

Badanie opinii członków wspólnoty Uczelni diagnoza jakościowa (cz. 2)

Z natURy
równoważni



Komisja ds.
Planu Równości Płci



Z natURy
równoważni



Komisja ds.
Planu Równości Płci

Wyniki ankiety dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi UR w Krakowie



Metodologia badań

Badania ankietowe pt. „Równość płci w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie – badanie opinii członków wspólnoty Uczelni” przeprowadzono w dniach od 30 listopada do 3 grudnia 2021 r. i poprzedzono je akcją informacyjną. W celu zapewnienia dużej skali reprezentatywności populację pracowników, studentów i doktorantów podzielono na trzy grupy respondentów (tab. 1).

Tabela 1. Grupy respondentów objętych badaniami ankietowymi

Grupy respondentów	Liczba respondentów
I. pracownicy będący nauczycielami akademickimi zatrudnieni na stanowisku: - profesora, - profesora uczelni, - adiunkta, - asystenta, - lektora, - instruktora	279
II. pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnieni na stanowisku: - techniczny*, - obsługi i administracji**	163
III. studenci i doktoranci	739

* pracownik techniczny: obejmuje techników laboratoryjnych, asystentów badawczych i innych pracowników wspomagających zadania naukowe lub badawcze (np. programistów, specjalistów baz danych etc.).

** pracownik obsługi i administracji odnosi się do osób zatrudnionych w pionie: Rektora, Prorektorów, Kanclerza i Kwestora, w jednostkach ogólnouczelnianych/międzyuczelnianych oraz pracowników sekretariatów/dziekanatów poszczególnych wydziałów.







Kwestionariusze ankiet przygotowane zostały przez Rektorską Komisję ds. Planu Równości Płci i zaakceptowane przez Rektorską Komisję ds. etyki badań naukowych z udziałem ludzi. Dla poszczególnych grup respondentów przygotowano odrębny kwestionariusz ankietowy zawierający skategoryzowane zestawy pytań o charakterze zamkniętym i otwartym. Ankietowanie przeprowadzono z wykorzystaniem elektronicznych formularzy niewymagających logowania, co zapewniło badanym respondentom pełną anonimowość i dobrowolność. Dodatkowo udzielenie odpowiedzi na żadne z pytań nie miało charakteru obligatoryjnego.

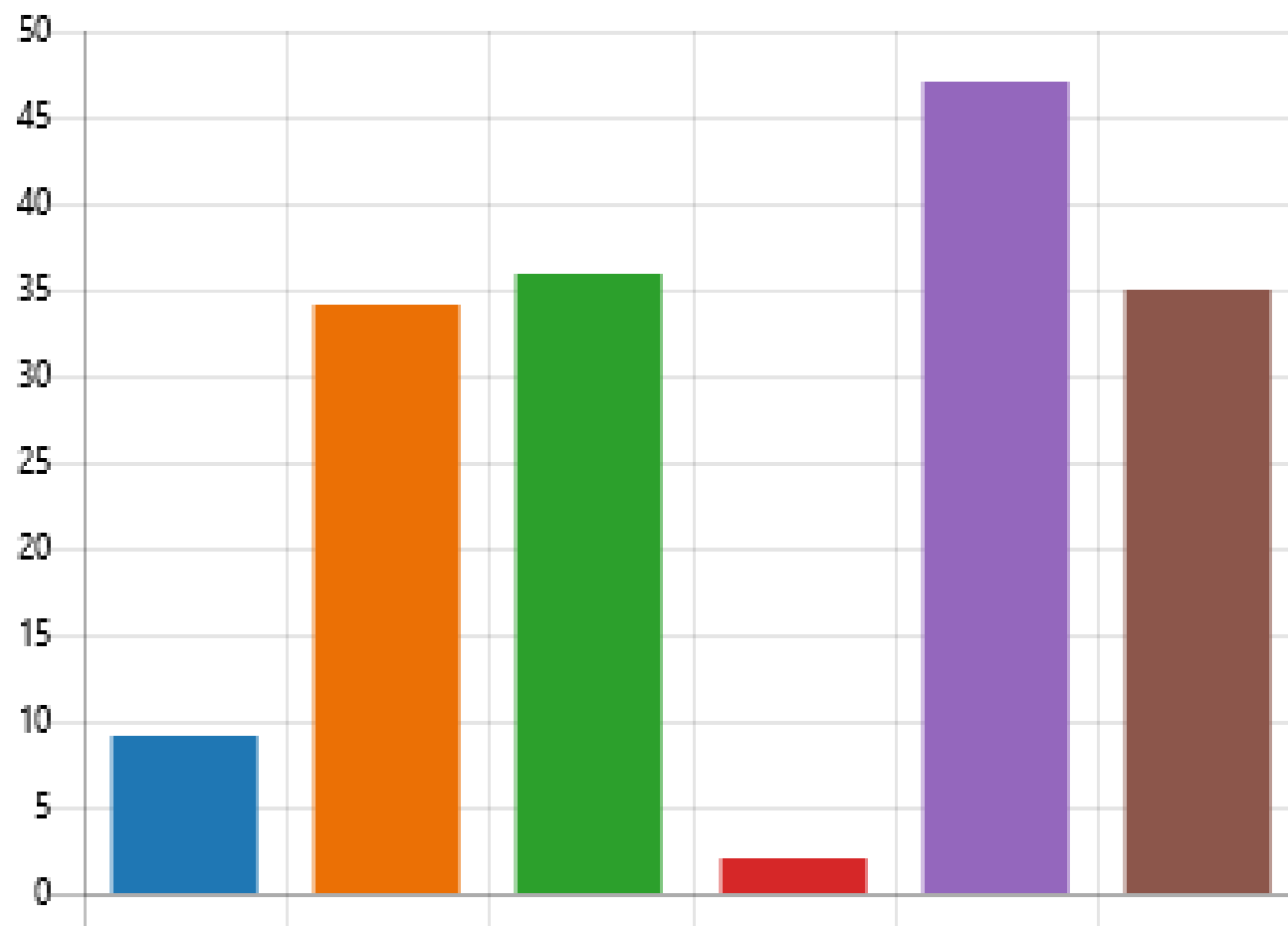
Tabela 2. Podział osób ankietowanych ze względu na płeć i przynależność do badanej grupy (N=1181)









Liczba osób, które wzięły udział w badaniu									
1 181									
kobiety		mężczyźni		osoby transseksualne		osoby niebinarne		brak wskazań	
osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%
774	65,5	385	32,6	1	0,1	4	0,3	17	1,5
Reprezentanci badanych grup									
pracownicy będący nauczycielami akademickimi				pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi				studenci i doktoranci	
płeć	osób	%	osób	%	osób	%			
	279	23,6	163	13,8	739	62,6			
	w tym:								
kobiety	152	54,5	128	78,5	494	66,8			
mężczyźni	122	43,7	29	17,8	234	31,7			
osoby transseksualne	0	0,0	0	0,0	1	0,1			
osoby niebinarne	2	0,7	0	0,0	2	0,3			
brak wskazań	3	1,1	6	3,7	8	1,1			
suma:	279	100,0	163	100,0	739	100,0			

