Plan Równości Płci w Lubelskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Końskowoli

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci w Lubelskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Końskowoli ma na celu stworzenie odpowiednich warunków miejsca pracy dla wszystkich pracowników z możliwością rozwoju zawodowego z poszanowaniem m.in. zasad równości, przekonań, orientacji seksualnej. Podnosząc świadomość pracowników LODR w zakresie równości płci, dyskryminacji i mobbingu, tworzymy równe szanse w środowisku pracy, w którym można rozwijać swoje predyspozycje i cele zawodowe.

Założenia Planu Równości Płci Lubelskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Końskowoli zostały stworzone w oparciu o wytyczne zawarte w dokumentach UE takich jak:

1. Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet
i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (zmieniona w 2022 r.),

2. Dyrektywa 75/117/EWG w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet,

3. Trzeci Unijny Plan Działania w sprawie Równości Płci *(GAP III)* - Ambitny program na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w działaniach zewnętrznych UE,

4. Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2023-2028.

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 mieć na uwadze, że zasada równości szans dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn. Przestrzeganie powyższej zasady dotyczy m.in. życia społecznego i oznacza działania mające na celu przeciwdziałanie negatywnym stereotypom związanym z płcią oraz nierówności w różnych aspektach życia społecznego.

Plan Równości Płci Lubelskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Końskowoli został utworzony w oparciu o przeprowadzoną analizę ilościową w zakresie zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych komórkach organizacyjnych z podziałem na Działy i Powiatowe Zespoły Doradztwa Rolniczego. Przeprowadzono analizę zatrudnienia wg płci na poszczególnych stanowiskach. Dokonano również analizy zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych.

W celu zdiagnozowania ewentualnych problemów przeprowadzono ankietę wśród pracowników LODR w zakresie równości płci oraz dyskryminacji. Efektem tych działań jest stworzenie strategii na lata 2023-2028.

Wdrażanie oraz realizacja strategii podzielona została na trzy etapy:

1. przegląd obowiązujących uregulowań wewnętrznych ich ewentualna zmiana lub aktualizacja mająca na celu wzmocnienie polityki równości płci w Lubelskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Końskowoli,

2. wdrażanie celów zawartych w strategii,

3. weryfikacja sytuacji równości płci w LODR w Końskowoli po wprowadzonych zmianach.

Plan Równości Płci jest oficjalnym, publicznie dostępnym dokumentem w formie Zarządzenia Dyrektora LODR w Końskowoli oraz opublikowany na stronie internetowej, rozpowszechniony wśród wszystkich pracowników. Jest to zgodne z wymogami Komisji Europejskiej w tym zakresie dla instytucji publicznych.

DIAGNOZA

Analiza stanu zatrudnienia w LODR w Końskowoli (stan na 31.03.2023 r.)

Lubelski Ośrodek Doradztwa Rolniczego jest firmą, która aktualnie zatrudnia 312 osób, w tym 186 kobiet i 126 mężczyzn. Udział płci w strukturze zatrudnienia przedstawiono na poniższych wykresach dla całego Ośrodka. Kobiety stanowią 59,62% zatrudnionych, a mężczyźni 40,38%

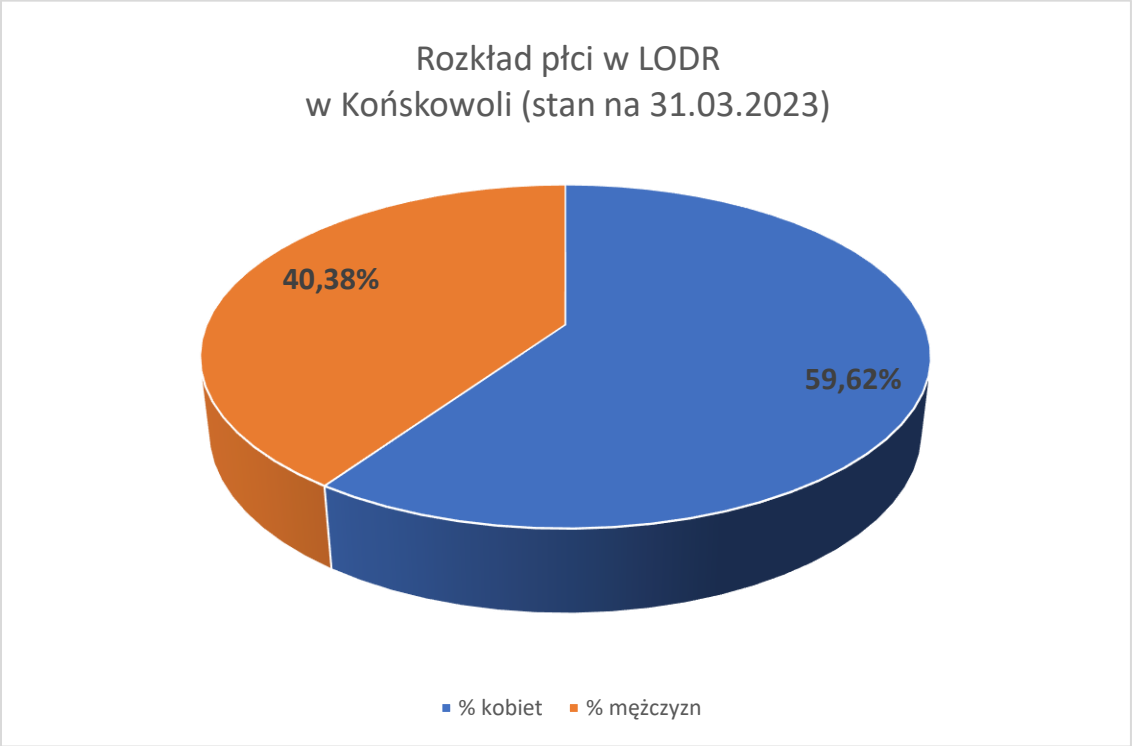
ogółu pracowników. W kilku komórkach organizacyjnych zatrudnione są obecnie tylko kobiety: Dział Kadr i Organizacji Pracy, a także na stanowiskach samodzielnych tj. radca prawny, stanowisko ds. BHP, stanowisko ds. bezpieczeństwa informacji, zarządzania kryzysowego i spraw obronnych. Dysproporcja ta nie wynika z polityki kadrowej, lecz z braku chętnych mężczyzn do pracy na tych stanowiskach.

