

## PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Centralnego Ośrodka Badania Odmian Roślin Uprawnych

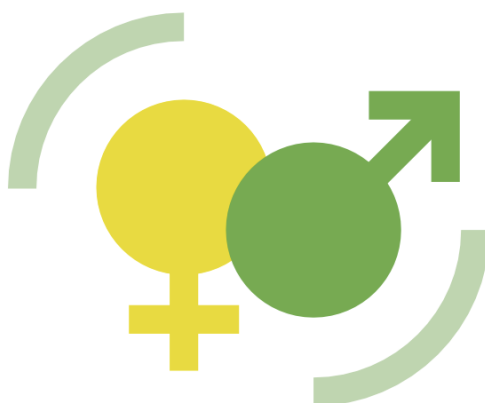
na lata 2025 - 2030



Słupia Wielka, dnia 25 lutego 2025 roku

## SPIS TREŚCI

1.	WPROWADZENIE .....	3
2.	DIAGNOZA – OCENA SYTUACJI .....	5
2.1.	Analiza ilościowa .....	5
2.1.1.	Rozkład płci wśród wszystkich pracowników COBORU .....	5
2.1.2.	Pracownicy Działów badawczo-doświadczalnych .....	6
2.1.3.	Funkcje kierownicze w COBORU .....	7
2.1.4.	Najwyższe funkcje kierownicze w COBORU .....	8
2.1.5.	Szczególne dane dotyczące rozkładu płci wśród osób pracujących w Centrali i oddziałach terenowych COBORU .....	8
2.2.	Wynik badań ankietowych .....	17
3.	CELE STRATEGII .....	19
4.	PODSUMOWANIE I WNIOSKI OGÓLNE .....	21
5.	ZAŁĄCZNIK – WYNIKI ANKIETY .....	22



# 1. WPROWADZENIE

Zasadniczym celem Planu Równości Płci Centralnego Ośrodka Badania Odmian Roślin Uprawnych (dalej jako „COBORU”), wprowadzonym zarządzeniem nr 16/2025 Dyrektora COBORU z dnia 25 lutego 2025 roku, jest stworzenie komfortowego miejsca pracy dla wszystkich pracowników COBORU, wolnego od wszelkich przejawów dyskryminacji. Takie warunki pracy umożliwią wszystkim pracownikom COBORU rozwój zawodowy i osobisty według równych zasad, bez względu na płeć.

COBORU zamierza osiągnąć ten cel poprzez realizację działań podnoszących świadomość pracowników w zakresie równości płci, wolności od stereotypów, dyskryminacji i mobbingu.

Beneficjentami Planu są wszyscy pracownicy COBORU, ponieważ dyskryminacja może dotyczyć zarówno kobiet jak i mężczyzn, a szowinistyczne wzorce kulturowe są szkodliwe dla wszystkich, niezależnie od płci.

Założenia Planu Równości Płci COBORU zostały opracowane 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 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy
- 3) Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet;
- 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;
- 6) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r, poz. 1465)

Plan Równości Płci przyjęty w COBORU jest skutkiem priorytetów określonych w pierwszym programie strategicznym Horyzont Europa na lata 2021-2027 oraz drugim programie strategicznym Horyzont Europa na lata 2025-2027, czyli działań na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach.

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, a jej przestrzeganie dotyczy między innymi życia społecznego i oznacza działania mające na celu przeciwdziałanie negatywnym stereotypom związanym z płcią oraz zapobieganie nierówności w różnych aspektach życia społecznego.

COBORU realizuje politykę równych szans już od wielu lat, wdrażając wewnętrzne regulacje w szczególności takie jak: Kodeks Etyki pracowników COBORU, Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa czy Polityka Antykorupcyjna. Ponadto pracownicy jak i kadra kierownicza Centralnego Ośrodka jest cyklicznie szkolona w zakresie procedur antymobbingowych czy przeciwdziałaniu jakimkolwiek formom dyskryminacji.

Plan Równości Płci COBORU przedstawia obecną strukturę zatrudnienia, definiuje cele, do który będzie dążyć COBORU oraz określa sposoby osiągnięcia tych celów. Plan równości powstał w oparciu o przeprowadzoną analizę ilościową w zakresie zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych komórkach organizacyjnych oraz zaangażowania w realizację projektów krajowych i międzynarodowych w ramach Centrali COBORU i 16 oddziałów terenowych:

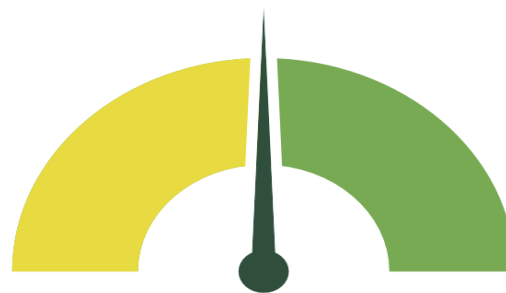
- 1) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Chrząstowie,
- 2) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Ciciborze Dużym,
- 3) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Głubczycach,
- 4) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Karzniczce,
- 5) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Krzyżewie,
- 6) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Nowych Liniach,
- 7) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Pawłowicach,
- 8) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Przeclawiu,
- 9) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Seroczynie,
- 10) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Słupi,
- 11) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Słupi Wielkiej,
- 12) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Sulejowie,
- 13) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Świebodzinie,
- 14) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Węgrzicach,
- 15) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Wróćkowie,
- 16) Stacja Doświadczalna Oceny Odmian w Zybiszowie,

W celu zdiagnozowania ewentualnych problemów przeprowadzono anonimową ankietę wśród pracowników w zakresie równości płci i dyskryminacji. Efektem tych działań jest określenie strategii na lata: 2025-2030.

Plan Równości Płci jest narzędziem opracowanym, aby wytypować cele i działania konieczne do przezwyciężenia wciąż istniejących przeszkód dla równości płci i wyznaczyć drogę do zaoferowania wszystkim pracownikom miejsca pracy umożliwiającego rozwój zawodowy z poszanowaniem indywidualności i oryginalności każdego pracownika oraz wolnego od uprzedzeń i stereotypów. Prawidłowa implementacja Planu umożliwi natomiast zrównoważony rozwój całej instytucji.

Wdrażanie i realizację Planu podzielono na trzy etapy:

- 1) Przegląd obowiązujących uregulowań wewnętrznych ich ewentualna zmiana lub aktualizacja wzmacniająca politykę równościową w COBORU;
- 2) Wdrażanie celów zawartych w strategii;
- 3) Weryfikacja sytuacji równości płci w COBORU po wprowadzonych zmianach.



## 2. DIAGNOZA – OCENA SYTUACJI

### 2.1. ANALIZA ILOŚCIOWA

Analiza stanu bieżącego została opracowana dla Centrali COBORU oraz jej 16 oddziałów terenowych (jednostek organizacyjnych) COBORU.

Punktem wyjścia do stworzenia i opracowania Planu Równości Płci dla COBORU była analiza procentowego udziału płci wśród osób pracujących, z podziałem na grupy zawodowe, strukturę zatrudnienia, stanowiska kierownicze w poszczególnych oddziałach terenowych oraz kadrę zarządzającą.

Na koniec grudnia 2023 liczba osób zatrudnionych w Centrali COBORU oraz oddziałach terenowych COBORU wynosiła 555, w tym kobiet zatrudnionych 298, co stanowiło 54% ogółu zatrudnionych.

Na dzień 30 września 2024 roku liczba osób zatrudnionych wynosi 581, w tym 317 kobiet i 264 mężczyzn. Udział procentowy płci nieznacznie się zmienił – i wynosi: 55% załogi stanowią kobiety, a 45% mężczyźni.

#### 2.1.1 Rozkład płci wśród wszystkich pracowników COBORU (Centrali i oddziałów terenowych)

**Liczba pracowników oraz procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Centrali COBORU i oddziałach terenowych (stan na 30.09.2024 r.)**

Nazwa	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
<b>Centrala COBORU</b>	117	(68%)	(32%)
SDOO w Chrząstowie	26	39%	61%
SDOO w Ciciborze Dużym	22	32%	68%
SDOO w Głubczycach	10	60%	40%
SDOO w Karzniczce	34	48%	52%
SDOO w Krzyżewie	30	37%	63%
SDOO w Nowych Liniach	26	58%	42%
SDOO w Pawłowicach	18	44%	56%
SDOO w Przeclawiu	41	46%	54%

SDOO w Seroczynie	13	69%	31%
SDOO w Słupi	9	44%	56%
SDOO w Słupi Wielkiej	115	59%	41%
SDOO w Sulejowie	25	52%	48%
SDOO w Świebodzinie	3	100%	0%
SDOO w Węgrzicach	14	71%	29%
SDOO w Wróćkowie	25	36%	64%
SDOO w Zybyszowie	53	54%	46%
<b>Razem</b>	<b>581</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>

Wśród pracowników Centralnego Ośrodka udział zatrudnionych kobiet przewyższa udział mężczyzn o 10%. Największy odsetek kobiet t.j. na poziomie zbliżonym do 70 % jest w Centrali COBORU oraz SDOO w Seroczynie i w Węgrzicach, a najmniejszy t.j. na poziomie ok. 32 % jest w SDOO w Ciciborze Dużym.

### 2.1.2 Pracownicy Działów badawczo-doświadczalnych

**Liczba pracowników oraz procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych tylko w zakładach i działach badawczo-doświadczalnych (stan na 30.09.2024 r.)**

Nazwa	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
<b>Centrala COBORU (Zakład WGO, Zakład OWT, Laboratorium)</b>	49	84%	16%
SDOO w Chrzastowie	9	44%	56%
SDOO w Ciciborze Dużym	3	33%	67%
SDOO w Głubczycach	3	33%	67%
SDOO w Karzniczce	5	80%	20%
SDOO w Krzyżewie	7	57%	43%
SDOO w Nowych Liniach	6	67%	33%
SDOO w Pawłowicach	6	67%	33%
SDOO w Przeclawiu	11	64%	36%
SDOO w Seroczynie	6	67%	33%
SDOO w Słupi	3	67%	33%
SDOO w Słupi Wielkiej	69	74%	26%
SDOO w Sulejowie	10	70%	30%
SDOO w Świebodzinie	1	100%	0%

SDOO w Węgrzcach	9	78%	22%
SDOO w Wróćkowie	6	83%	17%
SDOO w Zybiszowie	7	71%	19%
<b>Razem</b>	<b>210</b>	<b>72%</b>	<b>18%</b>

Powyższe dane wskazują na istotną przewagę kobiet w działach badawczo-doświadczalnych zarówno Centrali jak i w oddziałach terenowych COBORU. Wyjątek stanowią działy doświadczalne w SDOO w Ciciborze Dużym i Głubczycach. Najbardziej wyrównana pod względem płci struktura zatrudnienia w działach doświadczalnych występuje w SDOO w Chrząstowie i w Krzyżewie.

### 2.1.3 Funkcje kierownicze w COBORU

**Procentowy udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych (t.j. kierownicy biur, zakładów, pracowni, działu) w Centrali i oddziałach terenowych COBORU, (stan na 30.09.2024 r.)**

Nazwa	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
<b>Centrala COBORU</b>	20	60%	40%
SDOO w Chrząstowie	6	50%	50%
SDOO w Ciciborze Dużym	4	50%	50%
SDOO w Głubczycach	-	-	-
SDOO w Karzniczce	7	43%	57%
SDOO w Krzyżewie	6	50%	50%
SDOO w Nowych Liniach	5	40%	60%
SDOO w Pawłowicach	4	25%	75%
SDOO w Przecławiu	4	0%	100%
SDOO w Seroczynie	3	100%	0%
SDOO w Słupi	-	-	-
SDOO w Słupi Wielkiej	8	37%	63%
SDOO w Sulejowie	2	0%	100%
SDOO w Świebodzinie	-	-	-
SDOO w Węgrzcach	-	-	-
SDOO w Wróćkowie	4	25%	75%
SDOO w Zybiszowie	6	33%	67%
<b>Razem</b>	<b>78</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>

Z powyższego zestawienia wynika, że struktura zatrudnienia według płci na stanowiskach kierowniczych jest dość wyrównana i kształtuje się następująco: 56% pełnionych w COBORU funkcji kierowniczych przypada mężczyznom, a 44% kobietom.

#### 2.1.4 Najwyższe funkcje kierownicze w COBORU (stan na 30.09.2024 r.)

Nazwa	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
<b>Centrala</b>			
Dyrektor	1	0 (0%)	1 (100%)
Zastępca Dyrektora, w tym Główny księgowy	3	0 (0%)	3 (100%)
<b>Oddziały terenowe</b>			
Dyrektor Oddziału Terenowego, p.o. Dyrektora	16	5 (31%)	11 (69%)

Z powyższego zestawienia wynika, że zdecydowana większość pełnionych w COBORU najwyższych funkcji kierowniczych przypada mężczyznom.