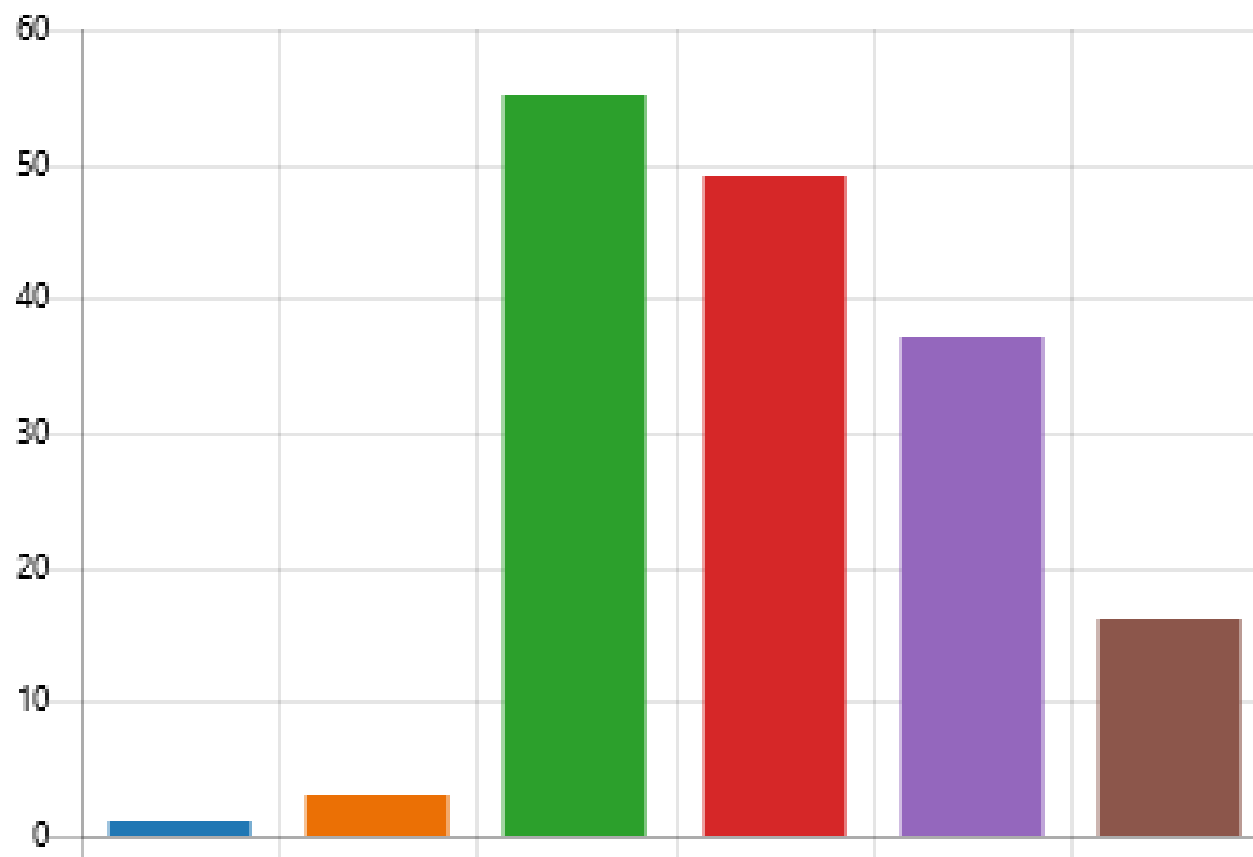
2. Jaka Twoim zdaniem jest skala problemu nierówności płci w Uczelni?

 Zdecydowanie duża	9
 Raczej duża	34
 Raczej mała	36
 Zdecydowanie mała	2
 Nie dostrzegam problemu	47
 Trudno jednoznacznie stwierd...	35







3. Kto Twoim zdaniem w większym stopniu może być lub jest narażony na dyskryminację płci w Uczelni?

 Zdecydowanie mężczyźni	1
 Raczej mężczyźni	3
 Raczej kobiety	55
 Zdecydownie kobiety	49
 Nie dostrzegam problemu	37
 Trudno jednoznacznie stwierd...	16








4. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na możliwość podjęcia lub kontynuowania zatrudnienia w Uczelni?

-  Tak, mężczyźni mają większe szanse 30
-  Tak, kobiety mają większe szanse 6
-  Nie, kobiety i mężczyźni mają równe szanse 61
-  Trudno jednoznacznie stwierdzić 61







5. Czy Twoim zdaniem zarówno kobiety, jak i mężczyźni zatrudnieni w Uczelni mają stworzone jednakowe warunki umożliwiające rozwój osobisty, zawodowy i naukowy?

 Zdecydowanie tak	19
 Raczej tak	70
 Raczej nie	37
 Zdecydowanie nie	12
 Trudno jednoznacznie stwierd...	24



6. Czy Twoim zdaniem w Uczelni poziom wsparcia przełożonych przy ubieganiu się o awans zawodowy zależy od płci pracownika?

	Tak, mężczyźni mogą liczyć na...	36
	Tak, kobiety mogą liczyć na wi...	4
	Nie, płeć nie ma znaczenia prz...	70
	Trudno jednoznacznie stwierd...	50







7. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na powoływanie pracowników Uczelni na funkcje kierownicze?

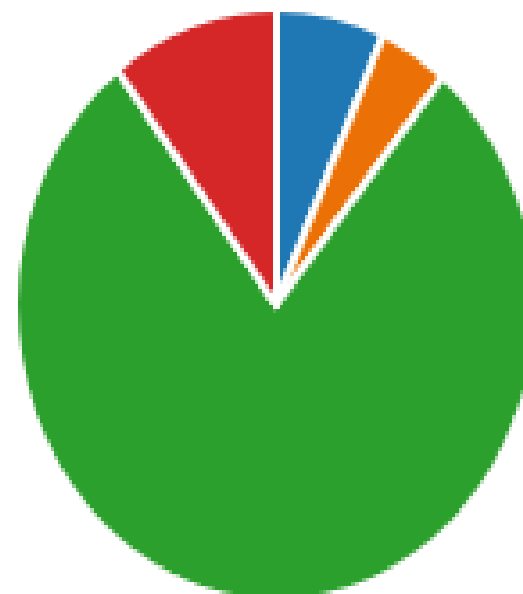
- Tak, mężczyźni mają większe szanse... 73
- Tak, kobiety mają większe szanse... 3
- Nie, kobiety i mężczyźni mają ... 55
- Trudno jednoznacznie stwierd... 31





8. Kto Twoim zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych w Uczelni?

 Mężczyźni	11
 Kobiety	7
 Płeć nie ma znaczenia	128
 Trudno jednoznacznie stwierd...	17





9. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzenia?