W kilku komórkach organizacyjnych zatrudnieni są obecnie tylko mężczyźni: Dział Teleinformatyki, Sad Doświadczalno-Wdrożeniowy, Pasieka, Pole Doświadczalno-Wdrożeniowe. Asymetria ta nie wynika z polityki kadrowej, lecz z braku chętnych kobiet do pracy na tych stanowiskach oraz charakteru pracy.

Analiza Ilościowa

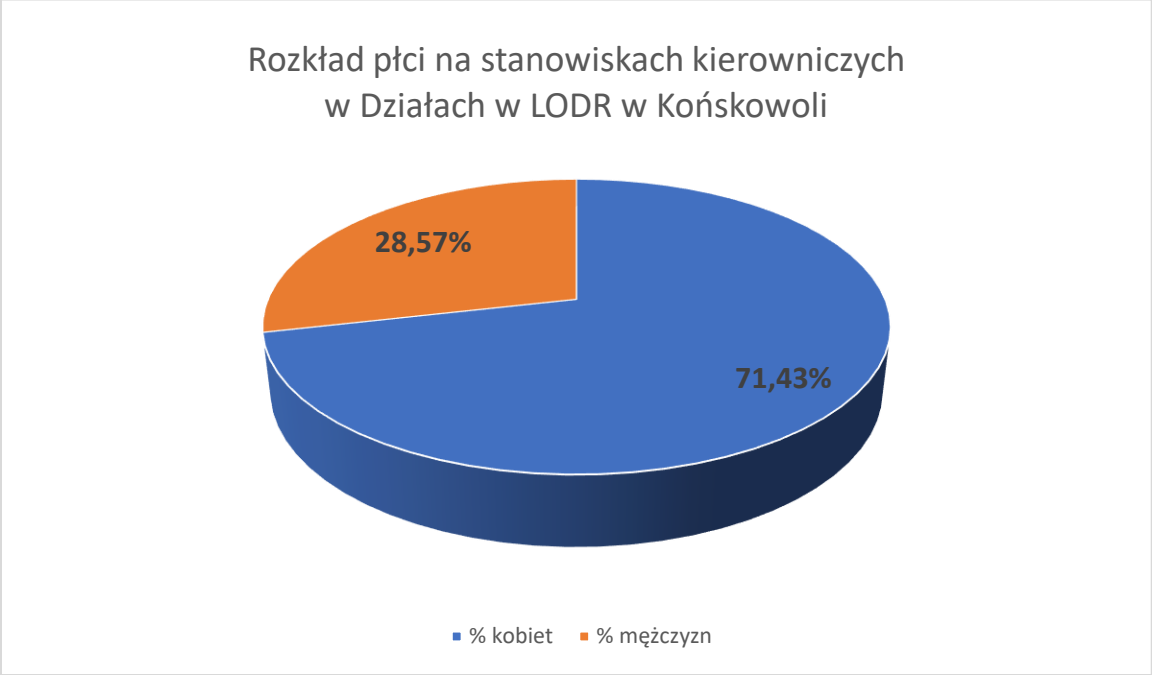
1. Rozkład płci w LODR w Końskowoli (stan na 31.03.2023)

Pracownicy	ogółem	kobiety	mężczyźni	% kobiet	% mężczyzn
Pracownicy	312	186	126	59,62	40,38



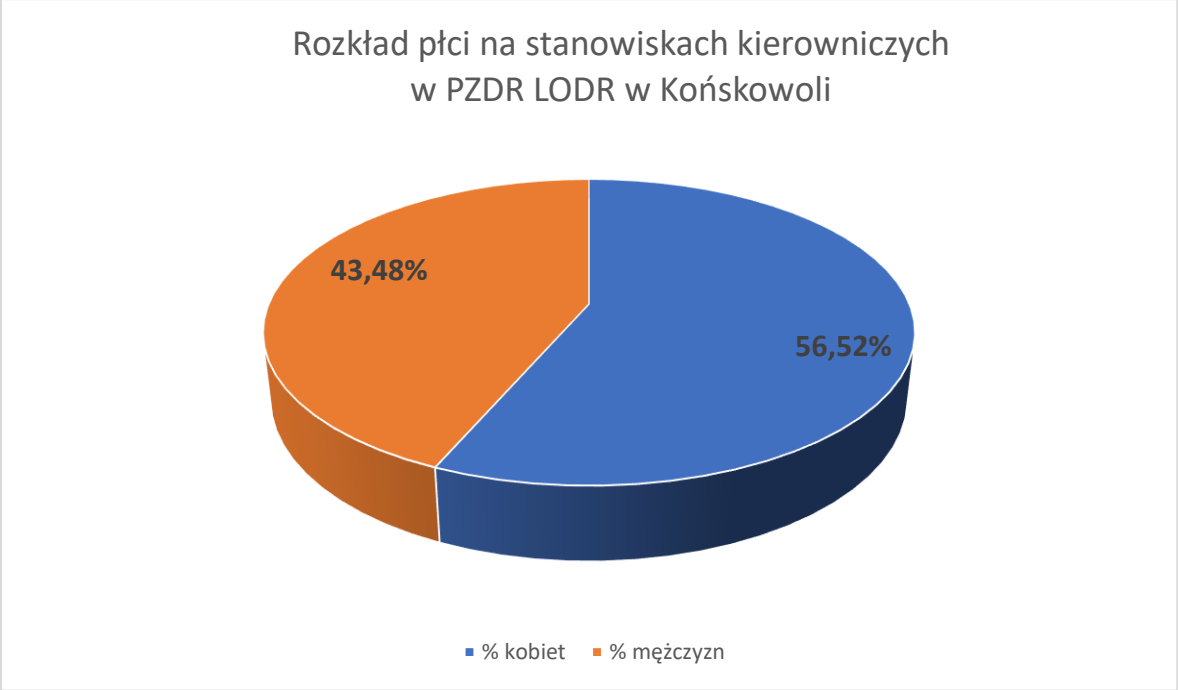
2. Rozkład płci na stanowiskach kierowniczych w Działach w LODR w Końskowoli

