dla rolników oraz mieszkańców wsi, po usługi wstawiennicze dla przedsiębiorców, usługodawców z obszarów wiejskich. Ośrodek jest cenionym partnerem dla administracji państwowej i samorządowej, tak terytorialnej, jak i zawodowej. Ośrodek jest rzetelnym pracodawcą przestrzegającym najwyższych standardów prawnych w zakresie prawa pracy i praw socjalnych. Produkty i sposób funkcjonowania jest od lat doceniany czego dowodem są liczne nagrody dla Ośrodka i kadry zarządzającej.

Badania ankietowe pokazały, że kwestie płci nie są problemem pierwszoplanowym. Występujące dysparytety nie są w większości duże i ich przyczyną pierwotną nie jest płeć pracowników. Przytłaczającą większość pracowników jest zgodna, co do potrzeby rozwijania systemu wsparcia dla pracowników z dziećmi niezależnie od płci pracownika.

Słabą stroną jest systematyczny spadek liczby zatrudnionych mężczyzn, czego efektem jest wyraźny już dysparytet w wielu komórkach organizacyjnych.

Pewną słabością jest dysparytet dochodów kobiet względem mężczyzn. Nie wynika on jednak z istotnych różnic w poziomie oferowanej płacy, a w strukturze zatrudnienia (obecnie zatrudniane są głównie kobiety, nabędą one prawa do dodatku stażowego po 5 latach) i indywidualnej aktywności pracowników, która jest większa w przypadku osób bez zobowiązań rodzinnych. W praktyce mężczyźni, jak i kobiety, szczególnie posiadające małe dzieci, mają mniej czasu na realizację dodatkowych zadań w czasie poza godzinami pracy i dlatego mniej angażują się np. w prowadzenie ksiąg rachunkowych czy projektów edukacyjnych ze środków UE.

Badanie ankietowe wykazało, że 8% pracowników spotkało się z dyskryminacją, w ich odczuciu, ze względu na płeć. Dokładnie na 188 osób, które wzięły udział w badaniu, było 14 kobiet i 2 mężczyzn, dotkniętych dyskryminacją. Budzi to niepokój, jednak z drugiej strony pokazuje, otwartość Ośrodka na problemy i chęć ich rozwiązywania. Jak do każdego zagadnienia zarządzający Ośrodkiem podchodzą systemowo i kwestia dyskryminacji ze względu na płeć stanie się jednym z elementów procesu monitorowania funkcjonowania zakładu.

Wnioski z diagnozy

1. Konieczne jest stałe monitorowanie kwestii równowagi płci w Ośrodku, dotyczy to naborów pracowników, ich awansowania, także na stanowiska kierownicze. Ważnym elementem monitorowania muszą być też płace i realne, uzyskiwane wynagrodzenia.
2. Trzeba przyrzeć się relacjom pomiędzy pracownikami, a także pracownikami i kierownikami w poszczególnych komórkach. Konieczne jest zbieranie danych, czy to w formie ankiet anonimowych czy wywiadów losowych. Jest to jedno z zadań dla specjalisty ds. równości płci.
3. W przyszłości sytuacje, w których zachodzić będzie podejrzenie dyskryminacji ze względu na płeć będą analizowane przez Zespół Antydyskryminacyjny i Antymobbingowy.
4. W zależności od potrzeb będą realizowane szkolenia z zakresu równości płci, m.in. po to, by wyjaśnić co jest dyskryminacją ze względu na płeć oraz zasad wzajemnych relacji i komunikacji w zespole.

Cele w zakresie zrównoważonego pod względem płci rozwoju KPODR

Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte Planem Równości Płci. Należą do nich:

1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemoccy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Kluczowe Cele oraz plan działań w zakresie zrównoważonego pod względem płci rozwoju KPODR

CEL I. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Zwiększenie możliwości godzenia obowiązków życia zawodowego i prywatnego (rodzinnego) poprzez wprowadzenie działań wzmacniających równowagę między życiem rodzinnym a zawodowym.

Działanie:

- zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony Ośrodka i wspieranie tych osób,
- możliwość stosowania indywidualnego rozkładu czasu pracy, pracy zdalnej, zadaniowego czasu pracy (w tym opracowanie regulaminu pracy zdalnej, weryfikacja zapisów Regulaminu pracy),
- zwiększenie środków z ZFŚS na dofinansowania żłobków i przedszkoli, wypoczynku dzieci oraz innych form rekreacji z udziałem dzieci.

Miernik:

- liczba wniosków o indywidualny rozkład czasu pracy, świadczenie pracy zdalnej, liczba wniosków o dofinansowanie z ZFŚS.

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrektor Ośrodka,
- Dział Kadr i Organizacji Pracy,
- Specjalista ds. równości płci.

CEL II. Dążenie do równego uczestnictwa w procesach decyzyjnych zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Równość w Ośrodku ma korzystny wpływ, między innymi na jakość pracy, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie zróżnicowania oraz poczucia wspólnoty. Pozwoli na uniknięcie jednostronnego widzenia przy podejmowaniu decyzji.

Działanie:

- monitorowanie struktury kierownictwa Ośrodka ze względu na udział kobiet i mężczyzn, zgodnie z zasadą o kluczowych stanowiskach (dyrektor, zastępcy dyrektora) decyduje nadzorujący minister,
- opracowanie zasad dotyczących równowagi płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych,

Miernik:

- liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach związanych z zarządzaniem,

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrektor Ośrodka,
- Dział Kadr i Organizacji Pracy,
- Specjalista ds. równości płci.

CEL III. Zapewnienie równości w procesach rekrutacyjnych i wspomaganie rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn.

Realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, aby kobiety i mężczyźni na równi realizowali swoje ambicje zawodowe.

Działania:

- przegląd, aktualizacja procedury P-08 dotyczącej naboru pracowników,
- opracowanie procedury dotyczącej awansu stanowiskowego pracowników,
- przedstawienie corocznej informacji odnośnie zatrudnienia w KPODR uwzględniając zajmowane stanowiska, wynagrodzenia, płeć.

Miernik:

- liczba zatrudnianych kobiet i mężczyzn w poszczególnych komórkach i jej relacja w stosunku do zgłaszających się kandydatów,
- liczba awansowanych kobiet i mężczyzn w stosunku do liczby spełniających kryteria awansów,
- wysokość płacy według płci w stosunku do średniej w danej grupie.

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrektor Ośrodka,
- Dział Kadr i Organizacji Pracy,
- Specjalista ds. zarządzania jakością,
- Specjalista ds. równości płci,
- Dział Księgowości.

CEL IV. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu.

Realizacja celu zwiększy świadomość na temat negatywnych, niepożądanych i przemocowych mechanizmów i zachowań, wdrożone środki będą zapobiegać zagrożeniom psychospołecznym.

Działania:

- przeprowadzenie szkoleń i akcji informacyjnej dla pracowników z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu,
- opracowanie procedury antydyskryminacyjnej w celu ograniczenia ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy. Działanie będzie polegało także na weryfikacji zapisów istniejącej „Wewnętrznej procedury antymobbingowej” i dostosowaniu jej do aktualnej sytuacji.

Miernik:

- liczba zgłoszeń w relacji do przypadków zakończonych konsekwencjami dyscyplinarnymi,
- liczba działań profilaktycznych (m.in. szkoleń).

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrektor Ośrodka,
- Dział Kadr i Organizacji Pracy,
- Specjalista ds. równości płci.