- Tak, na tym samym lub podob... 54
- Tak, na tym samym lub podob... 3
- Nie, płeć nie ma znaczenia prz... 61
- Trudno jednoznacznie stwierd... 44



10. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na wysokość i częstotliwość przyznawania dodatków do wynagrodzenia?

- Tak, częściej i wyższe dodatki f... 31
- Tak, częściej i wyższe dodatki f... 5
- Nie, płeć nie ma znaczenia prz... 72
- Trudno jednoznacznie stwierd... 55



11. Jaki Twoim zdaniem wpływ na wysokość wynagrodzenia i przyznawanie dodatków finansowych mają niżej wymienione czynniki?

■ Zdecydowanie istotny
 ■ Raczej istotny
 ■ Raczej nieistotny
 ■ Zdecydowanie nieistotny
 ■ Trudno stwierdzić
 ■ Nie mam zdania

staż pracy

opinia bezpośredniego przełożonego

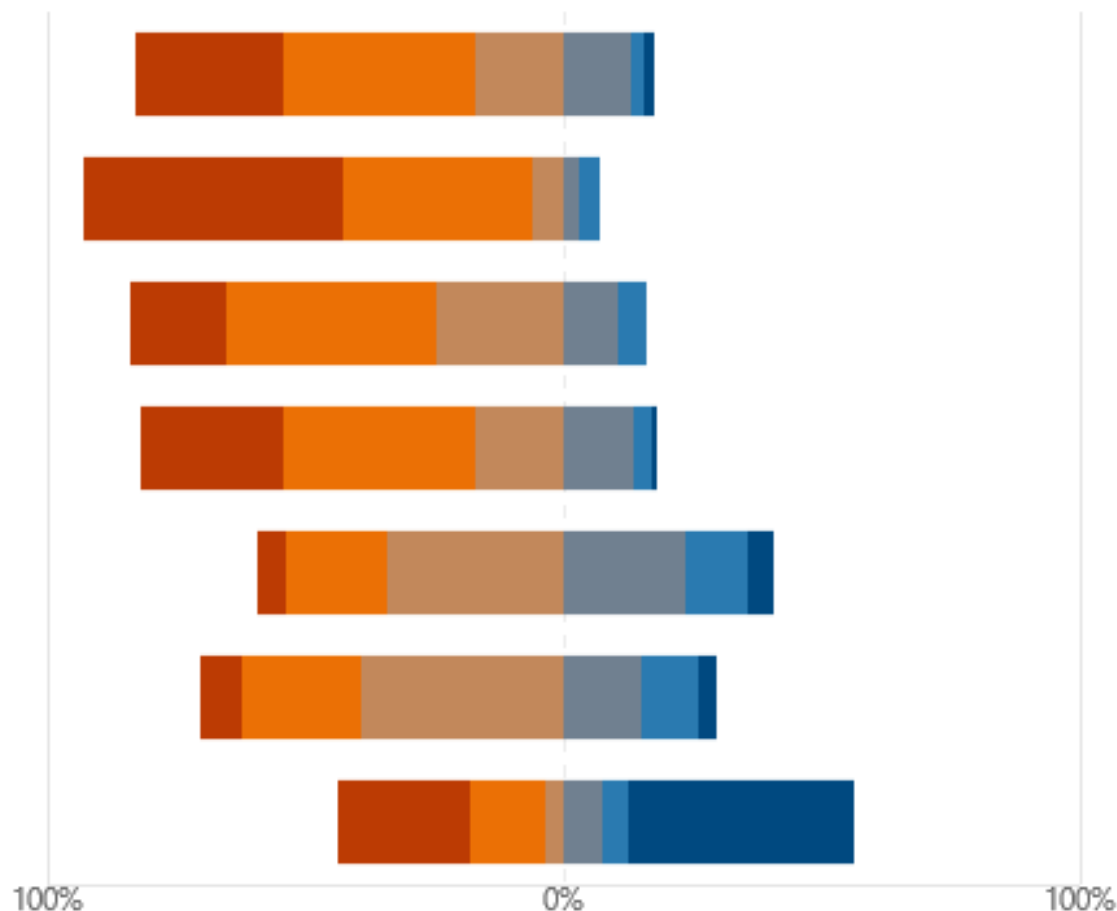
wykształcenie

zakres obowiązków

płeć

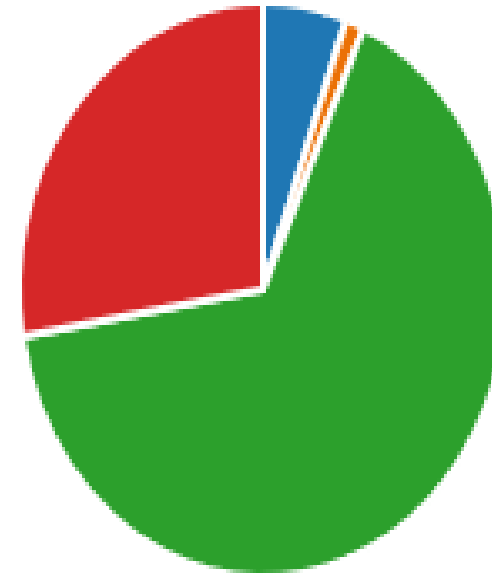
wiek

inne (proszę określić w kolejnym pytaniu)






13. Czy Twoim zdaniem w Uczelni kryterium płci ma wpływ na częstotliwość delegowania pracowników przez przełożonych na wydarzenia (inicjatywy) służące podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych (kursy, szkolenia, konferencje, staże itp.)?

- Tak, mężczyźni delegowani są ... 9
- Tak, kobiety delegowane są n... 2
- Nie, płeć nie ma znaczenia prz... 107
- Trudno jednoznacznie stwierd... 45








14. Czy w okresie ostatnich 5 lat, gdy wyraziłeś/aś zainteresowanie wydarzeniem (inicjatywą) podnoszącym kwalifikacje zawodowe (kurse, szkoleniem, konferencją, stażem itp.) przełożony odmówił Ci możliwości uczestnictwa w nim?

 Tak	12
 Nie	119
 Nie chcę odpowiadać na to py...	31



15. Jeżeli w pytaniu 14 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to kto podjął taką decyzję?

 Mężczyzna	14
 Kobieta	1
 Nie chcę odpowiadać na to py...	14



16. Jaki Twoim zdaniem niżej wymienione przeszkody mają wpływ na możliwość uczestnictwa pracowników w wydarzeniach (inicjatywach) podnoszących kwalifikacje zawodowe?