Kierownicy	ogółem	kobiety	mężczyźni	% kobiet	% mężczyzn
Kierownicy	7	5	2	71,43	28,57



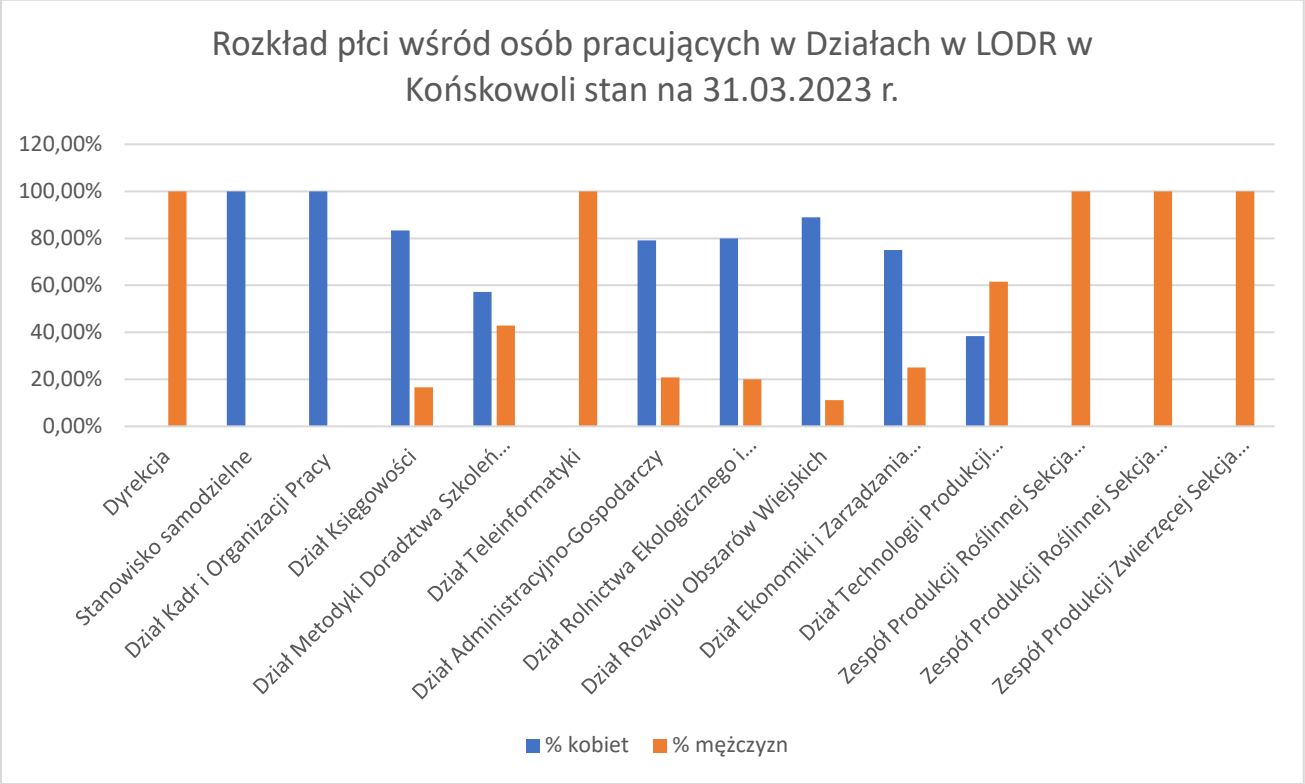
3. Rozkład płci na stanowiskach kierowniczych w PZDR LODR w Końskowoli

Kierownicy	ogółem	kobiety	mężczyźni	% kobiet	% mężczyzn
Kierownicy	23	13	10	56,52	43,48