#### 2.1.5 Szczególne dane dotyczące rozkładu płci wśród osób pracujących w Centrali i oddziałach terenowych COBORU

##### 1. Rozkład płci wśród osób pracujących w - Centrali COBORU (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	4	0	4	0%	100%
Zakład Badania i Oceny Odrębności, Wyrównania i Trwałości Odmian;	15	12	3	80%	20%
Zakład Badania i Oceny Wartości Gospodarczej Odmian;	15	11	4	73%	27%
Zakład Informatyki;	9	3	6	33%	67%
Biuro Rejestracji i Ochrony Praw do Odmian;	7	5	2	71%	29%
Biuro Organizacyjno-Prawne;	4	4	0	100%	0%
Biuro Administracyjno-Ekonomiczne;	5	4	1	80%	20%
Biuro Finansów i Księgowości;	10	10	0	100%	0%
Biuro Planowania Badań i Współpracy;	4	1	3	25%	75%
Biuro Wydawnictw;	4	2	2	50%	50%
Biuro Kontroli i Audytu;	1	1	0	100%	0%
Zakład - Laboratorium Chemiczno-Technologiczne.	19	18	1	95%	5%
Kancelaria	3	3	0	100%	0%
Samodzielne stanowisko ds. koordynacji inicjatywy białkowej i bioróżnorodności	1	0	1	0%	100%
Stanowisko ds. BHP	1	1	0	100%	0%
Stanowisko ds. zamówień publicznych	1	1	0	100%	0%
Pracownicy gospodarczy	7	4	3	57%	43%
Kierowcy	2	0	2	0%	100%
Dozorcy	5	0	5	0%	100%
<b>Razem</b>	<b>117</b>	<b>80</b>	<b>37</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>
<b>Kierownicy komórek organizacyjnych</b>	<b>ogółem</b>	<b>Kobiety (K)</b>	<b>Mężczyźni (M)</b>	<b>% K</b>	<b>% M</b>
Kierownicy (biur, zakładów, pracowni, działu)	20	12	8	60%	40%



Zaangażowanie w realizację projektów*	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Pracownicy zaangażowani w realizację projektów**	10	5	5	50%	50%
Kierownicy projektów	0	0	0	-	-
<b>Razem</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

\* dotyczy projektów: Horyzont Europa 2020, Program EU Liveseeding itp. Nie dotyczy projektów: Działania „Transfer wiedzy i działalność informacyjna” PODDZIAŁANIE 1.2 „Wsparcie dla projektów demonstracyjnych i działań informacyjnych” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 w zakresie produkcji i wykorzystania krajowych źródeł białka na cele paszowe. DDD.65141.3.2023 prowadzonego przez ARMiR

\*\* pracownicy wykonujący zadania inne niż kierownik projektu

## 2. Rozkład płci wśród osób pracujących w Chrzastowie (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	1	0	100%	0%
Dział finansowo-księgowy	3	3	0	100%	0%
Samodzielne stanowisko ds. kadr i sekretariatu	-	-	-	-	-
Dział gospodarczy	6	0	6	0%	100%
Dział badawczo-doświadczalny	9	4	5	44%	56%
ZDOO w Głębokim	3	1	2	33%	67%
ZDOO w Głodowie	4	1	3	25%	75%
<b>Razem</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>
Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	6	3	3	50%	50%

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

## 3. Rozkład płci wśród osób pracujących w Ciciborze Dużym (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	3	3	0	100%	0%
Dział gospodarczy	4	2	2	50%	50%
Dział badawczo-doświadczalny	3	1	2	33%	67%
ZDOO w Czesławicach	3	1	2	33%	67%
ZDOO w Bezku	4	0	4	0%	100%
ZDOO w Uhninie	4	0	4	0%	100%
<b>Razem</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>
Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	4	2	2	50%	50%

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

## 4. Rozkład płci wśród osób pracujących w Głębzcach (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	1	0	100%	0%
Dział finansowo-księgowy	2	2	0	100%	0%
Dział gospodarczy	4	2	2	50%	50%
Dział badawczo-doświadczalny	3	1	2	33%	67%
<b>Razem</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

## 5. Rozkład płci wśród osób pracujących w Karzniczce (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	3	3	0	100%	0%
Dział gospodarczy	8	1	7	13%	87%
Dział badawczo-doświadczalny	5	4	1	80%	20%
Dział organizacyjno-personalny	4	4	0	100%	0%
ZDOO w Radostowie	5	1	4	20%	80%
ZDOO w Lisewie	4	2	2	50%	50%
ZDOO w Wyczechach	4	1	3	25%	75%
<b>Razem</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>49%</b>	<b>52%</b>

Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	7	3	4	43	57

Zaangażowanie w realizację projektów*	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Pracownicy zaangażowani w realizację projektów**	4	1	3	25%	75%
Kierownicy projektów					
<b>Razem</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>

\* dotyczy projektów: Horyzont Europa 2020, Program EU Liveseeding itp. Nie dotyczy projektów: Działania „Transfer wiedzy i działalność informacyjna” PODDZIAŁANIE 1.2 „Wsparcie dla projektów demonstracyjnych i działań informacyjnych” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 w zakresie produkcji i wykorzystania krajowych źródeł białka na cele paszowe. DDD.65141.3.2023 prowadzonego przez ARMiR

\*\* pracownicy wykonujący zadania inne niż kierownik projektu

## 6. Rozkład płci wśród osób pracujących w Krzyżewie (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	4	4	0	100%	0%
Dział gospodarczy	9	0	9	0%	100%
Dział badawczo-doświadczalny	7	4	3	57%	43%
ZDOO w Łyskach	4	2	2	50%	50%
ZDOO w Marianowie	5	1	4	20%	80%
<b>Razem</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>

Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	6	3	3	50%	50%

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

## 7. Rozkład płci wśród osób pracujących w Nowych Liniach (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział administracyjno-finansowo-księgowy	4	4	0	100%	0%
Dział gospodarczy	6	4	2	67%	33%
Dział badawczo-doświadczalny	4	2	2	50%	50%
ZDOO Białogard,	1	0	1	0%	100%
Dział administracyjno-finansowo-księgowy	1	1	0	100%	0%
Dział gospodarczy	3	1	2	34	66
Dział badawczo-doświadczalny	2	2	0	100%	0%
ZDOO w Rarwino	4	1	3	25%	75%
<b>Razem</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>58%</b>	<b>43%</b>

Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	5	2	3	40%	60%
Zaangażowanie w realizację projektów *	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Pracownicy zaangażowani w realizację projektów**	1	0	1	0%	100%
Kierownicy projektów	1	0	1	0%	100%
<b>Razem</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

\* dotyczy projektów: Horyzont Europa 2020, Program EU Liveseeding itp. Nie dotyczy projektów: Działania „Transfer wiedzy i działalność informacyjna” PODDZIAŁANIE 1.2 „Wsparcie dla projektów demonstracyjnych i działań informacyjnych” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 w zakresie produkcji i wykorzystania krajowych źródeł białka na cele paszowe. DDD.65141.3.2023 prowadzonego przez ARMiR

\*\* pracownicy wykonujący zadania inne niż kierownik projektu

## 8. Rozkład płci wśród osób pracujących w Pawłowicach (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	3	3	0	100%	0%
Dział gospodarczy	3	0	3	0%	100%
Dział badawczo-doświadczalny	6	4	2	67%	33%
ZDOO w Kochcicach	3	0	3	0%	100%
ZDOO w Żabnicy	2	1	1	50%	50%
<b>Razem</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>
Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	4	1	3	25%	75%
Zaangażowanie w realizację projektów *	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Pracownicy zaangażowani w realizację projektów**	2	1	1	50%	50%
<b>Razem</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

\* dotyczy projektów: Horyzont Europa 2020, Program EU Liveseeding itp. Nie dotyczy projektów: Działania „Transfer wiedzy i działalność informacyjna” PODDZIAŁANIE 1.2 „Wsparcie dla projektów demonstracyjnych i działań informacyjnych” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 w zakresie produkcji i wykorzystania krajowych źródeł białka na cele paszowe. DDD.65141.3.2023 prowadzonego przez ARMiR

\*\* pracownicy wykonujący zadania inne niż kierownik projektu

## 9. Rozkład płci wśród osób pracujących w Przecławiu (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	5	5	0	100%	0%
Dział gospodarczy	4	0	4	0%	100%
Dział badawczo-doświadczalny	11	7	4	64%	36%
Dział administracyjno-organizacyjny	-	-	-	-	-
ZDOO w Dukli	4	1	3	25%	75%
ZDOO w Nowym Lublińcu	5	0	5	0%	100%
ZDOO w Skołoszowie	11	6	5	55%	45%
<b>Razem</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>
Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	4	0	4	0%	100%

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

## 10. Rozkład płci wśród osób pracujących w Seroczynie (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	2	2	0	100%	0%
Dział finansowo-księgowy	3	3	0	100%	0%
Dział gospodarczy	2	0	2	0%	100%
Dział badawczo-doświadczalny	6	4	2	67%	33%
ZDOO w Kawęczynie	wliczone powyżej				
<b>Razem</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>
Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	3	3	0	100%	0%
Zaangażowanie w realizację projektów*	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Pracownicy zaangażowani w realizację projektów**					
Kierownicy projektów	2	2	0	100%	0%
<b>Razem</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

\* dotyczy projektów: Horyzont Europa 2020, Program EU Liveseeding itp. Nie dotyczy projektów: Działania „Transfer wiedzy i działalność informacyjna” Poddziałanie 1.2 „Wsparcie dla projektów demonstracyjnych i działań informacyjnych” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 w zakresie produkcji i wykorzystania krajowych źródeł białka na cele paszowe. DDD.65141.3.2023 prowadzonego przez ARMiR

\*\* pracownicy wykonujący zadania inne niż kierownik projektu

## 11. Rozkład płci wśród osób pracujących w Słupi (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	1	0	100%	0%
Dział finansowo-księgowy	2	1	1	50%	50%
Dział gospodarczy	3	0	3	0%	100%
Dział badawczo-doświadczalny	3	2	1	67%	33%
<b>Razem</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>
Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)					

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

## 12. Rozkład płci wśród osób pracujących w Słupi Wielkiej, (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	6	6	0	100%	0%
Samodzielnie stanowisko ds. kadr i płac	1	1	0	100%	0%
Dział gospodarczy	16	4	12	25%	75%
Dział badawczo-doświadczalny	39	29	10	74%	26%
Samodzielnie stanowisko ds. administracji	1	1	0	100%	0%
<b>ZDOO w Kościelna Wieś,</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
Dział badawczo-doświadczalny	7	6	1	86%	14%
Dział gospodarczy	5	0	5	0%	100%
Dział administracyjno-księgowy	1	1	0	100%	0%
<b>ZDOO w Nowa Wieś Ujska,</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
ZDOO Bobrowniki	2	0	2	0%	100%
Dział badawczo-doświadczalny	4	3	1	75%	25%
Dział gospodarczy	1	0	1	0%	100%
Dział administracyjno-księgowy	1	1	0	100%	0%

<b>ZDOO w Śrem Wójtostwo,</b>	1	1	0	100%	0%
Dział badawczo-doświadczalny	19	13	6	68%	32%
Dział gospodarczy	6	0	6	0%	100%
Dział administracyjno-księgowy	1	1	0	100%	0%
<b>Razem</b>	<b>115</b>	<b>68</b>	<b>47</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>
<b>Kierownicy komórek organizacyjnych</b>	<b>ogółem</b>	<b>Kobiety (K)</b>	<b>Mężczyźni (M)</b>	<b>% K</b>	<b>% M</b>
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	8	3	5	37%	63%

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

### 13. Rozkład płci wśród osób pracujących w Sulejowie (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	4	4	0	100%	0%
Dział gospodarczy	2	0	2	0%	100%
Dział badawczo-doświadczalny	3	2	1	67%	33%
ZDOO w Lućmierzu	-	-	-		
Dział badawczo-doświadczalny	2	1	1	50%	50%
Dział gospodarczy	2	1	1	50%	50%
ZDOO w Masłowicach	-	-	-		
Dział badawczo-doświadczalny	5	4	1	80%	20%
Dział gospodarczy	6	1	5	17%	83%
<b>Razem</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>
<b>Kierownicy komórek organizacyjnych</b>	<b>ogółem</b>	<b>Kobiety (K)</b>	<b>Mężczyźni (M)</b>	<b>% K</b>	<b>% M</b>
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	2	0	2	0%	100%
<b>Zaangażowanie w realizację projektów*</b>	<b>ogółem</b>	<b>Kobiety (K)</b>	<b>Mężczyźni (M)</b>	<b>% K</b>	<b>% M</b>
Pracownicy zaangażowani w realizację projektów**	3	0	3	0%	100%
Kierownicy projektów	-	-	-	-	-
<b>Razem</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