■ Zdecydowanie istotny
 ■ Raczej istotny
 ■ Raczej nieistotny
 ■ Zdecydowanie nieistotny
 ■ Nie mam zdania

brak czasu związany z obowiązkami zawodowymi

brak wsparcia ze strony przełożonych

brak możliwości pokrycia kosztów ze środków finansowych jednostki zatrudniającej

płeć

wiek

postrzeganie szkolenia lub kursu jako nieistotnego dla rozwoju pracownika przez przełożonego

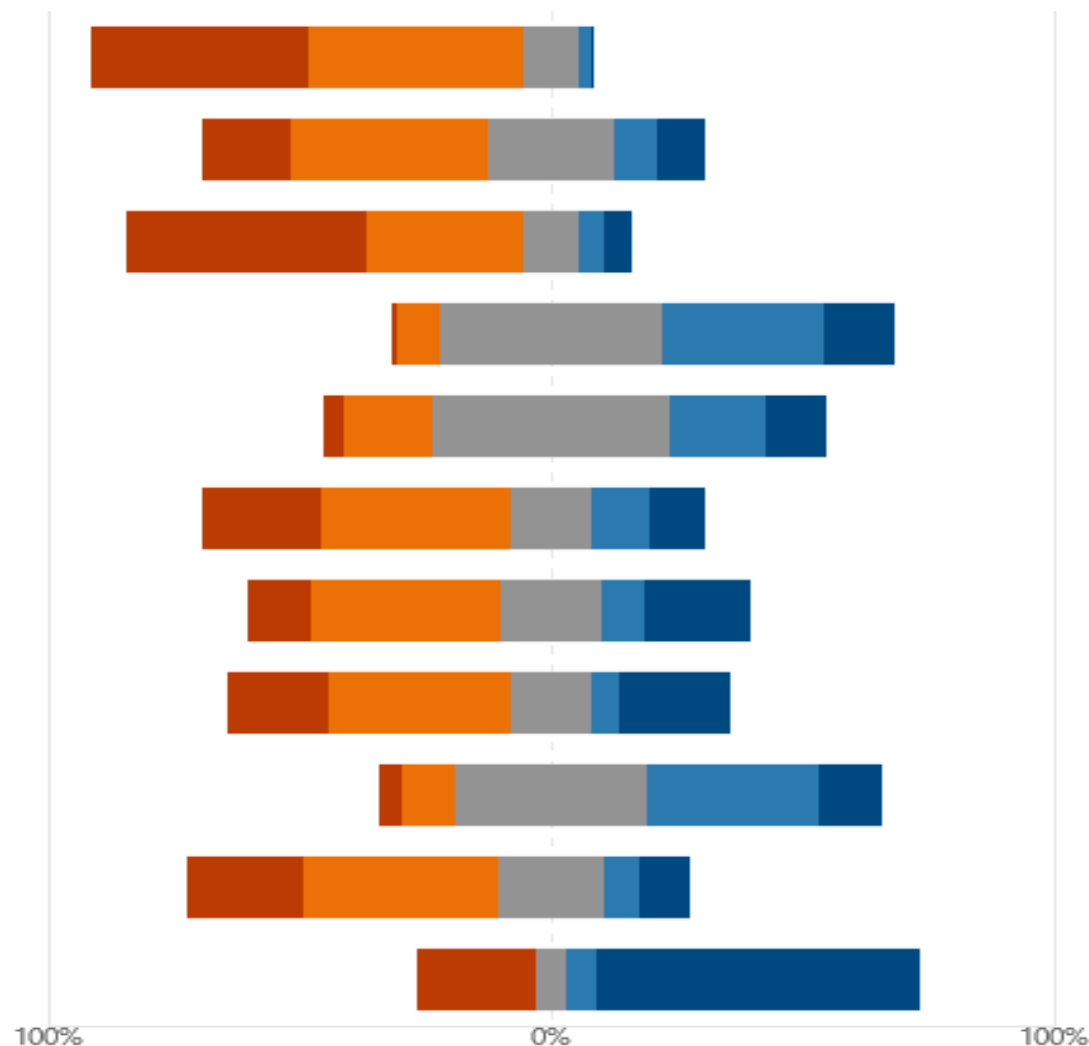
długookresowa absencja pracownika, np.: urlop macierzyński, wychowawczy, opiekuńczy, zdrowotny...

zjawisko wypalenia zawodowego





stan cywilny

brak czasu związany z obowiązkami rodzinnymi, np.: opieką nad dziećmi lub innymi członkami rodziny itp.

inne (proszę określić w kolejnym pytaniu)



18. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na częstotliwość i zakres powierzania (angażowania) pracownikom Uczelni dodatkowych obowiązków (spoza zakresu obowiązków)?

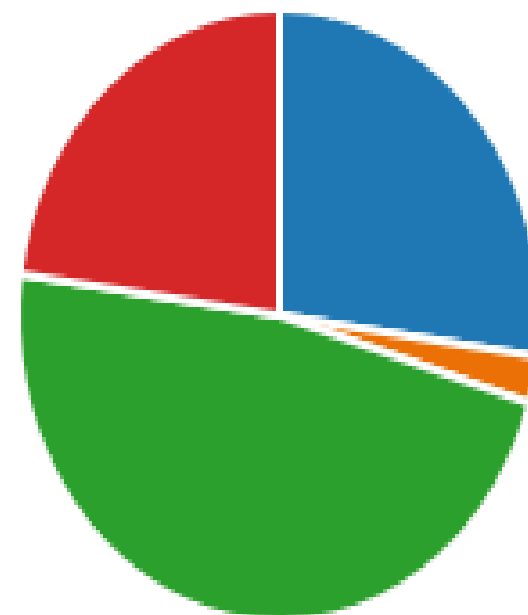
 Tak, mężczyznom powierzane ...	7
 Tak, kobietom powierzane są ...	51
 Nie, kryterium płci nie ma ...	78
 Trudno jednoznacznie stwierd...	27








19. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na udział pracowników w różnych gremiach organizacyjnych (komisjach, radach, kolegiach, zespołach itp.)?

- Tak, mężczyźni są częściej nominowani 44
- Tak, kobiety są częściej nominowane 4
- Nie, płeć nie ma znaczenia przy nominacji 77
- Trudno jednoznacznie stwierdzić 37