4. Rozkład płci wśród osób pracujących w Działach w LODR w Końskowoli stan na 31.03.2023r.

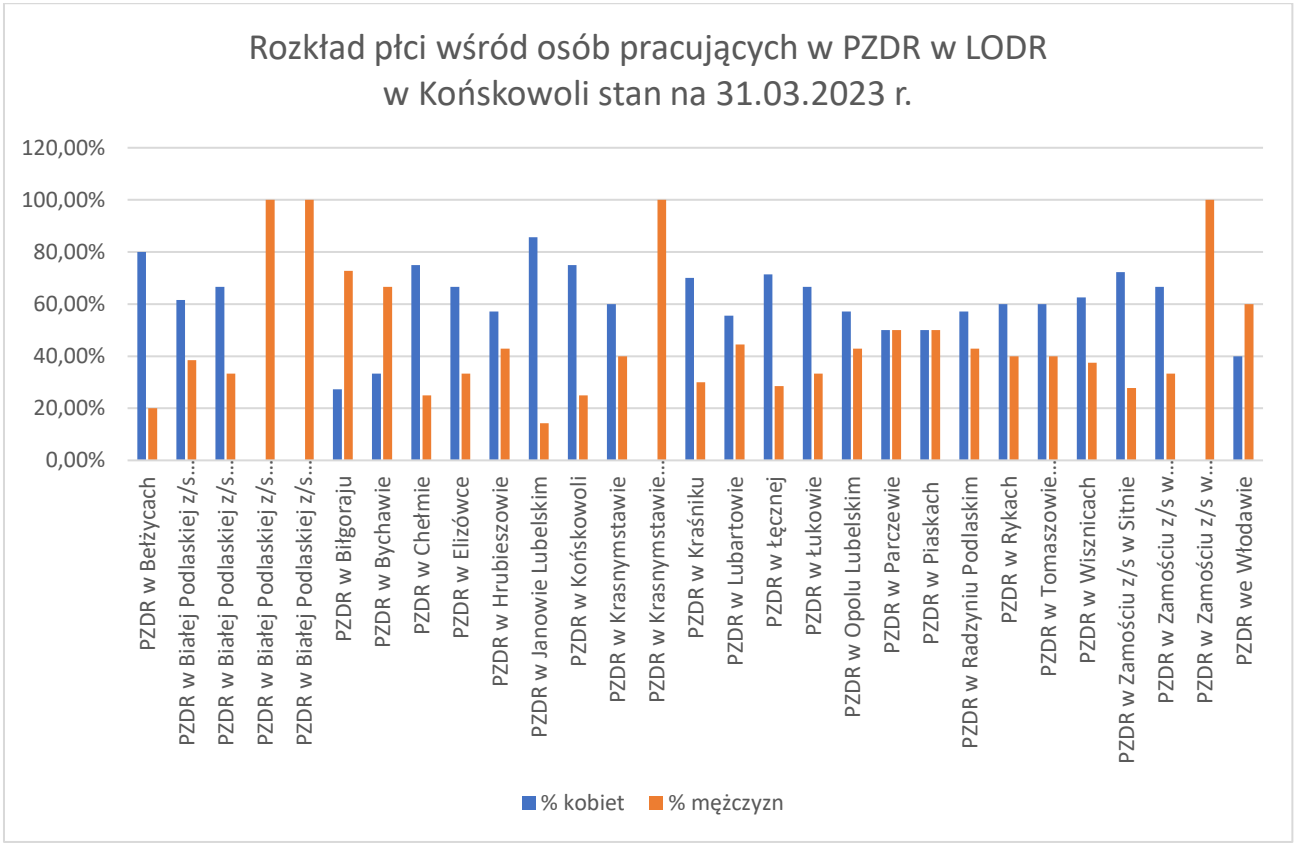
Pracownicy	ogółem	kobiety	mężczyźni	% kobiet	% mężczyzn
Dyrekcja	3	0	3	0,00	100,00
Stanowisko samodzielne	3	3	0	100,00	0,00
Dział Kadr i Organizacji Pracy	7	7	0	100,00	0,00
Dział Księgowości	6	5	1	83,33	16,67
Dział Metodyki Doradztwa Szkoleń i Wydawnictw	7	4	3	57,14	42,86
Dział Teleinformatyki	3	0	3	0,00	100,00
Dział Administracyjno-Gospodarczy	24	19	5	79,17	20,83
Dział Rolnictwa Ekologicznego i Ochrony Środowiska	5	4	1	80,00	20,00
Dział Rozwoju Obszarów Wiejskich	9	8	1	88,89	11,11
Dział Ekonomiki i Zarządzania Gospodarstwem Rolnym	8	6	2	75,00	25,00
Dział Technologii Produkcji Rolniczej i Doświadczalnictwa	13	5	8	38,46	61,54
Zespół Produkcji Roślinnej Sekcja Pole Doświadczalno-Wdrożeniowe	3	0	3	0,00	100,00
Zespół Produkcji Roślinnej Sekcja Sad Doświadczalno-Wdrożeniowy	9	0	9	0,00	100,00
Zespół Produkcji Zwierzęcej Sekcja Pasieka w Końskowoli	3	0	3	0,00	100,00



5. Rozkład płci wśród osób pracujących w **PZDR w LODR w Końskowoli stan na 31.03.2023 r.**

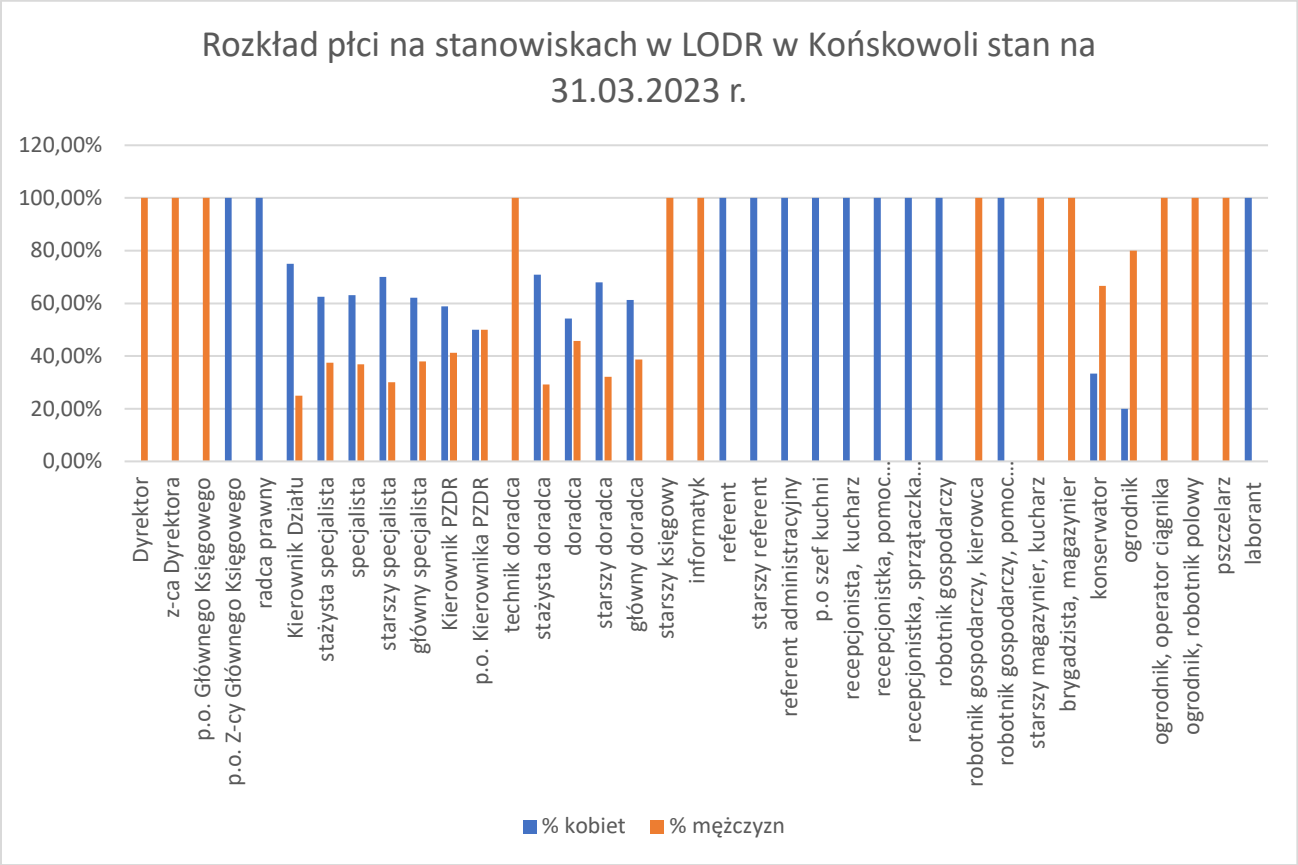
Pracownicy	ogółem	kobiety	mężczyźni	% kobiet	% mężczyzn
PZDR w Bełżycach	5	4	1	80,00	20,00
PZDR w Białej Podlaskiej z/s w Grabanowie	13	8	5	61,54	38,46
PZDR w Białej Podlaskiej z/s w Grabanowie Sekcja Administracyjno- Gospodarcza	3	2	1	66,67	33,33
PZDR w Białej Podlaskiej z/s w Grabanowie Sekcja Pasieka	2	0	2	0,00	100,00
PZDR w Białej Podlaskiej z/s w Grabanowie Sekcja Teleinformatyka	1	0	1	0,00	100,00
PZDR w Biłgoraju	11	3	8	27,27	72,73
PZDR w Bychawie	6	2	4	33,33	66,67
PZDR w Chełmie	12	9	3	75,00	25,00
PZDR w Elizówce	6	4	2	66,67	33,33
PZDR w Hrubieszowie	7	4	3	57,14	42,86
PZDR w Janowie Lubelskim	7	6	1	85,71	14,29
PZDR w Końskowoli	8	6	2	75,00	25,00
PZDR w Krasnymstawie	10	6	4	60,00	40,00
PZDR w Krasnymstawie Sekcja Teleinformatyka	1	0	1	0,00	100,00