\* dotyczy projektów: Horyzont Europa 2020, Program EU Liveseeding itp. Nie dotyczy projektów: Działania „Transfer wiedzy i działalność informacyjna” PODDZIAŁANIE 1.2 „Wsparcie dla projektów demonstracyjnych i działań informacyjnych” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 w zakresie produkcji i wykorzystania krajowych źródeł białka na cele paszowe. DDD.65141.3.2023 prowadzonego przez ARMiR

\*\* pracownicy wykonujący zadania inne niż kierownik projektu

### 14. Rozkład płci wśród osób pracujących w Świebodzinie (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	1	0	100%	0%
Dział finansowo-księgowy	1	1	0	100%	0%
Dział gospodarczy	-	-	-	-	-
Dział badawczo-doświadczalny	1	1	0	100%	0%
<b>Razem</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

### 15. Rozkład płci wśród osób pracujących w Węgrzcach (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	2	2	0	100%	0%
Dział administracyjno - gospodarczy	2	1	1	50%	50%
Dział badawczo-doświadczalny	9	7	2	78%	22%
<b>Razem</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

### 16. Rozkład płci wśród osób pracujących w Wróclikowie (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	3	3	0	100%	0%
Dział gospodarczy	6	0	6	0%	100%
Dział badawczo-doświadczalny	6	5	1	83%	17%
ZDOO w Rychliki	5	1	4	20%	80%
ZDOO w Ruska Wieś	4	0	4	0%	100%
<b>Razem</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>

Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	4	1	3	25%	75%

\* SDOO nie jest zaangażowana w realizację projektów

### 17. Rozkład płci wśród osób pracujących w Zybyszowie, (stan na 30.09.2024 r.)

Komórka organizacyjna / stanowisko	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Dyrekcja	1	0	1	0%	100%
Dział finansowo-księgowy	6	6	0	100%	0%
Dział gospodarczy	13	6	7	46%	54%
Dział badawczo-doświadczalny	7	5	2	71%	29%
ZDOO w Jeleniej Górze	5	3	2	60%	40%
ZDOO w Krościna Mała	7	2	5	29%	71%
ZDOO w Tarnowie	8	4	4	50%	50%
ZDOO w Tomaszowie Bolesławieckim	6	3	3	50%	50%
<b>Razem</b>	<b>53</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>

Kierownicy komórek organizacyjnych	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Kierownicy (w tym zastępcy, biur, zakładów, pracowni, działu)	6	2	4	33%	67%

Zaangażowanie w realizację projektów *	ogółem	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)	% K	% M
Pracownicy zaangażowani w realizację projektów**	4	2	2	50%	50%
Kierownicy projektów	-	-	-	-	-
<b>Razem</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

\* dotyczy projektów: Horyzont Europa 2020, Program EU Liveseeding itp. Nie dotyczy projektów: Działania „Transfer wiedzy i działalność informacyjna” PODDZIAŁANIE 1.2 „Wsparcie dla projektów demonstracyjnych i działań informacyjnych” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020 w zakresie produkcji i wykorzystania krajowych źródeł białka na cele paszowe. DDD.65141.3.2023 prowadzonego przez ARMiR

\*\* pracownicy wykonujący zadania inne niż kierownik projektu



## 2.2. WYNIK BADAŃ ANKIETOWYCH

W ankiecie wzięło udział 77 osób, w tym 51 kobiet i 24 mężczyzn, 1 osoba niebinarna i jedna osoba, która odmówiła odpowiedzi na pytanie dotyczące płci. 38% ankietowanych stanowili pracownicy merytoryczni (t.j. pracownicy działów badawczo-doświadczalnych), a ok. 40% ankietowanych stanowiła kadra kierownicza. 50% ankietowanych było opiekunem prawnym lub rodzicem dziecka, które nie ukończyło 18 roku życia, a 10% ankietowanych było głównym opiekunem osoby dorosłej wymagającej pomocy z uwagi na wiek lub stan zdrowia. Zdecydowana większość ankietowanych (t.j. 88%) posiadała wykształcenie wyższe.

Celem przeprowadzonej ankiety była diagnoza problemów w obszarze równości płci, a także związanych z doświadczeniem dyskryminacji, molestowania seksualnego i łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz możliwości uzyskania wsparcia w tym zakresie.

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że nierówność szans kobiet i mężczyzn dostrzega jako problem społeczny łącznie 54% ankietowanych, (27% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” udzieliło 27% respondentów). Większość ankietowanych t.j. 67 % była zdania, że kobiety są bardziej zagrożone problemem nierówności szans kobiet i mężczyzn, natomiast 28% wskazało na odpowiedź „trudno powiedzieć, dyskryminacja jest porównywalna dla obu płci”.

Następnie zbadano kwestie dotyczące łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym i rodzicielstwem. Zdecydowana większość respondentów (50% odpowiedzi na „zdecydowanie nie” i 43% odpowiedzi na „raczej nie”) wskazała, że nie ma problemów z korzystaniem z urlopu wypoczynkowego. Ponadto zdecydowana większość zgodziła się ze stwierdzeniem, że urlop mogą w pełni wykorzystać na odpoczynek i nie pracować. 55 % osób ankietowanych odpowiedziało, że nie dotyczy ich pytanie „czy urlop macierzyński i przerwy w pracy związane z wychowaniem dzieci miały wpływ na karierę zawodową”. Należy jednak wziąć pod uwagę, że zdecydowana większość ankietowanych w ostatnich 5 latach nie korzystała z jakiegokolwiek formy urlopów rodzicielskich (macierzyńskich, ojcowski itp.)

Na pytanie „Czy w twoim zakładzie pracy istnieją systemowe ułatwienia dla pracowników mających małe dzieci lub opiekujących się starszymi członkami rodziny (wyjścia prywatne , praca zdalna)?” 48% ankietowanych odpowiedziało „tak”. Jednakże spośród osób, które wzięły udział w ankiecie 16% jest zdania, że systemowe ułatwienia są raczej niewystarczające, a 7% wybrało odpowiedź „zdecydowanie niewystarczające”. 22% ankietowanych wyraziło opinię, że ułatwienia są raczej wystarczające, ale powinny być wprowadzone inne formy wspierania lub powinien zostać rozszerzony zakres istniejących form wspierania pracowników. Najwięcej głosów oddano za wprowadzeniem ruchomego czasu pracy, a drugą pozycję zajęło zwiększenie zakresu pracy zdalnej.

Zdecydowana większość osób biorących udział w ankiecie sporadycznie zostaje po godzinach pracy i nie spotkała się z oczekiwaniem pracodawcy, aby spędzać w pracy więcej niż 8 godzin.

Kolejnym zagadnieniem diagnozowanym wśród pracowników był problem nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Na pytanie w tym zakresie ankietowani odpowiedzieli następująco: wedle ich wiedzy ich zarobki w porównaniu do zarobków przedstawicieli drugiej płci na tym samym lub podobnym stanowisku w Centralny Ośrodku są: niższe (10%), takie same (21%), nie wiem, trudno powiedzieć (66%). Łącznie ok 48% ankietowanych wyraziło opinię, że wynagrodzenie jest średnio (31 %) lub raczej nie jest (17%) adekwatne do kompetencji i zaangażowania pracowników. Na pytanie czy zasady premiowania są przejrzyste ankietowani udzielili następujących odpowiedzi: 10% zdecydowanie nie, 17 % raczej nie i 26 % średnio, a 31% raczej tak i 16 % zdecydowanie tak.

Kolejnym problemem, który został objęty badaniami ankietowymi jest dyskryminacja. Na pytanie „Czy w zostałeś poinformowany/zostałaś poinformowana o zakazie dyskryminacji w miejscu pracy?” łącznie 56% ankietowanych odpowiedziało „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”. Z badań wynika również, że niewielki odsetek pracowników został dotknięty dyskryminacją w miejscu pracy. Dyskryminacja ze względu na płeć dotyczyła 23% ankietowanych, przy czym 3% spotkało się z przejawami dyskryminacji wiele razy, a 14% kilka razy a 6 % raz. Wśród osób ankietowanych świadkiem innych form dyskryminacji (mikroagresji), takich jak: lekceważące uwagi z uwagi na płeć, przerywanie, podnoszenie głosu, niestosowne żarty, zdrabnianie imienia przez mężczyzn, pomijanie, przerywanie, niedopuszczanie do głosu, podnoszenie głosu, niesłuchanie lub bagatelizowanie wypowiedzi, protekcyjne traktowanie, poniżanie, było 3 % często, 23 % czasem i 33% rzadko. Na pytanie „Czy byłeś świadkiem niestosownych propozycji w kontekście seksualnym, składanych w miejscu pracy lub podczas spotkań związanych z pracą (wyjazdów służbowych, delegacji), przez przełożonego/przełożoną?” ankietowani odpowiedzieli: trudno powiedzieć (7%), raczej nie 10 % i zdecydowanie nie (83%). Według 57% ankietowanych nadawcą szowinistycznych i protekcyjnych komunikatów były obie płcie. Zdecydowana większość pracowników nie była pytana podczas rozmowy kwalifikacyjnej o sytuację rodzinną lub plany osobiste.

W zakresie odpowiedzi na pytanie „Jakie działania byłyby pomocne w celu zwalczania dyskryminacji i przeciwdziałaniu stereotypom ze względu na płeć?” najczęściej ankietowanych wybrało akcje informacyjne w zakresie równości płci, przeciwdziałaniu stereotypom (43%) oraz szkolenia (35%). Wyniki ankiety wskazują, że większość ankietowanych może liczyć na pomoc w miejscu pracy w sytuacji dyskryminacji (26% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 49% odpowiedzi „raczej tak”), a przypadek mobbingu czy molestowania zgłosiłaby w pierwszej kolejności do bezpośrednio przełożonego.





### 3. CELE STRATEGII

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

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

Centralnego Ośrodka, niebędącego ani instytut badawczy ani jednostką dydaktyczną, nie dotyczy cel wskazany pkt 4.

#### 3.1. CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA COBORU

**Cel 1 Działania wzmacniające równowagę między życiem rodzinnym a zawodowym i kulturę organizacyjną instytucji w tym zakresie**

##### Beneficjenci:

Pracownicy COBORU

##### Działania:

- 1) Promowanie pozytywnych postaw pracowników oraz zwalczanie niewłaściwych zachowań oraz wszelkich działań niepożądanych;
- 2) Prowadzenie wewnętrznej akcji informacyjnej lub szkoleń mających na celu podnoszenie świadomości pracowników w zakresie równości płci i dyskryminacji i działań antymobbingowych;
- 3) Umożliwianie korzystania z elastycznych form zatrudnienia/indywidualnego rozkładu czasu pracy/pracy zdalnej zgodnie z regulaminami obowiązującymi w COBORU;
- 4) Prowadzenie przez COBORU działań ułatwiających łączenie pracy z życiem rodzinnym, takich jak: dofinansowanie wypoczynku urlopowego, niskooprocentowane pożyczki dla pracowników, pomoc finansowa w formie zapomóg i innych świadczeń socjalnych;
- 5) Uwzględnienie równości płci, stanu cywilnego i sytuacji rodzinnej w zakresie organizacji czasu pracy pracowników (delegacje, praca w godzinach nadliczbowych);
- 6) Diagnozowanie potrzeb osób wracających po urloпах rodzicielskich oraz wychowawczych w zakresie wsparcia ze strony COBORU i wspieranie tych osób.

##### Mierniki:

- 1) Liczba przeprowadzonych akcji edukacyjnych i szkoleń;
- 2) Aktualizacja Kodeksu etyki pracowników COBORU;
- 3) Liczba osób korzystających z elastycznych form zatrudnienia;

Komórki odpowiedzialne:

- 1) Dyrekcja Centralnego Ośrodka, Dyrektorzy oddziałów terenowych (SDOO).
- 2) Biuro Organizacyjno-Prawne w Centrali, stanowiska ds. kadr w oddziałach terenowych.

**Cel 2 Działania polegające na dążeniu do zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze kierowniczej**

Beneficjenci:

Pracownicy COBORU

Działania:

Doroczna analiza statystyczna zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych pod kątem równowagi płci.

Mierniki:

Doroczny raport dostępny na platformie wewnętrznej COBORU

Jednostki odpowiedzialne:

- 1) Dyrekcja Centralnego Ośrodka, Dyrektorzy oddziałów terenowych (SDOO).
- 2) Biuro Organizacyjno-Prawne w Centrali, stanowiska ds. kadr w oddziałach terenowych.

**Cel 3 Działania zapewniające równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kadry**

Beneficjenci:

- 1) Pracownicy COBORU
- 2) Osoby aplikujące do pracy w Centralnym Ośrodku

Działania:

Treści ogłoszeń rekrutacyjnych ukierunkowane na wykształcenie i doświadczenie zawodowe adekwatne do stanowiska;  
Opracowanie procedur w zakresie Polityki szkoleniowej;

Jednostki/komórki odpowiedzialne:

- 1) Dyrekcja Centralnego Ośrodka, Dyrektorzy oddziałów terenowych (SDOO).
- 2) Biuro Organizacyjno-Prawne w Centrali, stanowiska ds. kadr w oddziałach terenowych.