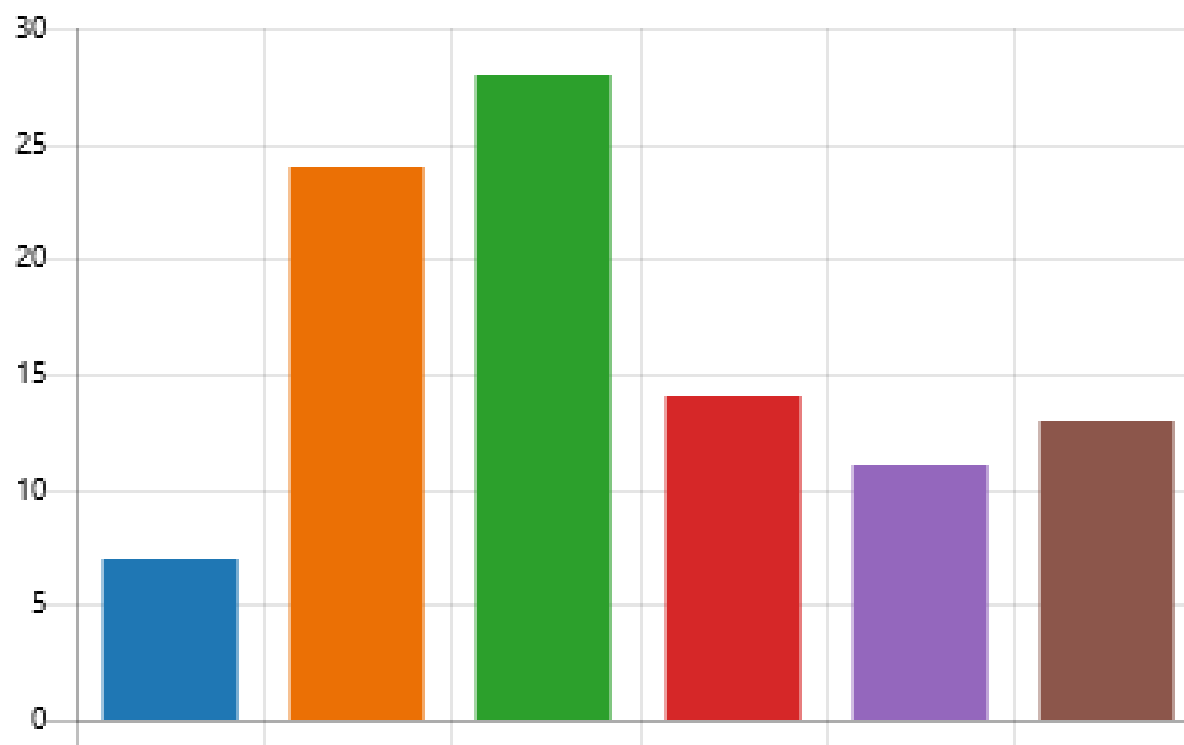
20. Czy w okresie ostatnich 5 lat, proponowano Ci członkostwo (kandydowanie) w gremiach organizacyjnych (komisjach, radach, kolegiach, zespołach itp.)?

 Tak	58
 Nie	93
 Nie chcę odpowiadać na to py...	12



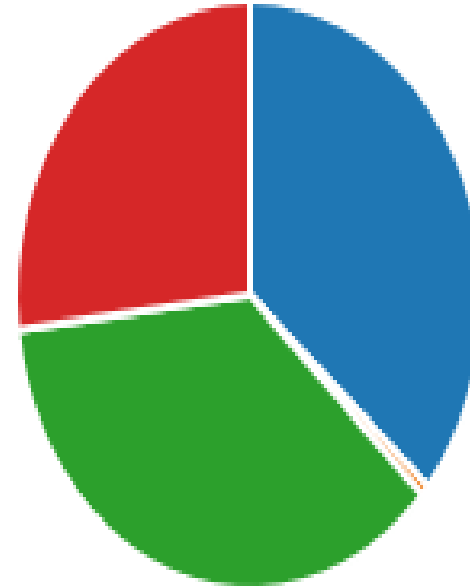
21. Jeżeli w pytaniu 20 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to jakiego rodzaju gremiów dotyczyła propozycja uczestnictwa?

● Senat	7
● Kolegium wydziałowe/rada wy...	24
● Komisja senacka/rektorska	28
● Komisja dziekańska/wydziałowa	14
● Komitet organizacyjny konfere...	11
● Inne	13






22. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na obejmowanie funkcji kierowniczych w gremiach organizacyjnych?

- Tak, mężczyźni są częściej no... 58
- Tak, kobiety są częściej nomin... 1
- Nie, płeć nie ma znaczenia prz... 58
- Trudno jednoznacznie stwierd... 43





23. Czy Twoim zdaniem łączenie pracy zawodowej w Uczelni z obowiązkami rodzinnymi (osobistymi) wiąże się z wieloma problemami i trudnościami?

 Tak	82
 Nie	46
 Nie chcę odpowiadać na to py...	34



24. Jeżeli w pytaniu 23 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to jaki wpływ na efektywność wykonywania obowiązków zawodowych mają Twoim zdaniem niżej wymienione trudności lub problemy?

■ Zdecydowanie istotny
 ■ Raczej istotny
 ■ Raczej nieistotny
 ■ Zdecydowanie nieistotny
 ■ Nie mam zdania

brak wystarczającego zrozumienia ze strony przełożonych i współpracowników

brak oferty żłobka, przedszkola uniwersyteckiego itp.

brak punktu opieki przyjmującego dzieci na godziny w obrębie kampusu

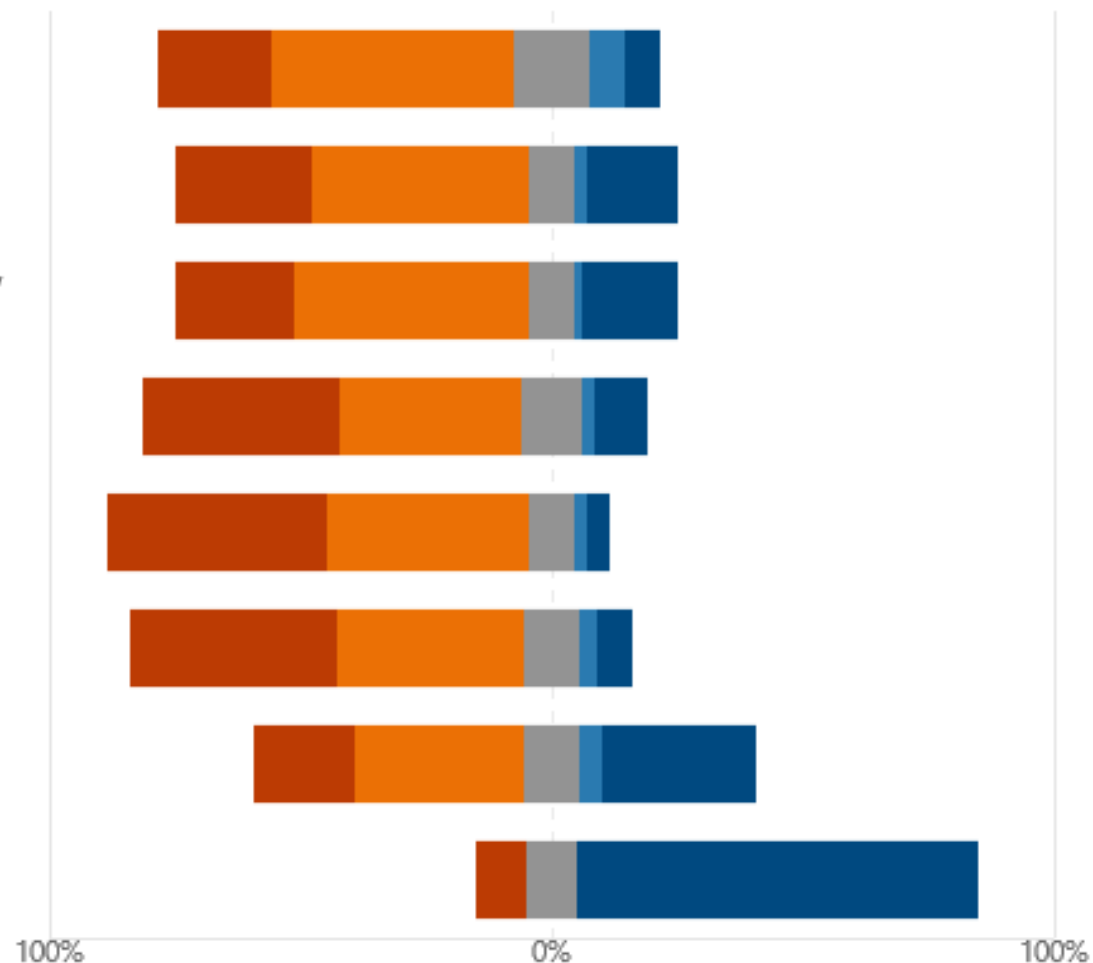
nadmiar obowiązków zawodowych, np.: dydaktycznych, naukowych, organizacyjnych itp.