PZDR w Kraśniku	10	7	3	70,00	30,00
PZDR w Lubartowie	9	5	4	55,56	44,44
PZDR w Łęcznej	7	5	2	71,43	28,57
PZDR w Łukowie	6	4	2	66,67	33,33
PZDR w Opolu Lubelskim	7	4	3	57,14	42,86
PZDR w Parczewie	8	4	4	50,00	50,00
PZDR w Piaskach	6	3	3	50,00	50,00
PZDR w Radzyniu Podlaskim	7	4	3	57,14	42,86
PZDR w Rykach	5	3	2	60,00	40,00
PZDR w Tomaszowie Lubelskim	10	6	4	60,00	40,00
PZDR w Wisznicach	8	5	3	62,50	37,50
PZDR w Zamościu z/s w Sitnie	18	13	5	72,22	27,78
PZDR w Zamościu z/s w Sitnie Sekcja Administracyjno-Gospodarcza	9	6	3	66,67	33,33
PZDR w Zamościu z/s w Sitnie Sekcja Pasieka	2	0	2	0,00	100,00
PZDR we Włodawie	5	2	3	40,00	60,00



6. Rozkład płci na stanowiskach w LODR w Końskowoli stan na 31.03.2023 r.

Stanowisko	ogółem	kobiety	mężczyźni	% kobiet	% mężczyzn
Dyrektor	1	0	1	0,00	100,00
z-ca Dyrektora	1	0	1	0,00	100,00
p.o. Głównego Księgowego	1	0	1	0,00	100,00
p.o. Z-cy Głównego Księgowego	1	1	0	100,00	0,00
radca prawny	1	1	0	100,00	0,00
Kierownik Działu	8	6	2	75,00	25,00
stażysta specjalista	8	5	3	62,50	37,50
specjalista	19	12	7	63,16	36,84
starszy specjalista	10	7	3	70,00	30,00
główny specjalista	29	18	11	62,07	37,93
Kierownik PZDR	17	10	7	58,82	41,18
p.o. Kierownika PZDR	6	3	3	50,00	50,00
technik doradca	2	0	2	0,00	100,00
stażysta doradca	24	17	7	70,83	29,17
doradca	59	32	27	54,24	45,76
starszy doradca	53	36	17	67,92	32,08
główny doradca	31	19	12	61,29	38,71
starszy księgowy	1	0	1	0,00	100,00
informatyk	1	0	1	0,00	100,00
referent	1	1	0	100,00	0,00
starszy referent	1	1	0	100,00	0,00
referent administracyjny	1	1	0	100,00	0,00
p.o. szef kuchni	1	1	0	100,00	0,00
recepcjonista, kucharz	1	1	0	100,00	0,00
recepcjonistka, pomoc kuchenna	5	5	0	100,00	0,00
recepcjonistka, sprzątaczka pokojowa	2	2	0	100,00	0,00
robotnik gospodarczy	2	2	0	100,00	0,00
robotnik gospodarczy, kierowca	5	0	5	0,00	100,00
robotnik gospodarczy, pomoc kuchenna	2	2	0	100,00	0,00
starszy magazynier, kucharz	1	0	1	0,00	100,00
brygadzista, magazynier	1	0	1	0,00	100,00
konserwator	3	1	2	33,33	66,67
ogrodnik	5	1	4	20,00	80,00
ogrodnik, operator ciągnika	2	0	2	0,00	100,00
ogrodnik, robotnik polowy	3	0	3	0,00	100,00
pszczelarz	2	0	2	0,00	100,00
laborant	1	1	0	100,00	0,00



Metodyka badań obejmowała trzy etapy. W pierwszym etapie Dyrektor zlecił zaplanowanie anonimowych badań ankietowych i przygotowanie formularza do badań, następnie rozpoczęło się zbieranie informacji w trybie on-line poprzez wysłanie e-maila do pracowników, zawierającego link do ankiety. Wzór ankiety przygotował Zespół ds. Równości Płci, następnie Dział Kadr i Organizacji Pracy przekazał do realizacji do PZDR-ów i pozostałych komórek organizacyjnych.