**Cel 4 Działania przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu**

Beneficjenci:

Pracownicy COBORU

Działania:

- 1) przegląd i 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 takich zachowań;
- 2) upowszechnianie materiałów informacyjnych i/lub organizowanie szkoleń z zakresu tematyki związanej z równością płci, dyskryminacją lub mobbingiem.
- 3) Zapewnienie procedur ochrony sygnalistów;

Mierniki:

Aktualizowane na bieżąco zestawienie z informacją o upowszechnionych materiałach informacyjnych /szkoleniach na platformie wewnętrznej COBORU (intranet).

#### Jednostki/komórki odpowiedzialne:

- 1) Dyrekcja Centralnego Ośrodka, Dyrektorzy oddziałów terenowych (SDOO).
- 2) Biuro Organizacyjno-Prawne w Centrali, stanowiska ds. kadr w oddziałach terenowych.



## **4. PODSUMOWANIE I WNIOSKI OGÓLNE**

Według raportu opublikowanego w październiku 2023 roku przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) dotyczącego równości Płci w Unii Europejskiej wskaźnik równouprawnienia (Gender Equality Index) Polski wynosi 61,9%, co plasuje nasz kraj na 18 pozycji z 28 krajów członkowskich UE w rankingu.<sup>1</sup> Polska awansowała o 3 miejsca w porównaniu do danych z 2022 roku. Komisja Europejska założyła, że jednym z celów programu Horyzont Europa jest zapewnienie wsparcia równości płci w publicznych organizacjach badawczych i ich partnerach w całej Europie.

COBORU poprzez działania wzmacniające równość płci i przeciwdziałające dyskryminacji prowadzi politykę zgodną z celami Komisji Europejskiej w zakresie wskazanym w Strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025.

Planowane działania mają na celu podniesienie poziomu wiedzy w zakresie równości płci, oraz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Będą promować właściwe postawy w zakresie: przeciwdziałania stereotypom związanym płcią, dyskryminacji i jej skutkom oraz wzmacnianie postaw pro równościowych.

Plan Równości Płci COBORU jest rozwiązaniem systemowym ukierunkowanym na prowadzenie przyjaznej polityki kadrowej i wysokiej kultury pracy. Planowane w nim rozwiązania ułatwią godzenie życia zawodowego i rodzinnego kobiet i mężczyzn oraz będą służyć przeciwdziałaniu i zapobieganiu zjawiskom dyskryminacji i wykluczenia.

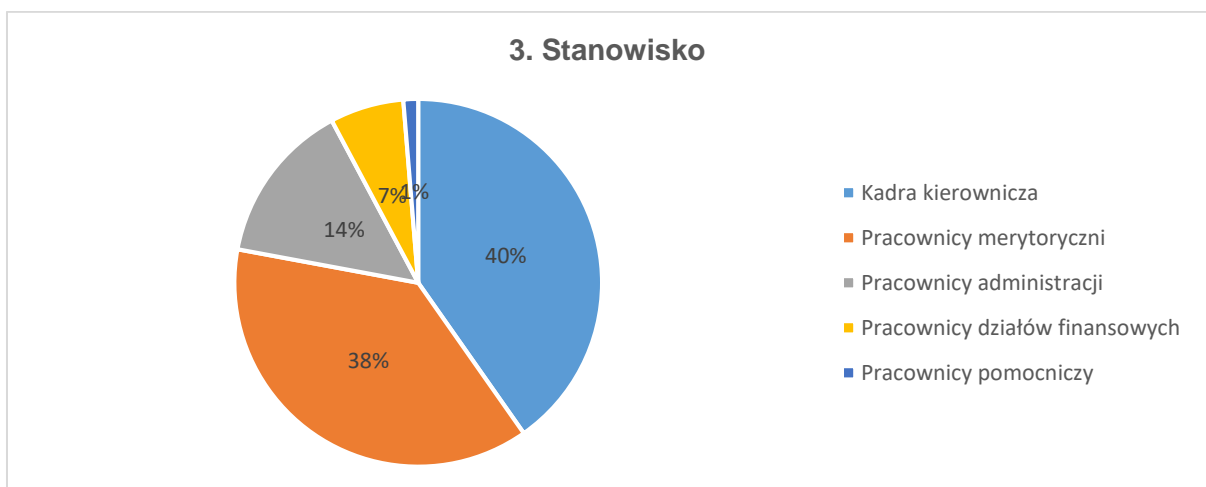
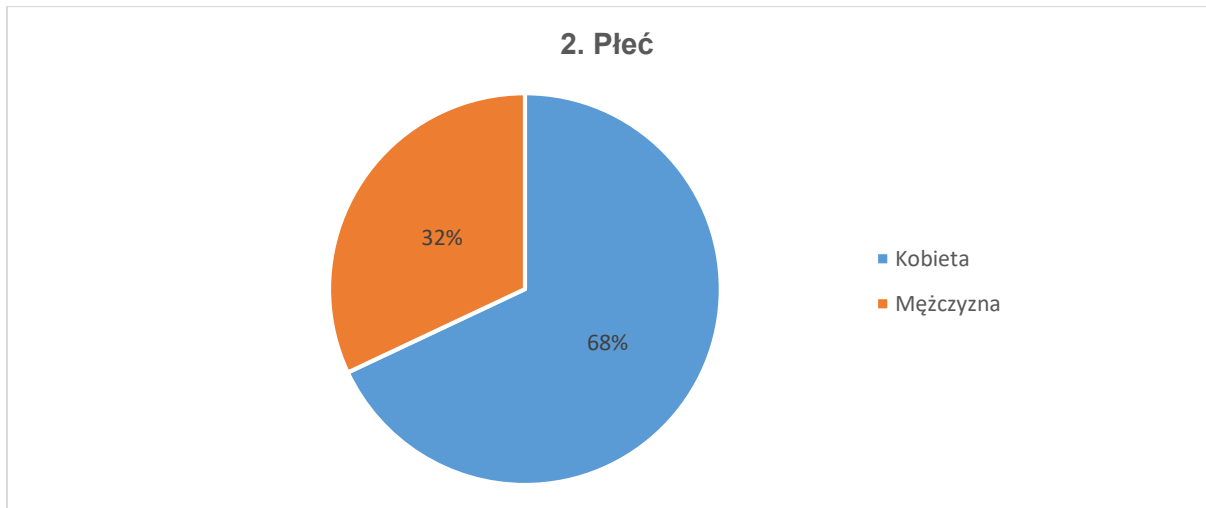
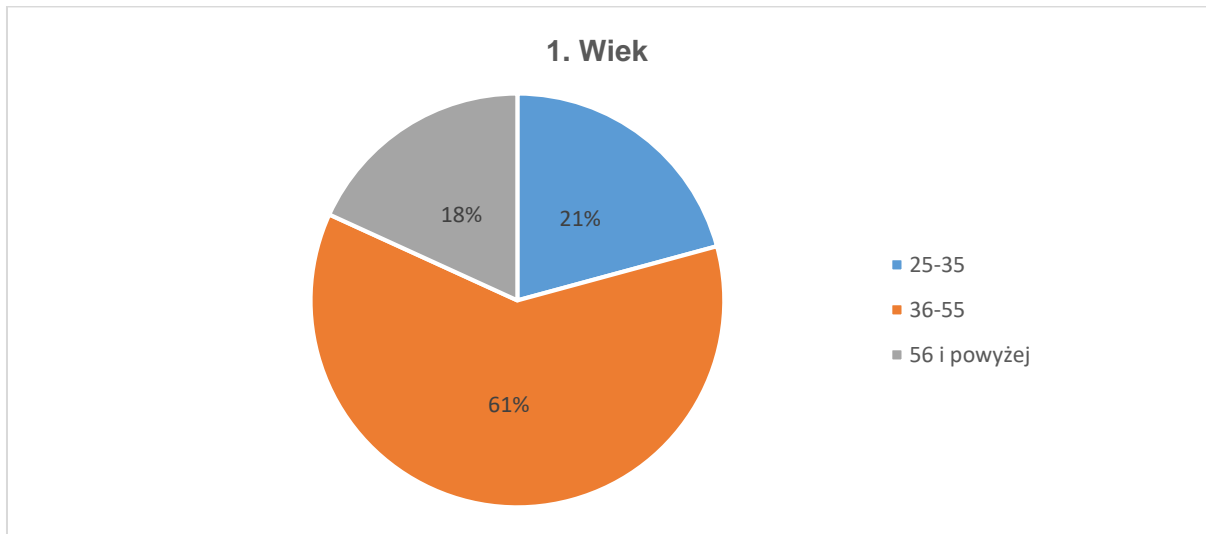
COBORU w ramach polityki kadrowo-płacowej podejmuje kroki zmierzające do zniwelowania różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, posiadających takie same kwalifikacje i wykonujących jakościowo taką samą pracę.

Prowadzenie bieżącej działalności informacyjnej czy organizacja szkoleń o tematyce równościowej i antydyskryminacyjnej przyczyni się do zwiększenia świadomości na temat problematyki równości płci wśród pracowników i zwalczania stereotypów związanych z płcią.

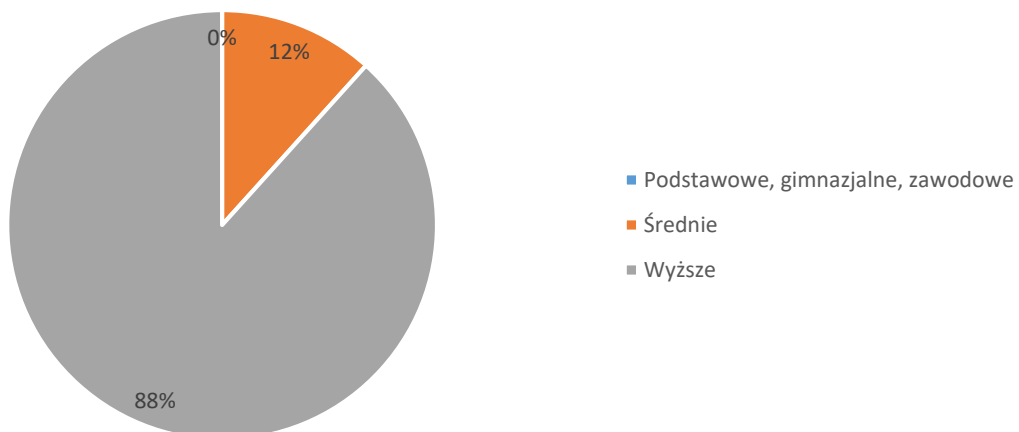
---

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/PL> Gender Equality Index to narzędzie pozwalające mierzyć równość płci w UE. Oceny oparte są na lukach między kobietami i mężczyznami oraz poziomach osiągnięć w sześciu podstawowych dziedzinach: pracy, pieniędzy, wiedzy, czasu, władzy i zdrowia. W raporcie wskazano także, jak dyskryminacja ze względu na płeć przenika się z innymi wymiarami różnorodności takimi jak wiek, niepełnosprawność, kraj urodzenia, wykształcenia czy model rodziny. W narzędziu stosowana jest skala od 1 do 100, gdzie 1 oznacza całkowitą nierówność, a 100 oznacza całkowitą równość płci.