brak ruchomego czasu pracy

brak możliwości wykonywania obowiązków zawodowych w trybie zdalnym

brak zróżnicowania kryteriów oceny pracowników uwzględniających, np.: czas przebywania na urlopie...

inne (proszę określić w kolejnym pytaniu)





26. Czy zgadasz się ze stwierdzeniem: „w moim przypadku nadmiar obowiązków rodzinnych wpłynął na tempo rozwoju kariery zawodowej”?

 Tak	37
 Nie	74
 Trudno jednoznacznie stwierd...	51



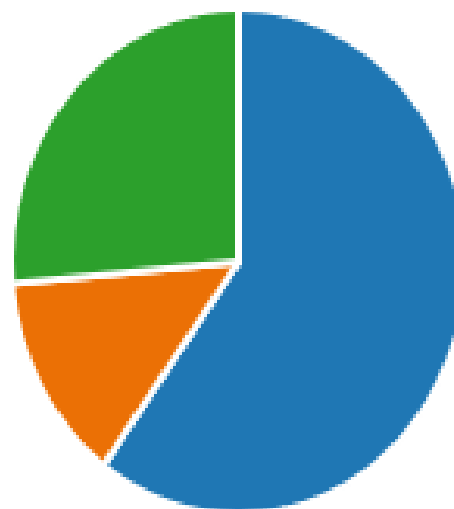
27. Czy zgadasz się ze stwierdzeniem: „gdybym miał/miała możliwość awansu na stanowisko kierownicze nie zdecydowałbym/zdecydowałabym się na nie ze względu na dotychczasowe obciążenie innymi obowiązkami (zawodowymi i/lub rodzinnymi)”?

 Tak	39
 Nie	61
 Trudno jednoznacznie stwierd...	62



28. **Czy Twoim zdaniem pracownicy obciążeni dodatkowymi obowiązkami rodzinnymi (np. opieką nad dziećmi, osobami starszymi, osobami przewlekle chorymi itp.) powinni być objęci przejściowo (czasowo) dodatkowym wsparciem w zakresie wykonywanej pracy?**

 Tak	98
 Nie	22
 Trudno jednoznacznie stwierd...	43



29. **Jeżeli w pytaniu 28 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to Twoim zdaniem, które z niżej wymienionych udogodnień powinny zostać wprowadzone w Uczelni w celu wspierania osób obciążonych dodatkowymi obowiązkami rodzinnymi (np. opieką nad dziećmi, osobami starszymi, osobami przewlekle chorymi itp.)**

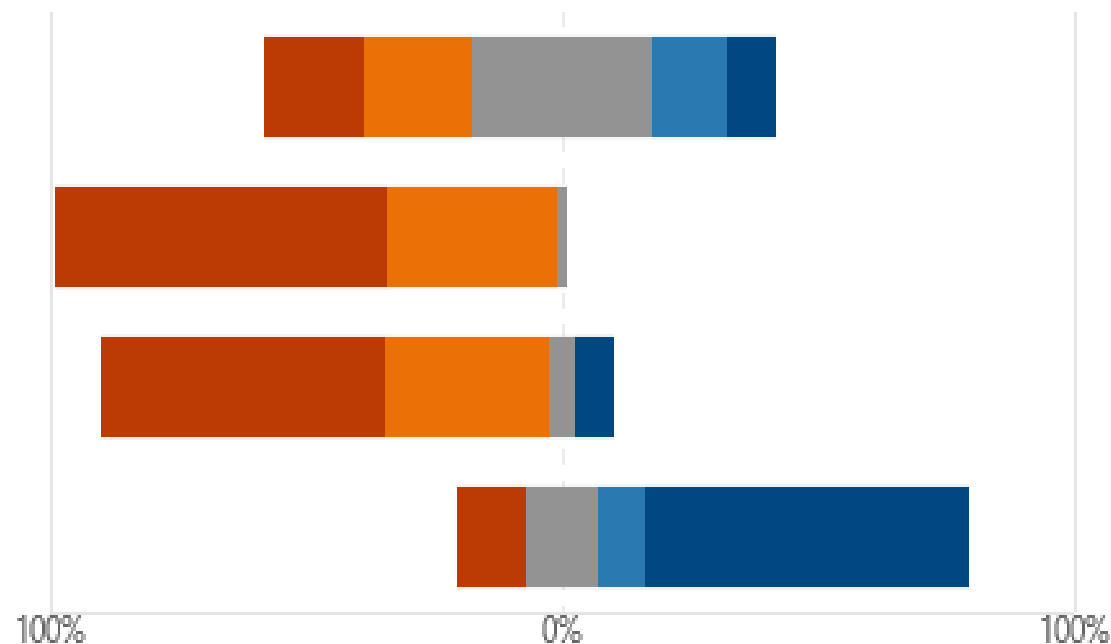
■ Zdecydowanie tak
 ■ Raczej tak
 ■ Raczej nie
 ■ Zdecydowanie nie
 ■ Nie mam zdania

zmniejszenie zakresu obowiązków dla tej grupy pracowników






wprowadzenie ruchomego czasu pracy dla tej grupy pracowników

wprowadzenie większego wymiaru godzinowego w zakresie „home office”, tzw. pracy zdalnej

inne (proszę określić w kolejnym pytaniu)



31. Czy zdarzyło Ci się być w sposób nieuzasadniony gorzej traktowanym/ną przez przełożonych lub współpracowników Uczelni tylko ze względu na płeć?