Ta metoda zbierania danych ma wpływ na uzyskiwane odpowiedzi, w zależności od tego w jaki sposób kierownik Działu lub PZDR przekazał informację i ile czasu mieli pracownicy na jej wypełnienie. W drugim etapie dane były weryfikowane i wprowadzane do bazy danych. W trzecim etapie przeprowadzono analizę zebranych danych i opracowano wyniki.

W badaniu uprawnionych do udziału było 312 osób. Przesłanych zostało 213 ankiet zwrotnych.

Narzędzie badawcze – ankieta

Badania przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankietowego opracowanego przez Zespół ds. Równości Płci. Ankieta w pierwszej części zawiera 4 pytania dotyczących kwestii postrzegania płci w różnych relacjach związanych z pracą w Ośrodku. Wszystkie pytania są zamknięte oraz są testem jednokrotnego wyboru.

Wzór ankiety

Ankieta dotycząca równości płci

w Lubelskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Końskowoli

- Kobieta
- Mężczyzna

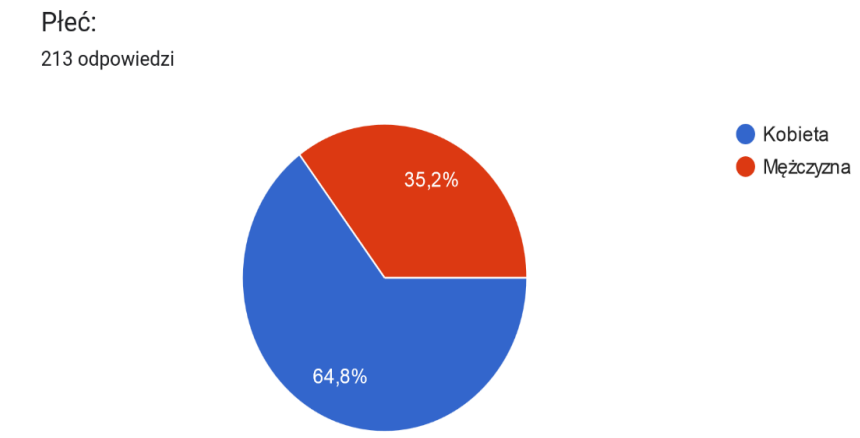
1. Czy Twoim zdaniem w pracy w LODR ma znaczenie płeć pracownika?
   - Tak
   - Nie
   - Nie mam zdania
   -
2. Czy Twoim zdaniem lepiej jest kiedy Przełożony – Podwładny są:
   - Tej samej płci
   - Różnej płci
   - Płeć nie ma znaczenia

3. Czy doświadczyłaś/eś dyskryminacji w LODR ze względu na płeć?
   - Tak
   - Nie

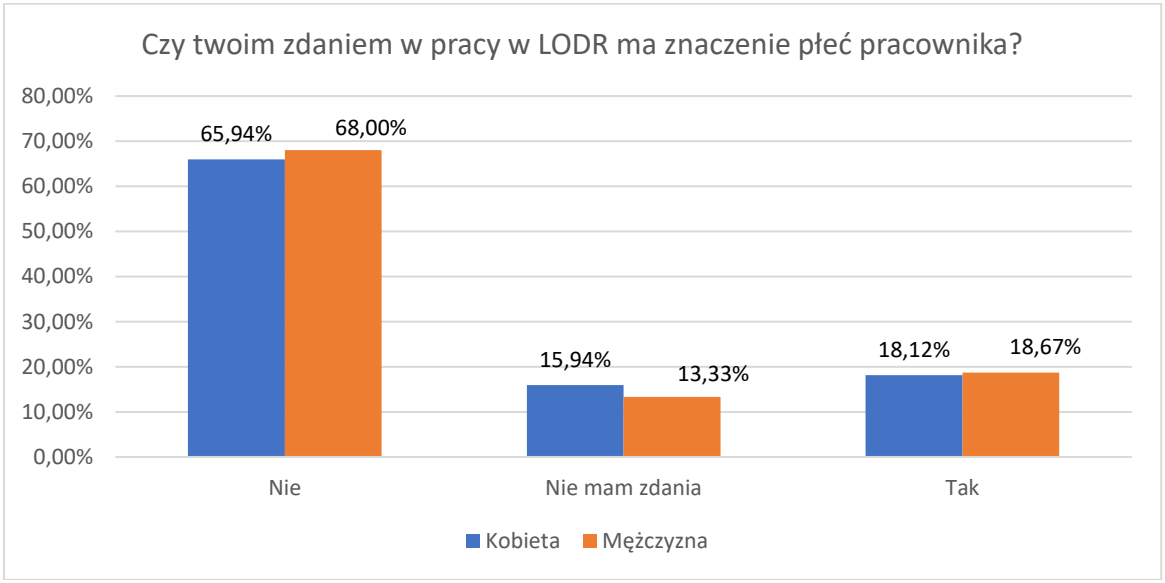
4. Czy płeć ma znaczenie w zdobywaniu awansu zawodowego w LODR?
   - Tak
   - Nie

Wyniki badań ankietowanych

W badaniu ankietowym udział wzięło 138 kobiet co stanowi 64,8% ankietowanych oraz 75 mężczyzn co stanowi 35,2%.