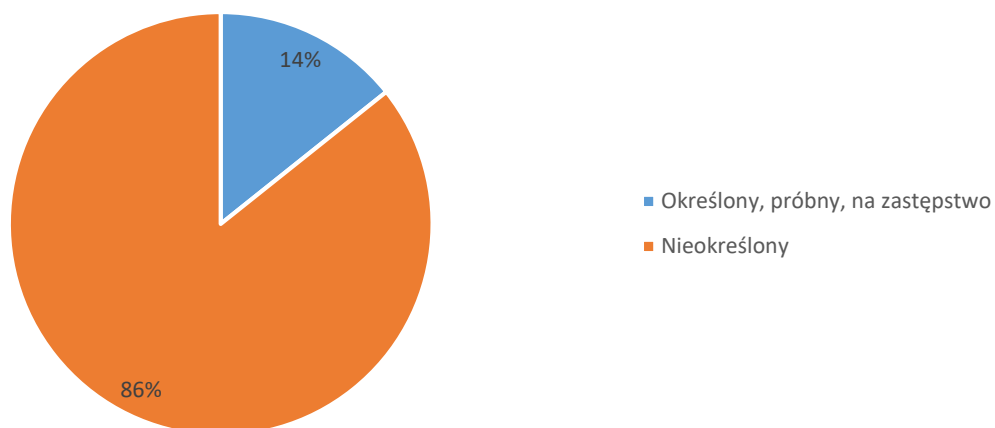
## ZAŁĄCZNIK - WYNIKI ANKIETY:



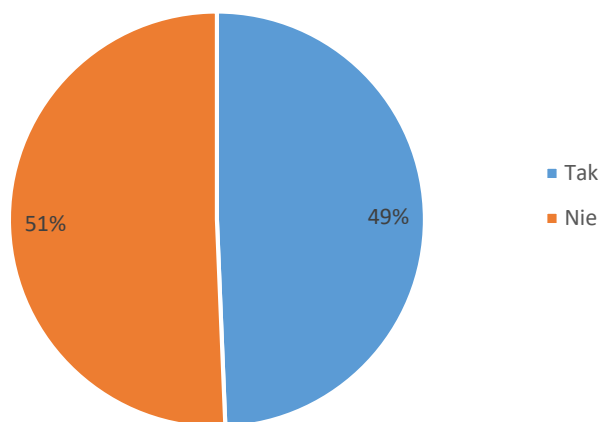
#### 4. Wykształcenie



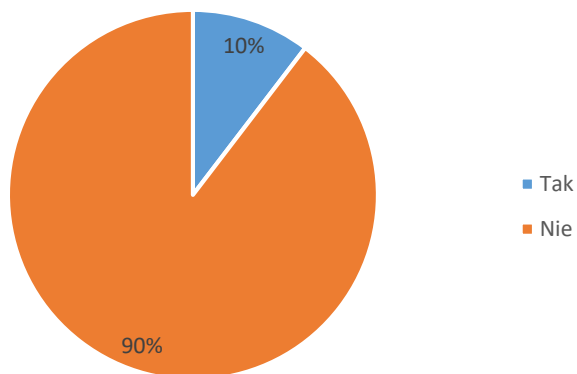
#### 5. Rodzaj umowy



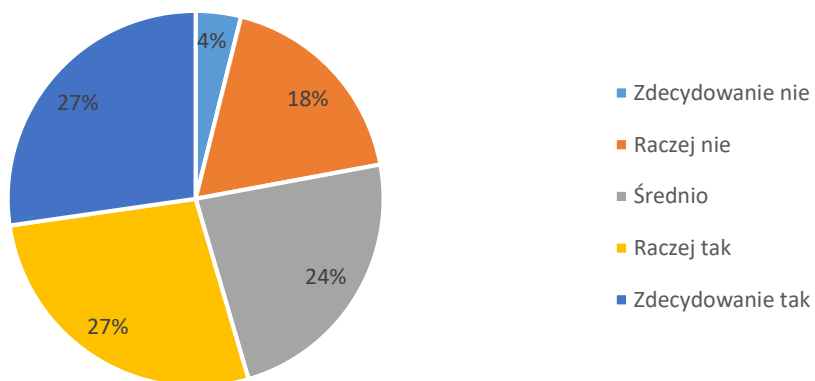
#### 6. Czy jesteś rodzicem lub opiekunem prawnym dziecka poniżej 18 roku życia?



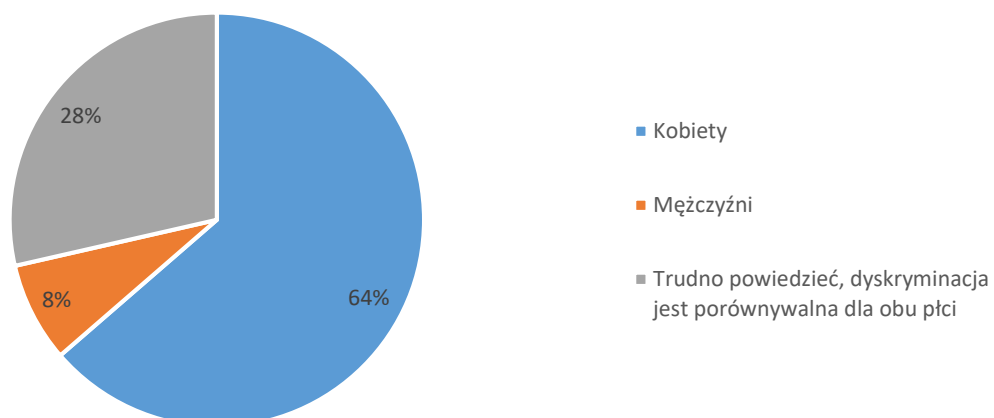
**7. Czy jesteś głównym/ą opiekunem/ką osoby dorosłej wymagającej opieki z uwagi na stan zdrowia lub wiek?**



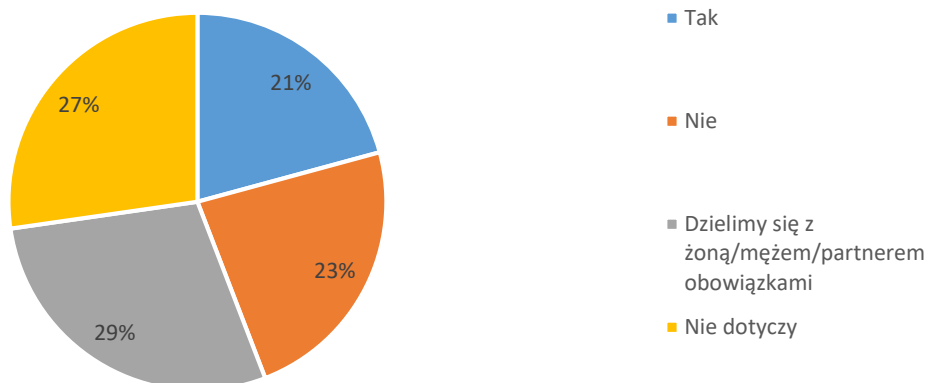
**8. Czy według Twojej oceny nierówność płci jest problemem społecznym?**



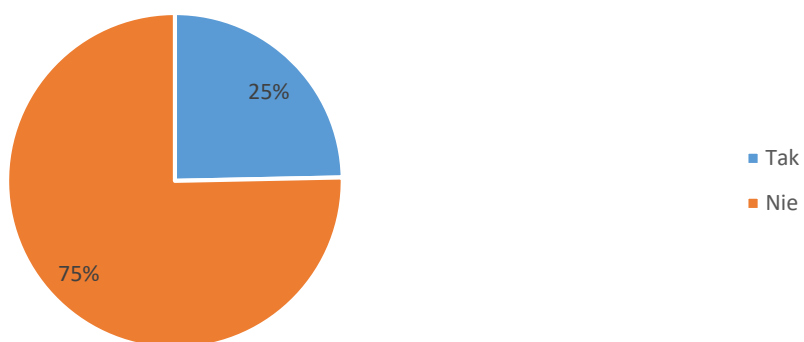
**9. Kto jest bardziej zagrożony problemem nierówności ze względu na płeć?**



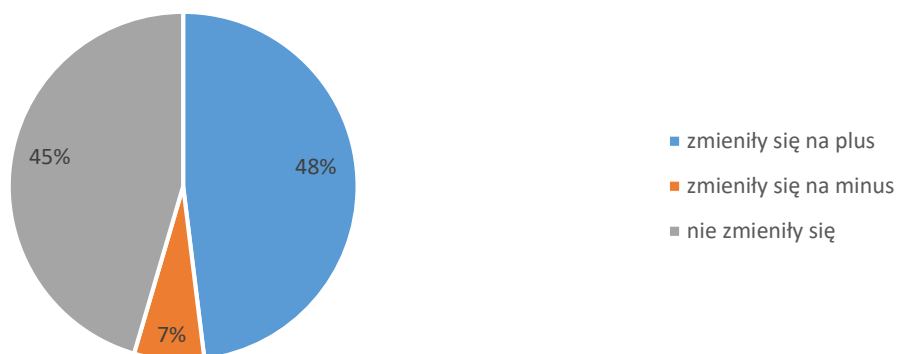
**10. Czy zajmujesz się głównie obowiązkami dotyczącymi opieki nad dziećmi lub opieką nad pełnoletnimi członkami rodziny wymagającymi pomocy z uwagą na wiek lub stan zdrowia?**



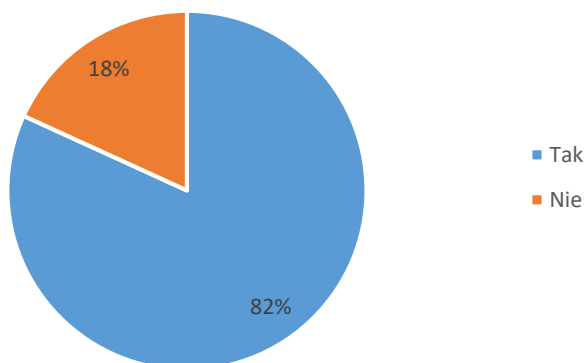
**11. Czy podczas rozmowy rekrutacyjnej byłeś/eś pytana/o o sytuację rodzinną lub plany osobiste?**



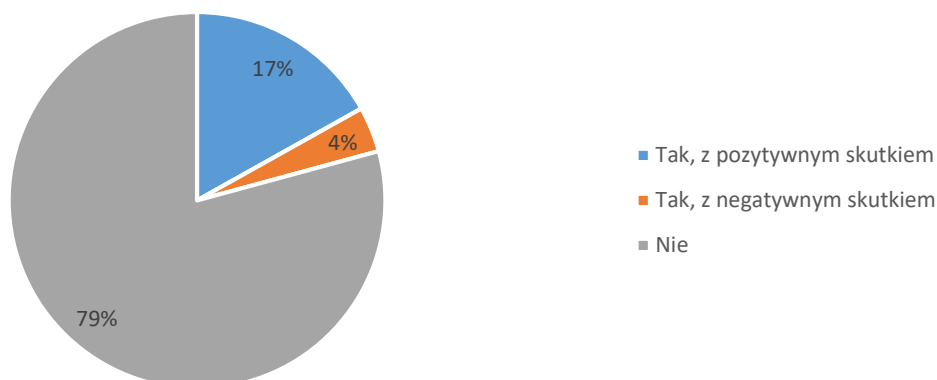
**12. Czy obecne warunki pracy w porównaniu z tymi ustalonymi podczas rekrutacji:**



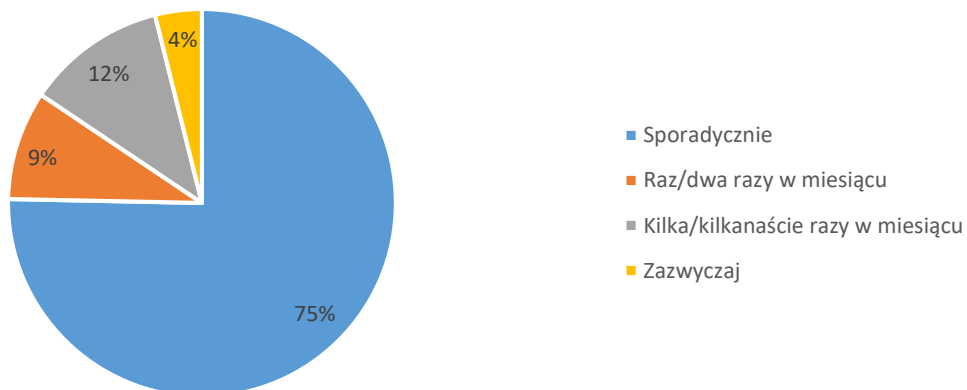
13. Czy podczas rekrutacji dostałaś/eś od pracodawcy propozycję lub informację dotyczącą uelastycznienia czasu pracy np. poprzez indywidualny rozkład czasu pracy, pracę zdalną itp.?



14. Czy podczas rekrutacji lub swojej pracy wnioskowałeś o jakąś formę uelastycznienia czasu pracy np. poprzez indywidualny rozkład czasu pracy czy pracę zdalną?