 Tak, bardzo często spotykałem/am się...	4
 Tak, często spotykałem/am się...	13
 Tak, ale rzadko spotykałem/am się...	28
 Nie, nigdy nie spotkałem/am się...	93
 Trudno jednoznacznie stwierdzić...	25





32. Czy zdarzyło się, że ktoś z Twoich kolegów lub koleżanek z pracy stwierdził, że jest traktowany gorzej przez przełożonych lub współpracowników Uczelni tylko ze względu na płeć?

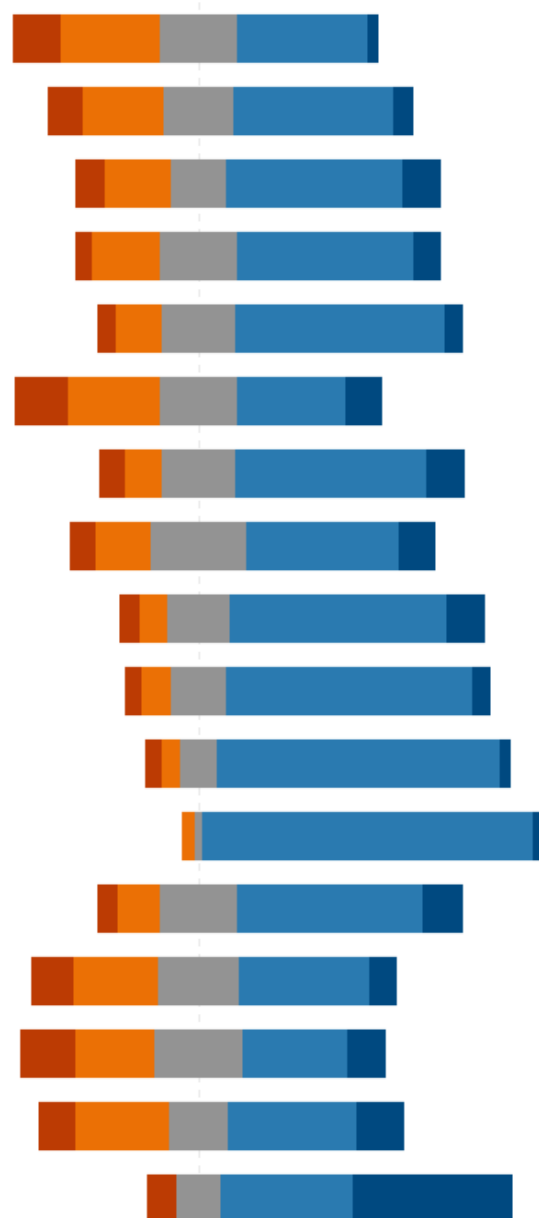
● Tak, bardzo często słyszałem/...	10
● Tak, często słyszałem/am o te...	10
● Tak, ale rzadko słyszałem/am ...	40
● Nie, nigdy nie słyszałem/am o...	81
● Trudno jednoznacznie stwierd...	22






33. Czy w Uczelni kiedykolwiek spotkałeś/aś się z niżej wymienionymi zachowaniami ze strony przełożonych lub współpracowników?

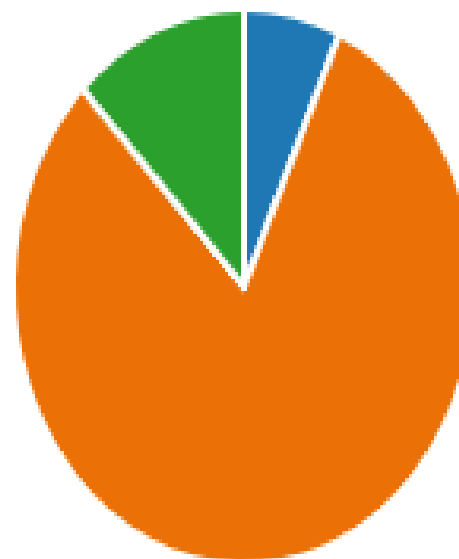
■ Często ■ Czasem ■ Rzadko ■ Nigdy ■ Trudno stwierdzić

- negatywne komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci
- negatywne komentarze lub żarty o podtekście seksualnym
- lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć
- niestosowne, poufałe zwracanie się do Twojej osoby
- niestosowne komentarze na temat Twojego ubioru i wyglądu
- przypisywanie Twoich lub czyichś efektów pracy (sukcesów zawodowych) innym osobom
- kwestionowanie kompetencji jednej z płci
- kwestionowanie możliwości łączenia efektywnej pracy zawodowej...
- naruszanie przestrzeni osobistej
- natarczywe próby kontaktu w sprawach prywatnych w trakcie i po godzinach pracy
- negatywne komentarze na temat orientacji seksualnej
- niestosowne propozycje seksualne
- wymuszanie zostawiania po godzinach pracy
- egzekwowanie efektów powierzonych zadań bez uwzględnienia długości czasu potrzebnego na ich...
- wymuszanie realizacji zadań nie wchodzących w zakres obowiązków pracownika
- nieuzasadnione przekazywanie realizacji zadań za przełożonych lub za innych współpracowników
- inne (proszę określić w kolejnym pytaniu)






35. Czy w Uczelni zdarzyło Ci się doświadczyć szykanowania lub mobbingu ze względu na płeć?

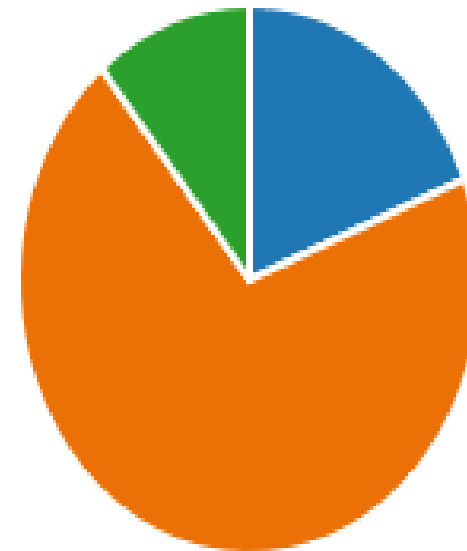
 Tak	11
 Nie	131
 Nie chcę odpowiadać na to py...	20








36. Czy w Uczelni zdarzyło się, że ktoś z Twoich kolegów lub koleżanek z pracy stwierdził, że doświadczył szikanowania lub mobbingu ze względu na płeć?

 Tak	31
 Nie	114
 Nie chcę odpowiadać na to py...	18



37. Jeżeli w pytaniu 35 lub 36 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to czy problem został rozwiązany pozytywnie dla Ciebie lub kolegi/koleżanki?