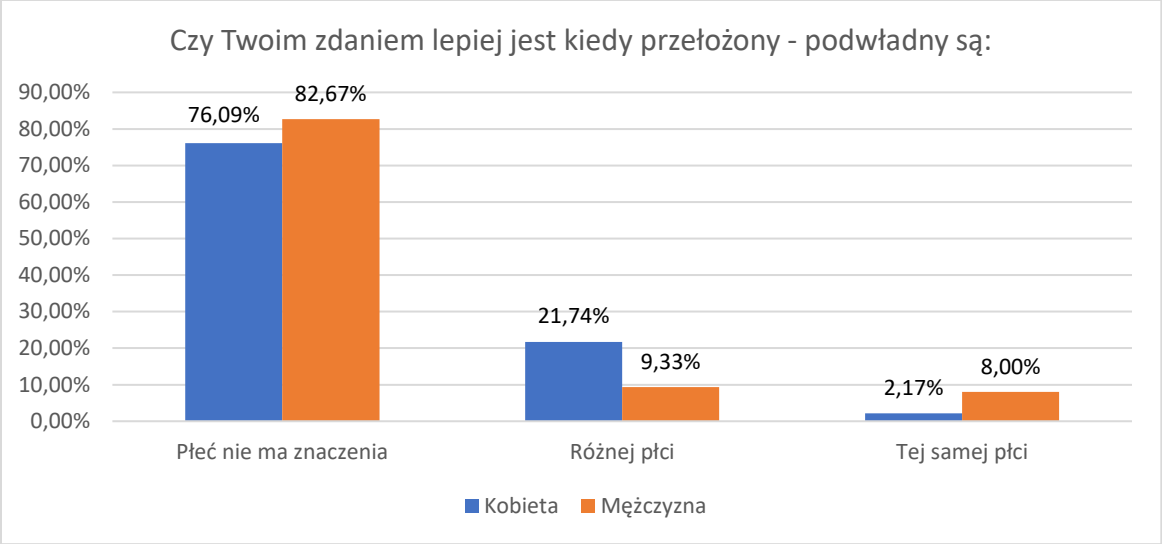


Pytanie 1.



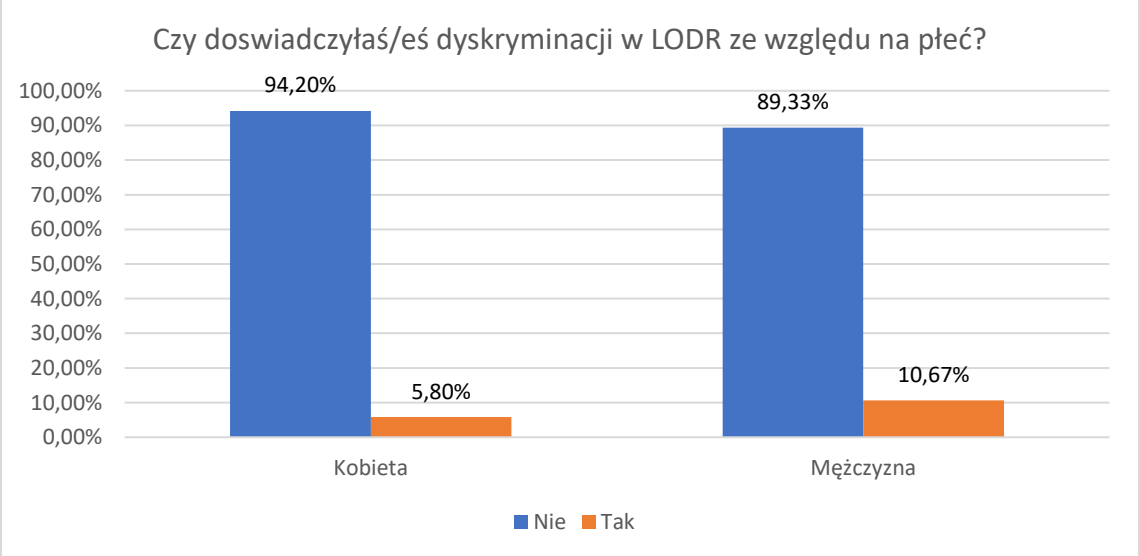
Według ankietowanych kobiet 65,94% uważa, że płeć nie ma znaczenia w pracy w LODR, 15,94% nie ma zdania, natomiast 18,12% kobiet uważa, że płeć ma znaczenie w pracy w LODR. Według ankietowanych mężczyzn 68,00% uważa, że płeć nie ma znaczenia w pracy w LODR, 13,33% nie ma zdania, 18,67% mężczyzn uważa, że płeć pracownika ma znaczenie w pracy w LODR.

Pytanie 2



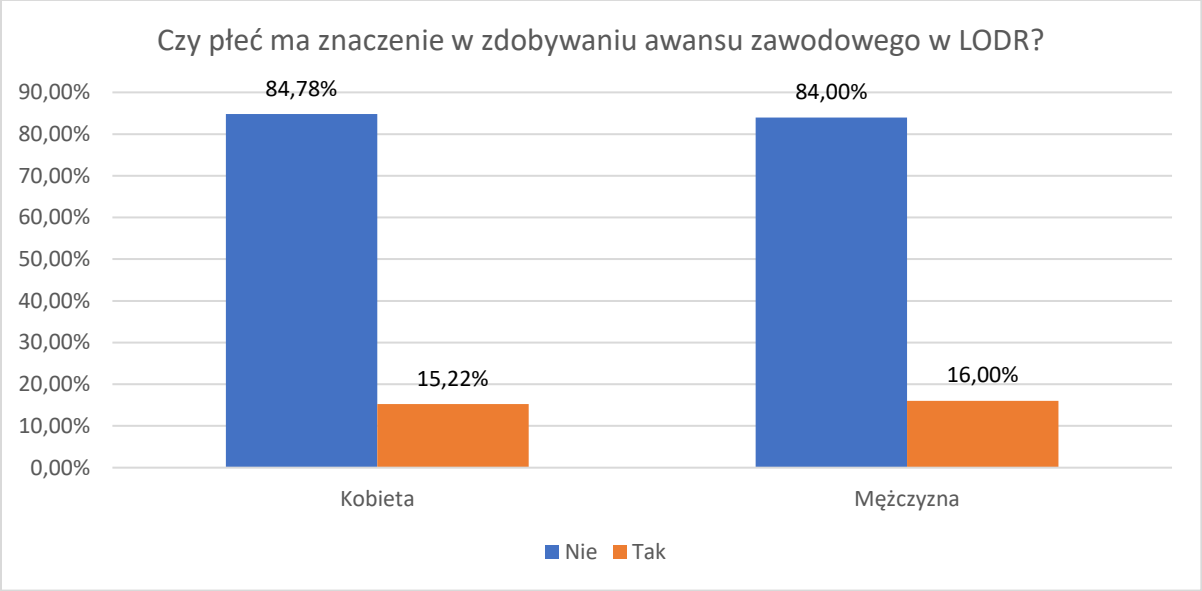
Według ankietowanych kobiet 76,09% uważa, że płeć nie ma znaczenia, 21,74% kobiet uważa, że lepiej jest kiedy przełożony - podwładny są różnej płci, natomiast 2,17% kobiet uważa, że lepiej jest kiedy przełożony - podwładny są tej samej płci. Według ankietowanych mężczyzn 82,67% uważa, że płeć nie ma znaczenia, 9,33% mężczyzn uważa, że lepiej jest kiedy przełożony -podwładny są różnej płci, 8,00% mężczyzn uważa, że płeć nie ma znaczenia.