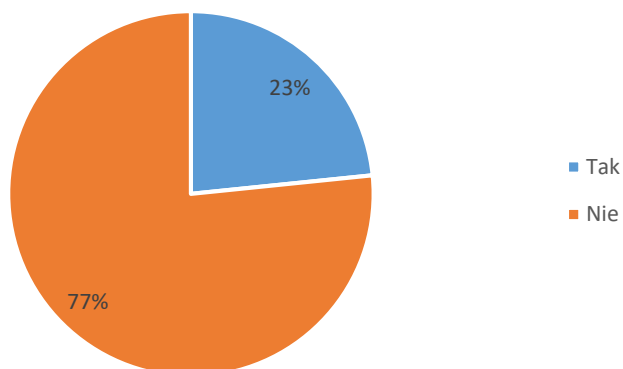


15. Jak często zostajesz po godzinach pracy?

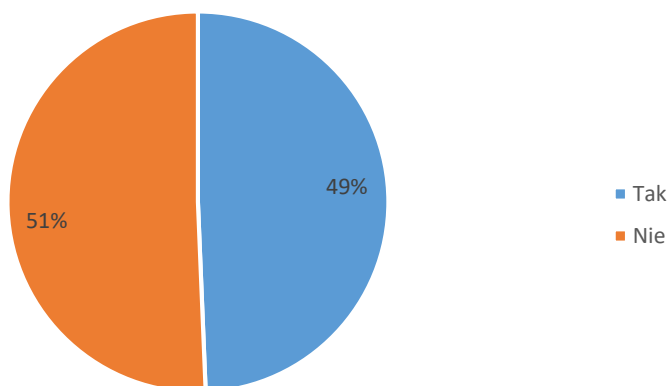




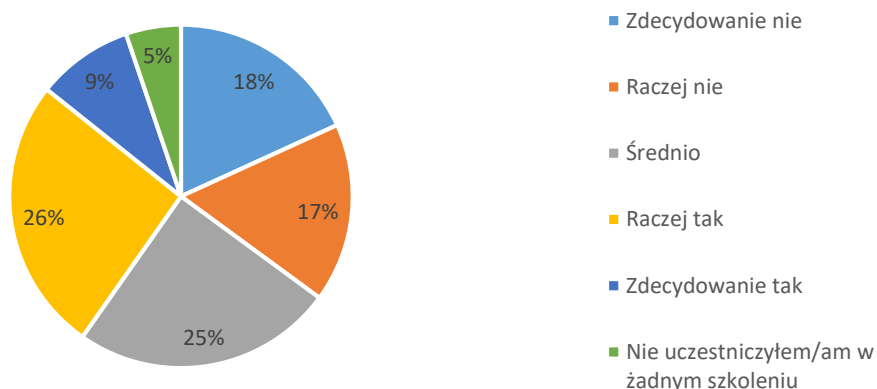
16. Czy spotkałeś/aś się z oczekiwaniem pracodawcy, że będziesz spędzać w pracy więcej niż 8 godzin w pracy?



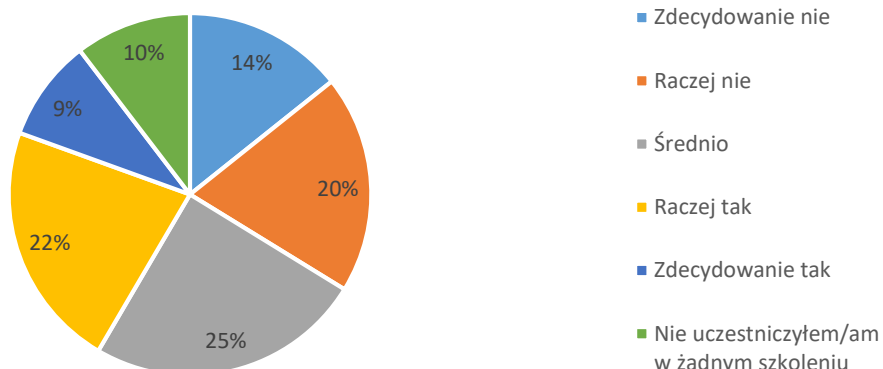
17. Czy kierujesz/ kierowałeś(aś) zespołem pracowniczym?



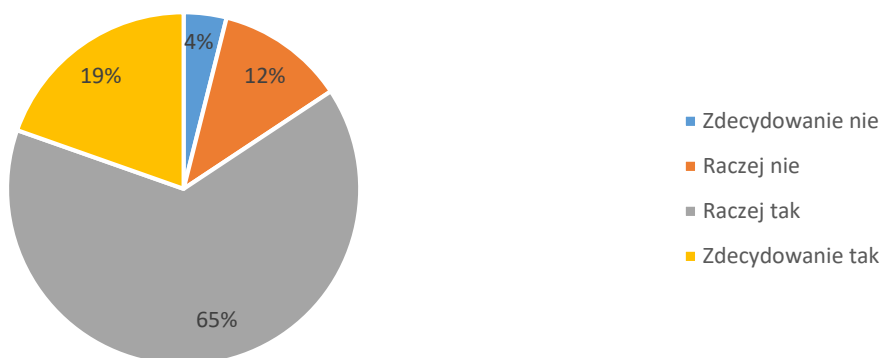
18. Czy liczba szkoleń wewnętrznych (COBORU), w których uczestniczyłeś/-aś od rozpoczęcia pracy w COBORU jest dla Ciebie satysfakcjonująca?



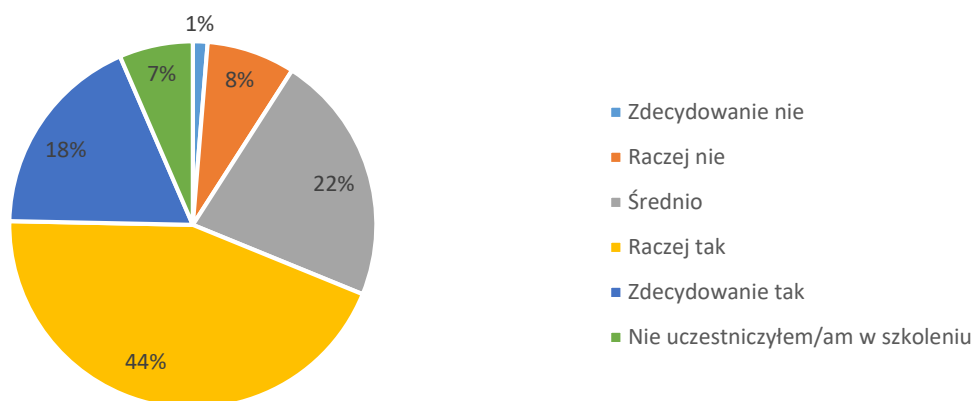
**19. Czy liczba szkoleń zewnętrznych (finansowanych przez COBORU), w których uczestniczyłeś/-aś od rozpoczęcia pracy w COBORU jest dla Ciebie satysfakcjonująca?**



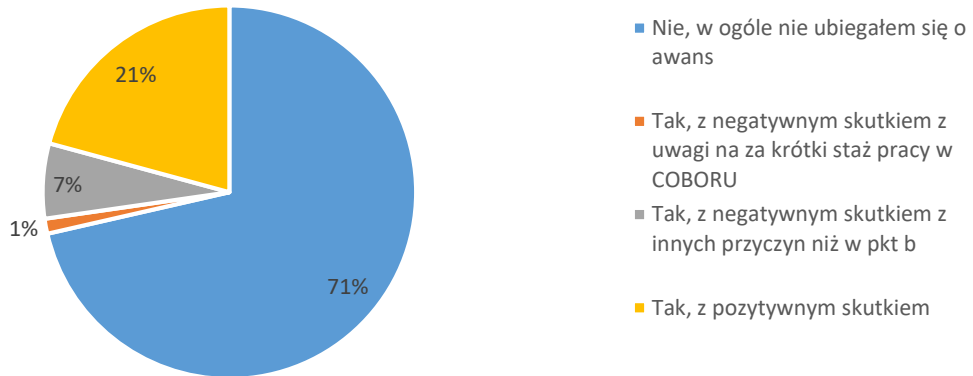
**20. Czy tematyka szkoleń obowiązkowych jest dopasowana do specyfiki stanowisk?**



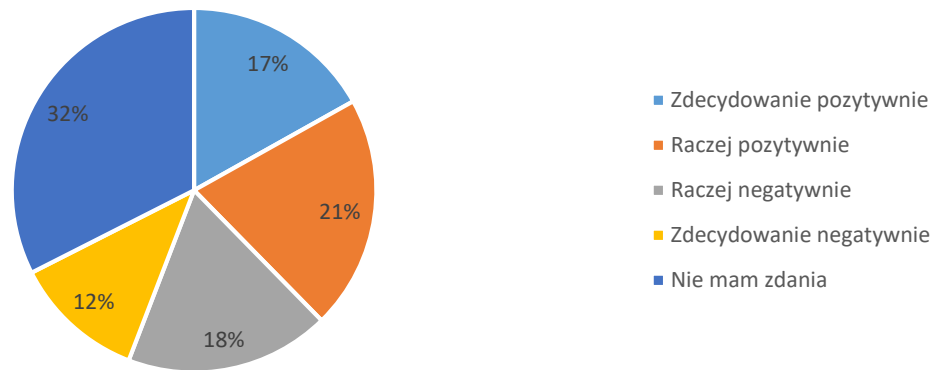
**21. Czy zasady udziału w szkoleniach są przejrzyste?**



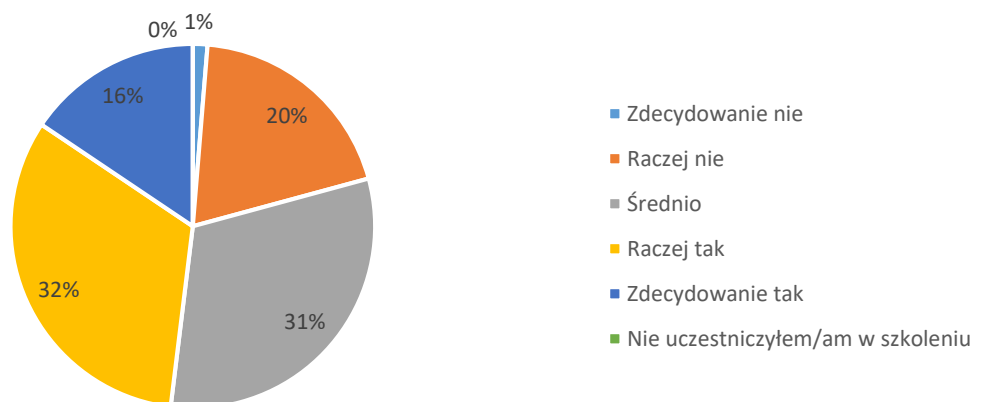
## 22. Czy ubiegałeś (aś) się o awans?



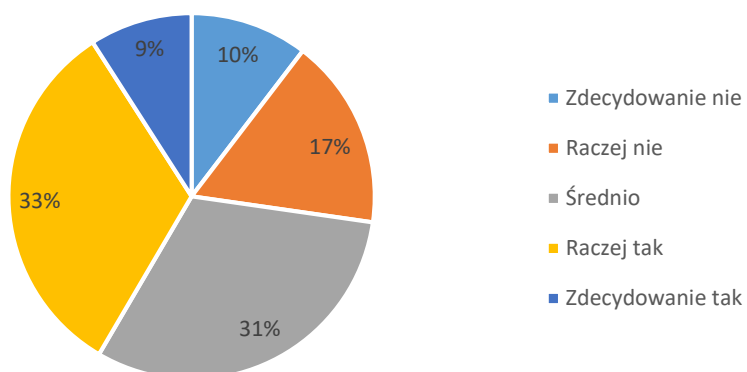
## 23. Jak oceniasz równość szans i możliwości awansowania w COBORU?



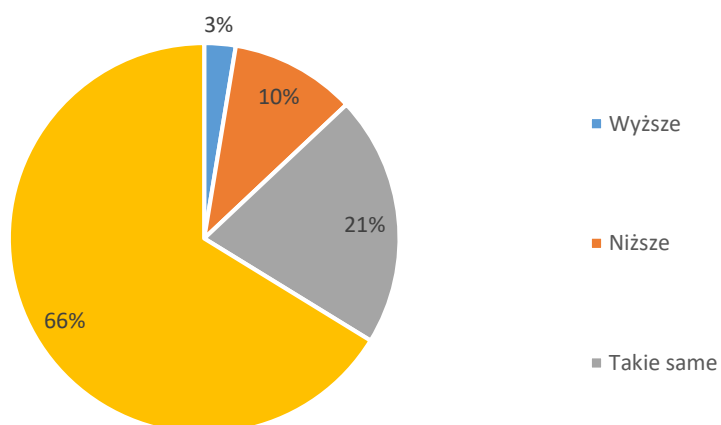
## 24. Czy jesteś zadowolony/a z możliwości rozwojowych w miejscu pracy?