Pytanie 3



Według ankietowanych kobiet 94,20% nie doświadczyła dyskryminacji w LODR ze względu na płeć, natomiast 5,80% kobiet doświadczyło dyskryminacji ze względu na płeć. Według ankietowanych mężczyzn 89,33% nie doświadczyło dyskryminacji ze względu na płeć, natomiast 10,67% mężczyzn doświadczyło dyskryminacji w LODR ze względu na płeć.

Pytanie 4



Według ankietowanych kobiet 84,78% uważa, że płeć nie ma znaczenia w zdobywaniu awansu zawodowego, natomiast 5,22% kobiet uważa, że płeć ma znaczenie w zdobywaniu awansu. Według ankietowanych mężczyzn 84,00% uważa, że płeć nie ma znaczenia w zdobywaniu awansu zawodowego, natomiast 16,00% mężczyzn uważa, że płeć ma znaczenie w zdobywaniu awansu.

CELE STRATEGII

1. Zapewnienie równowagi między życiem prywatnym, rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna w Ośrodku.
2. Zapewnienie równowagi płci w kadrze kierowniczej LODR w Końskowoli.
3. Zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery w LODR w Końskowoli.
4. Podejmowanie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

CEL I. Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym, a zawodowym.

Zwiększenie możliwości godzenia obowiązków życia zawodowego i prywatnego poprzez wprowadzenie działań wzmacniających równowagę miedzy życiem rodzinnym a zawodowym.

<u>Działanie:</u>

- zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/wychowawczych w zakresie wsparcia ze strony Ośrodka i wspieranie tych osób.

- pracownice przebywający/e na urlopach zw. z rodzicielstwem itd. zachowują prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ubezpieczenia grupowego, służbowego sprzętu (laptopa, telefonu komórkowego) oraz nie są wykluczane w przypadku przeprowadzania awansów i podwyżek.

Miernik:
- Liczba osób korzystających z elastycznych form zatrudnienia.

Jednostki odpowiedzialne:
- Dyrekcja Lubelskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego,
- Dział Kadr i Organizacji Pracy,
- Zespół ds. Równości Płci.

CEL II. Dążenie do zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze kierowniczej.

Planowanie zatrudnienia mając na uwadze równość płci w Ośrodku ma korzystny wpływ, między innymi na jakość pracy, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie zróżnicowania oraz poczucia wspólnoty.

Działanie:
- monitorowanie struktury zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych ze względu na udział kobiet i mężczyzn.

Miernik:
- liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach związanych z kierownictwem.

Jednostki odpowiedzialne:
- Dyrekcja Lubelskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego,
- Dział Kadr i Organizacji Pracy,
- Zespół ds. Równości Płci.

CEL III. Działania zapewniające równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kadry.

Realizacja powyższego celu ma przyczynić się do stworzenia odpowiednich warunków, takich aby kobiety i mężczyźni na równi realizowali swoje plany zawodowe.

Działania:
- Treści ogłoszeń rekrutacyjnych ukierunkowane na wykształcenie, doświadczenie zawodowe odpowiednie do określonego rodzaju stanowiska,
- przedstawianie analizy dotyczącej zatrudnienia w LODR uwzględniając zajmowane stanowiska, płeć.

Miernik:
- liczba zatrudnianych kobiet i mężczyzny w poszczególnych komórkach
- liczba awansowanych kobiet i mężczyzn.

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrekcja Lubelskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego,
- Dział Kadr i Organizacji Pracy,
- Zespół ds. Równości Płci.

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

Realizacja powyższego celu ma zwiększyć świadomość pracowników LODR w Końskowoli na temat negatywnych, niepożądanych i przemocowych mechanizmów i zachowań, wdrożone środki będą zapobiegać zagrożeniom psychospołecznym oraz wszelkim anomaliom.

Działania:

- upowszechnienie materiałów informacyjnych, organizowanie szkoleń z zakresu tematyki związanej z równością płci
- przegląd oraz ewentualna aktualizacja procedur, w tym procedury antymobbingowej umożliwiającej zgłaszanie niepożądanych zjawisk w zakresie molestowania i dyskryminacji, zarówno przez osobę, która doświadczyła niepożądanych zachowań, jak i przez świadków

Miernik:

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

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrekcja Lubelskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego,
- Dział Kadr i Organizacji Pracy,
- Zespół ds. Równości Płci.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI OGÓLNE

Planowane działania mają na celu podniesienie poziomu wiedzy dotyczącej równości płci oraz wyrównywania szans dla kobiet i mężczyzn. Będą promować właściwe postawy w zakresie: przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom oraz wzmacnianie postaw pro równościowych. Plan Równości Płci Lubelskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Końskowoli jest rozwiązaniem systemowym ukierunkowanym na prowadzenie przyjaznej polityki kadrowej i wysokiej kultury pracy. Wyżej wskazane działania ułatwią godzenie życia zawodowego/rodzinnego kobiet oraz mężczyzn, będą służyć przeciwdziałaniu i zapobieganiu zjawiskom dyskryminacji i wykluczenia. Prowadzenie działalności informacyjnej zwiększy świadomość na temat problematyki równości płci wśród pracowników.

Dyrektor
mgr inż. Wiesław Orzędowski