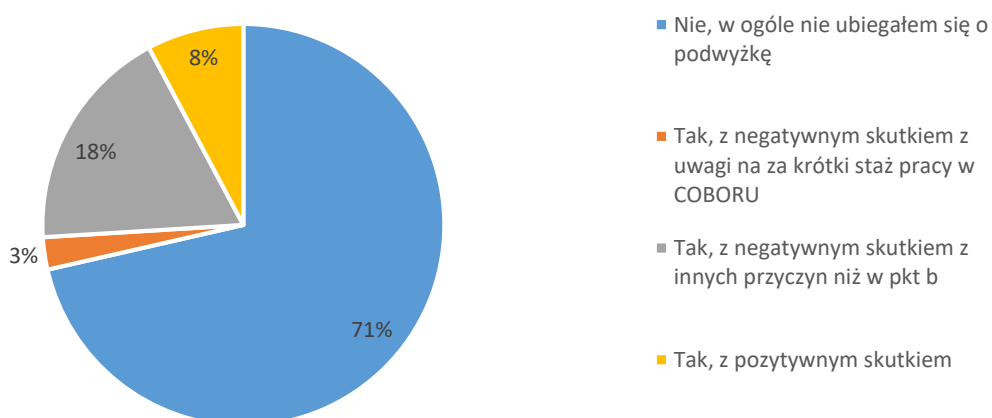
**25. Czy otrzymywane wynagrodzenie jest adekwatne do kompetencji pracowników i ich zaangażowania?**



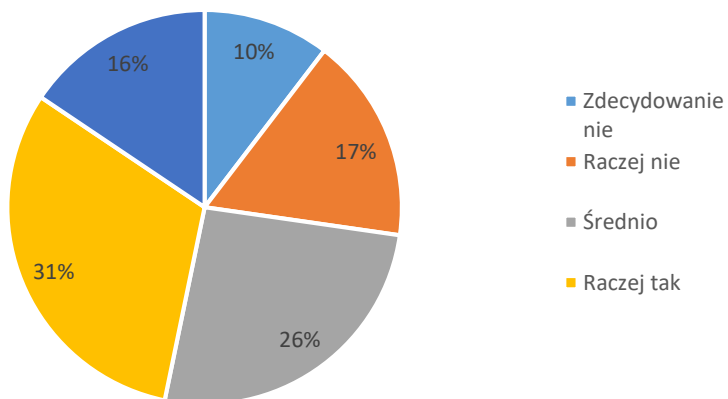
**26. Według Twojej wiedzy Twoje zarobki w porównaniu do zarobków przedstawicieli drugiej płci na tym samym stanowisku lub podobnym stanowisku w zakładzie pracy są?**



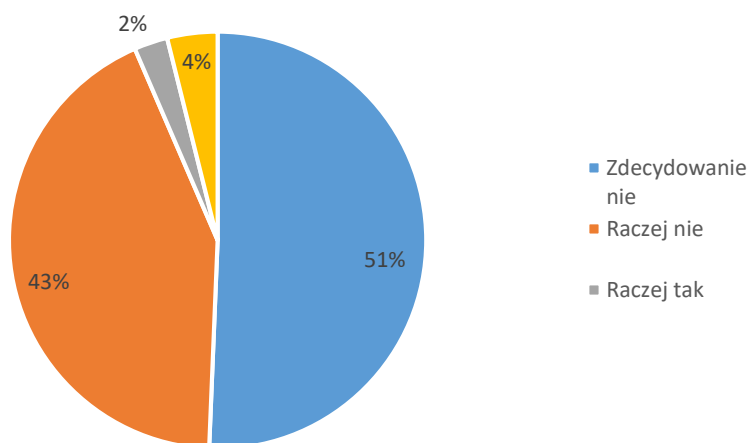
**27. Czy ubiegałeś/aś się o podwyżkę?**



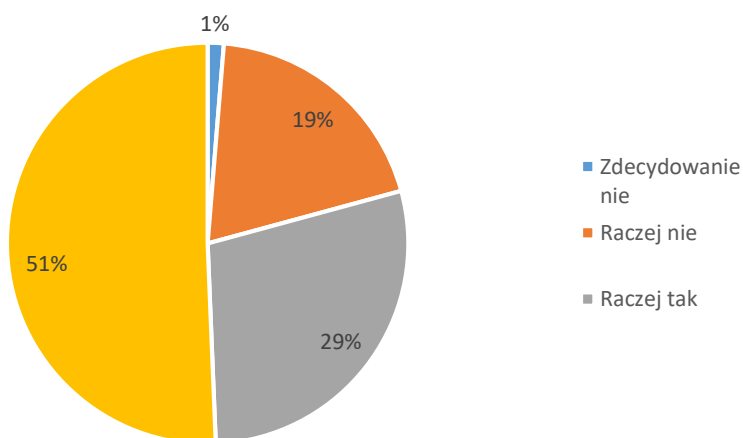
### 28. Czy zasady premiowania są przejrzyste?



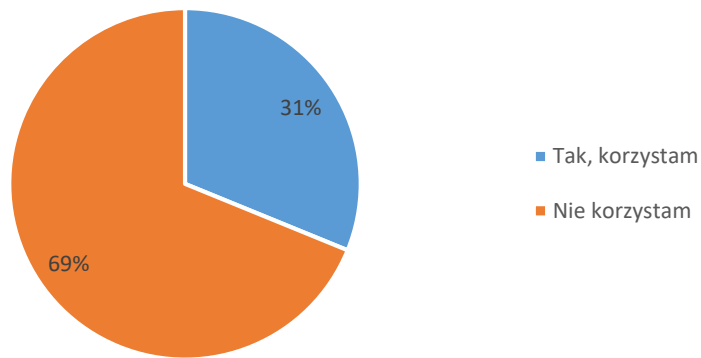
### 29. Czy miałaś/eś problemy z korzystaniem urlopu wypoczynkowego?



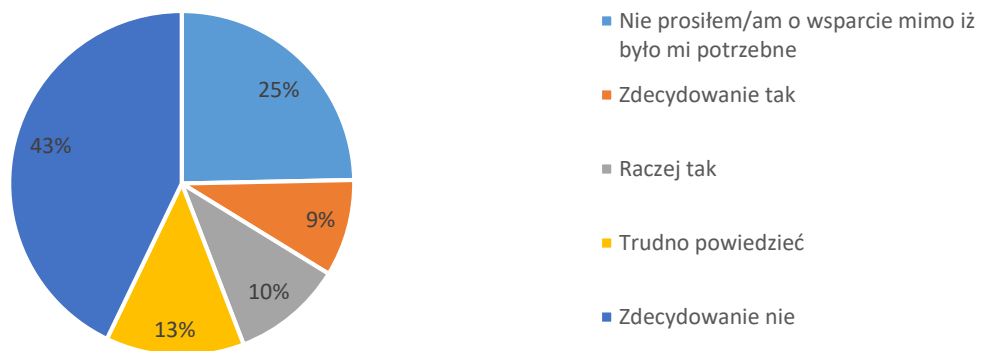
### 30. Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że „urlop mogę w pełni wykorzystywać na odpoczynek i nie pracować”



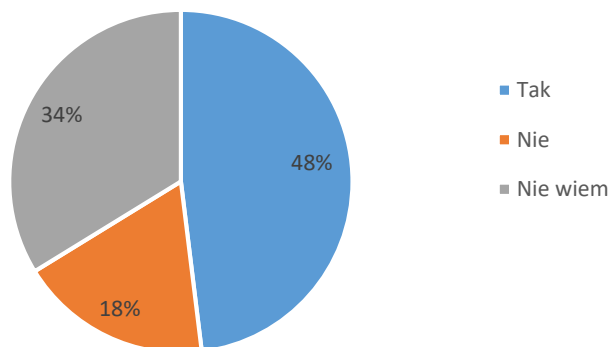
**31. Czy jako rodzic dziecka do 14 r.ż. korzystasz z urlopu okolicznościowego nad zdrowym dzieckiem?**



**32. Czy kiedykolwiek otrzymałeś(aś)/wnioskowałeś(aś) o odpowiednie wsparcie (finansowe lub niefinansowe) od obecnego pracodawcy z uwagi na twoją sytuację rodzinną (konieczność opieki nad dziećmi/ nad chorymi/starszymi członkami rodziny)?**

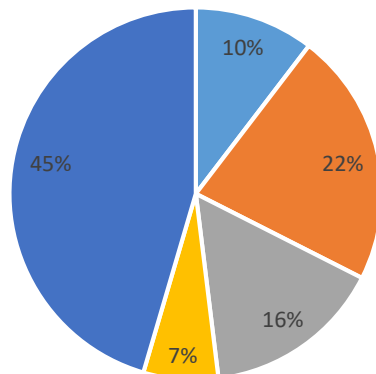


**33. Czy w twoim zakładzie pracy istnieją systemowe ułatwienia dla pracowników mających małe dzieci lub opiekujących się starszymi członkami rodziny? (np. elastyczny czas pracy, wyjścia prywatne, praca zdalna)?**



**34. Czy istniejące w COBORU systemowe ułatwienia dla pracowników mających małe dzieci lub opiekujących się starszymi członkami rodziny są wystarczające?**

■ Zdecydowanie tak



■ Raczej tak, ale powinny być wprowadzone inne formy wspierania lub powinien zostać rozszerzony zakres istniejących form wspierania pracowników

■ Raczej nie

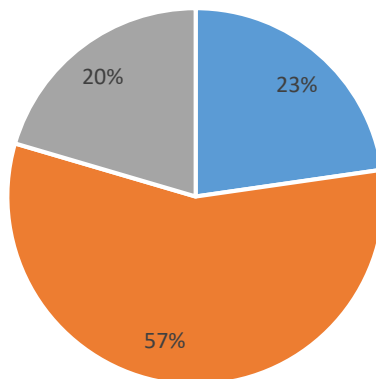
■ Zdecydowanie nie

**35. Jakie mechanizmy byłyby pomocne w celu lepszego godzenia obowiązków związanych z pracą i życiem osobistym (możliwość wielokrotnego wyboru):**

■ zwiększenie wpływu na możliwości planowania realizowanych zadań;

■ zwiększenie elastyczności pracy (w tym wprowadzenie ruchomego czasu pracy);

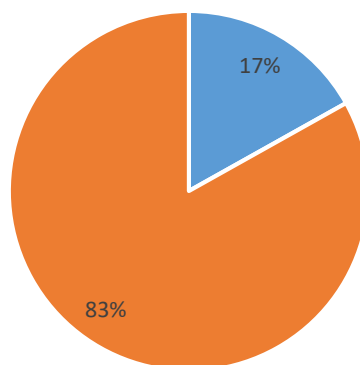
■ zwiększenie zakresu pracy zdalnej;



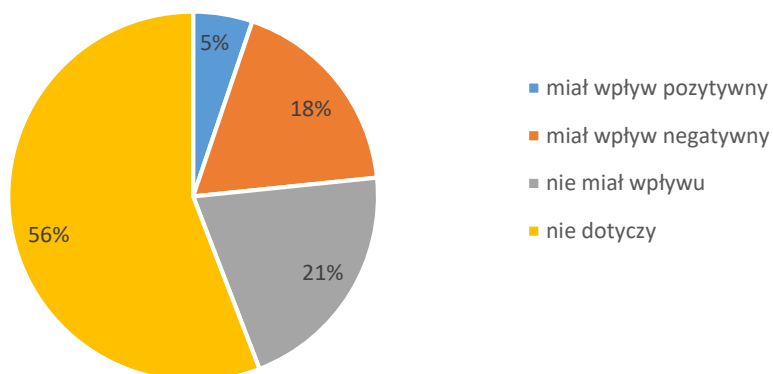
**36. Czy w ciągu ostatnich 5 lat korzystałeś (aś) lub korzystasz obecnie z jakiegokolwiek formy urlopu w celu opieki nad dzieckiem?**

■ Tak

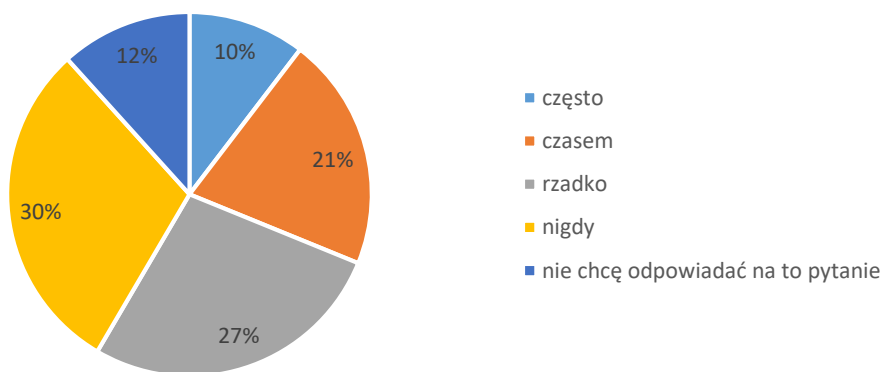
■ Nie



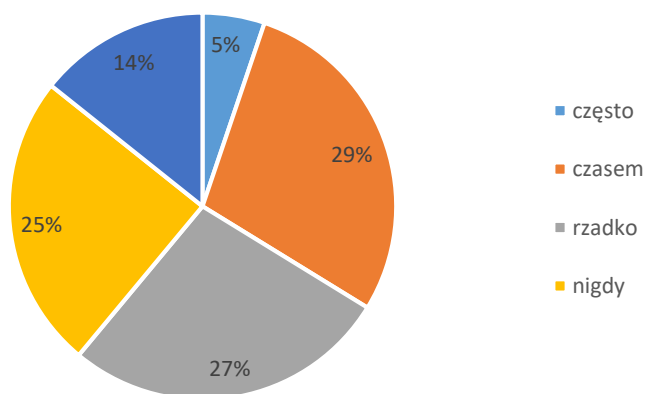
**37. Czy uważasz, że urlop macierzyński/przerwy w pracy związane z wychowywaniem dzieci miały wpływ na twoją karierę naukową i/lub zawodową ?**



**38. Jak często spotykasz się z wyrzutami ze strony członków rodziny w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi?**

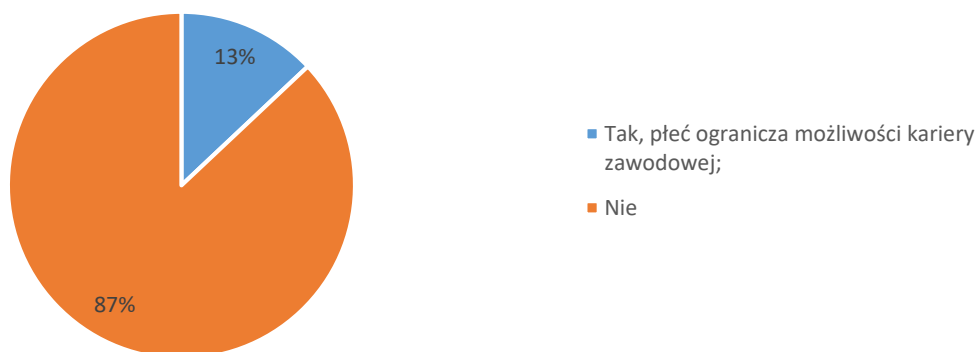


**39. Jak często masz poczucie, że zaniedbujesz swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych?**

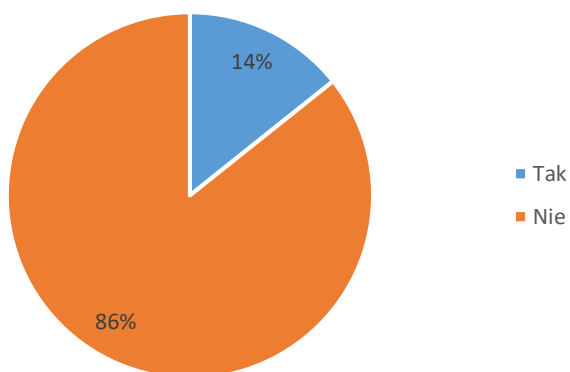




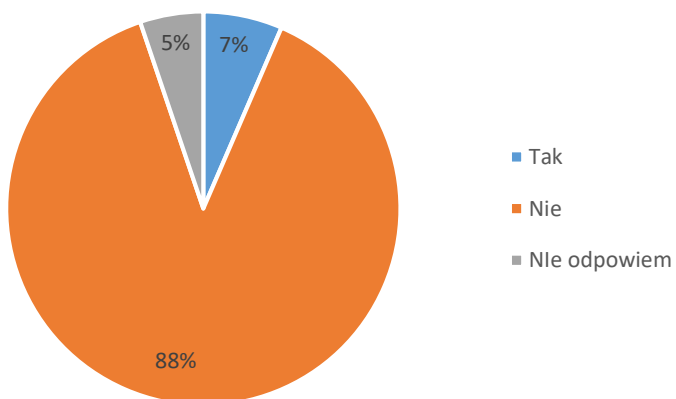
**40. Czy kiedykolwiek czułeś/aś się wykluczony/a w środowisku pracy z uwagi na płeć?**



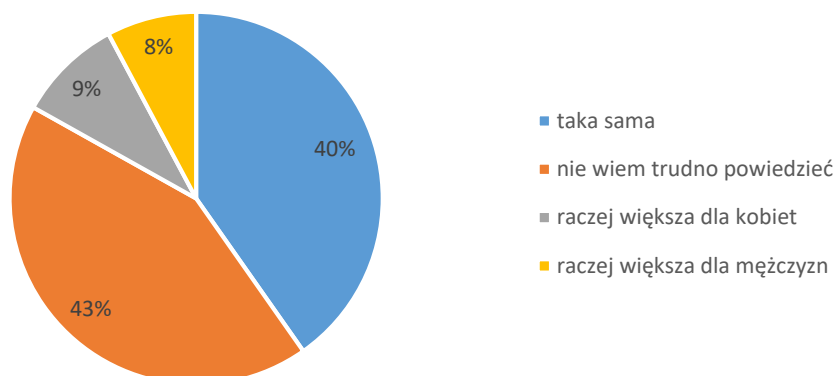
**41. Czy zostałeś/aś bezpośrednio niewłaściwie potraktowany/a w zakładzie pracy ze względu na swoją płeć?**



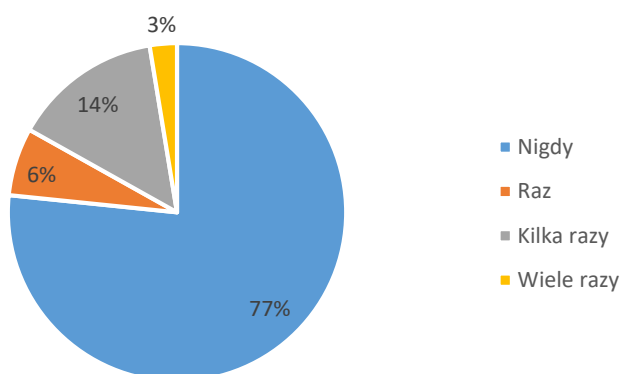
**42. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy osobiście doświadczyłeś(aś) mobbingu i/lub molestowania (szykanowania) i/lub molestowania seksualnego w swojej organizacji?**



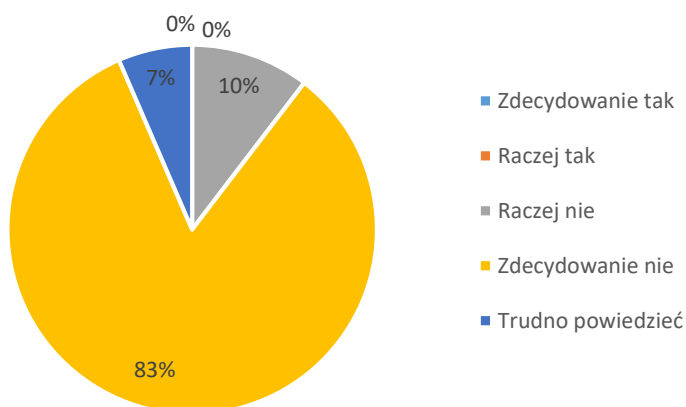
**43. Czy liczba zadań otrzymywanych przez kobiety i mężczyzn na tym samym stanowisku i podobnym poziomie wykształcenia i doświadczenia zawodowego jest:**



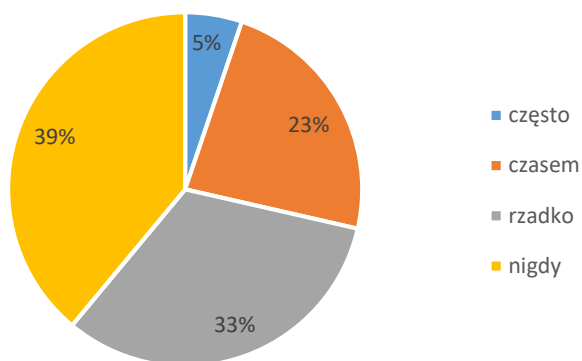
**44. Czy spotkałeś/aś się w swoim zakładzie pracy z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze względu na płeć?**



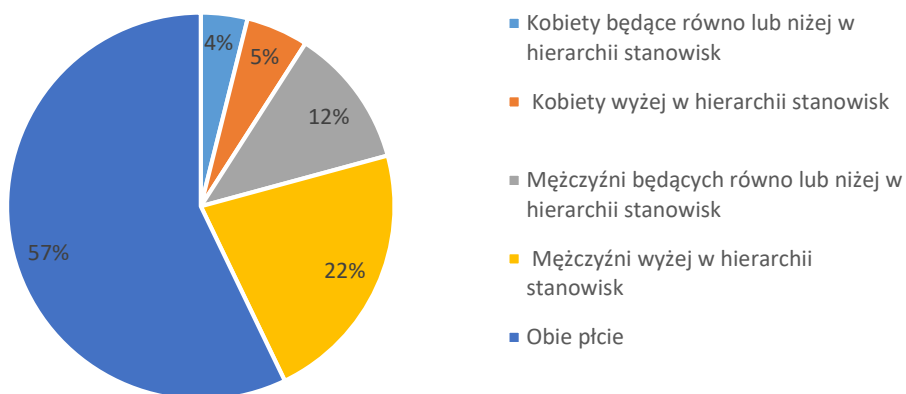
**45. Czy byłeś świadkiem niestosownych propozycji w kontekście seksualnym, składanych w miejscu pracy lub podczas spotkań związanych z pracą (wyjazdów służbowych, delegacji), przez przełożonego/przełożoną?**



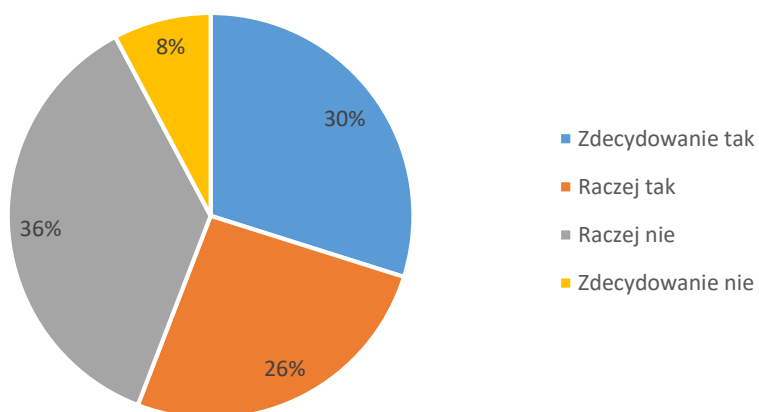
**46. Czy byłeś świadkiem szowinistycznych, lub protekcyjnych zachowań (mikroagresji) takich np. jak : (..)**



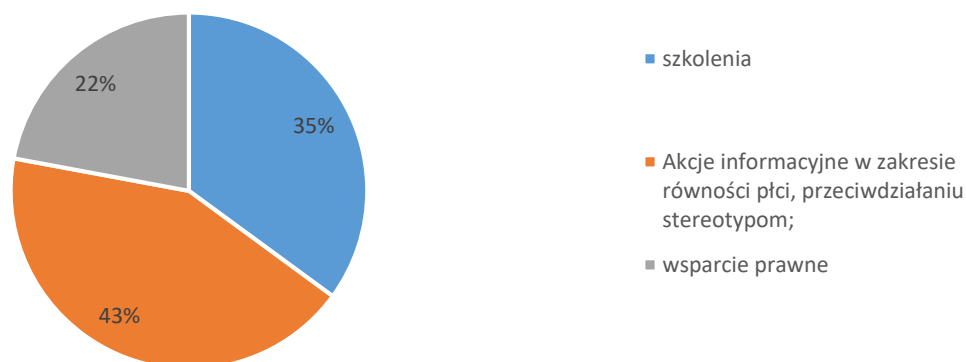
**47. Kto był nadawcą szowinistycznych lub protekcyjnych komunikatów (mikroagresji)?**



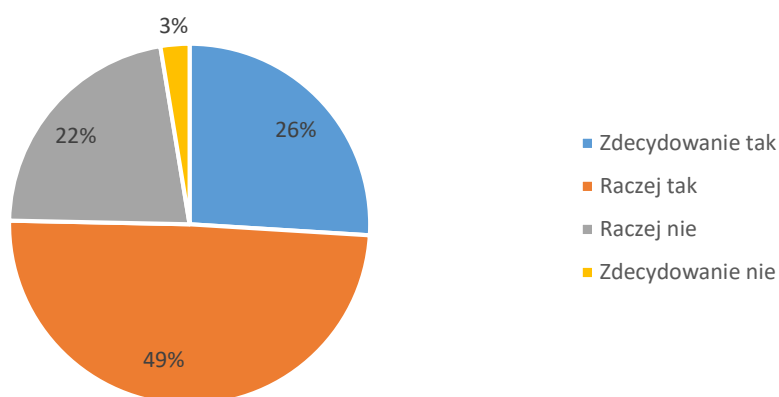
**48. Czy zostałeś poinformowany o zakazie dyskryminacji w miejscu pracy lub odbyłeś w tym zakresie jakieś szkolenie?**



**49. Jakie działania byłby pomocne w celu zwalczania dyskryminacji i przeciwdziałaniu stereotypom ze względu na płeć?**



**50. Czy w miejscu pracy możesz liczyć na pomoc w sytuacji dyskryminacji?**



**51. Czy zgłosiłbyś Pan/Pani przypadki mobbingu i/lub molestowania (szykanowania) i/lub molestowania seksualnego w pierwszej kolejności do:**