 Tak	9
 Nie	18
 Nie chcę odpowiadać to pytan...	18











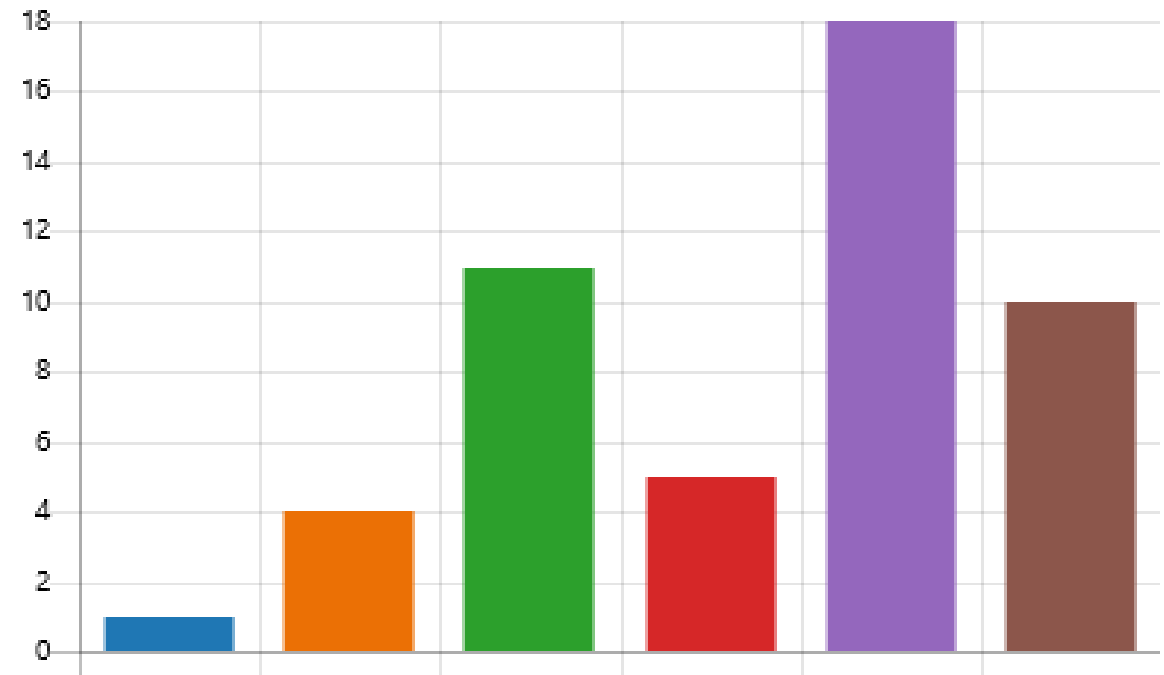
38. Czy posiadasz wiedzę na temat form, narzędzi, procedur, struktur organizacyjnych (podmiotowych) służących przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności lub dyskryminacji płci w Uczelni?

● Tak, posiadam taką wiedzę w ...	7
● Tak, posiadam taką wiedzę, al...	22
● Nie, nie posiadam wystarczają...	90
● Trudno jednoznacznie stwierd...	24
● Nie potrafię odpowiedzieć, gd...	20









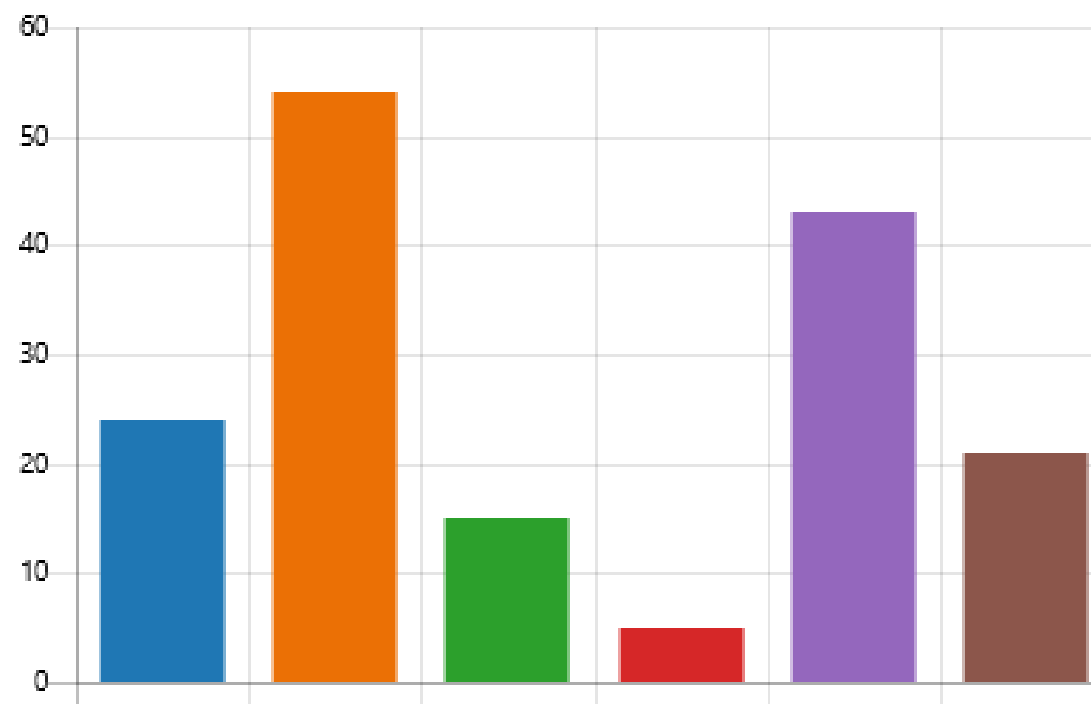
39. Jeżeli w pytaniu 38 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to czy Twoim zdaniem oferowane w Uczelni narzędzia, procedury, struktury organizacyjne (podmiotowe) służące przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności lub dyskryminacji płci są efektywne?

	Zdecydowanie tak	1
	Raczej tak	4
	Raczej nie	11
	Zdecydowanie nie	5
	Trudno jednoznacznie stwierd...	18
	Nie potrafię odpowiedzieć, gd...	10



40. **Czy Twoim zdaniem istnieje potrzeba wypracowania nowych, bardziej efektywnych narzędzi, metod, procedur, struktur organizacyjnych (podmiotowych) służących przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności lub dyskryminacji płci w Uczelni?**

 Zdecydowanie tak	24
 Raczej tak	54
 Raczej nie	15
 Zdecydowanie nie	5
 Trudno jednoznacznie stwierd...	43
 Nie potrafię odpowiedzieć, gd...	21



41. Które z niżej wymienionych obszarów tematycznych z zakresu nierówności lub dyskryminacji płci wymagają Twoim zdaniem podjęcia działania w Uczelni:

■ Zdecydowanie tak
 ■ Raczej tak
 ■ Raczej nie
 ■ Zdecydowanie nie
 ■ Nie mam zdania

upowszechnianie wiedzy na temat równości, różnorodności...

promowanie istniejących przykładów i rozwiązań z zakresu wzmacniania równości i różnorodności

przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na rekrutację, rozwój karier oraz wizerunek Uczelni i...

wsparcie dla kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach kariery zawodowej

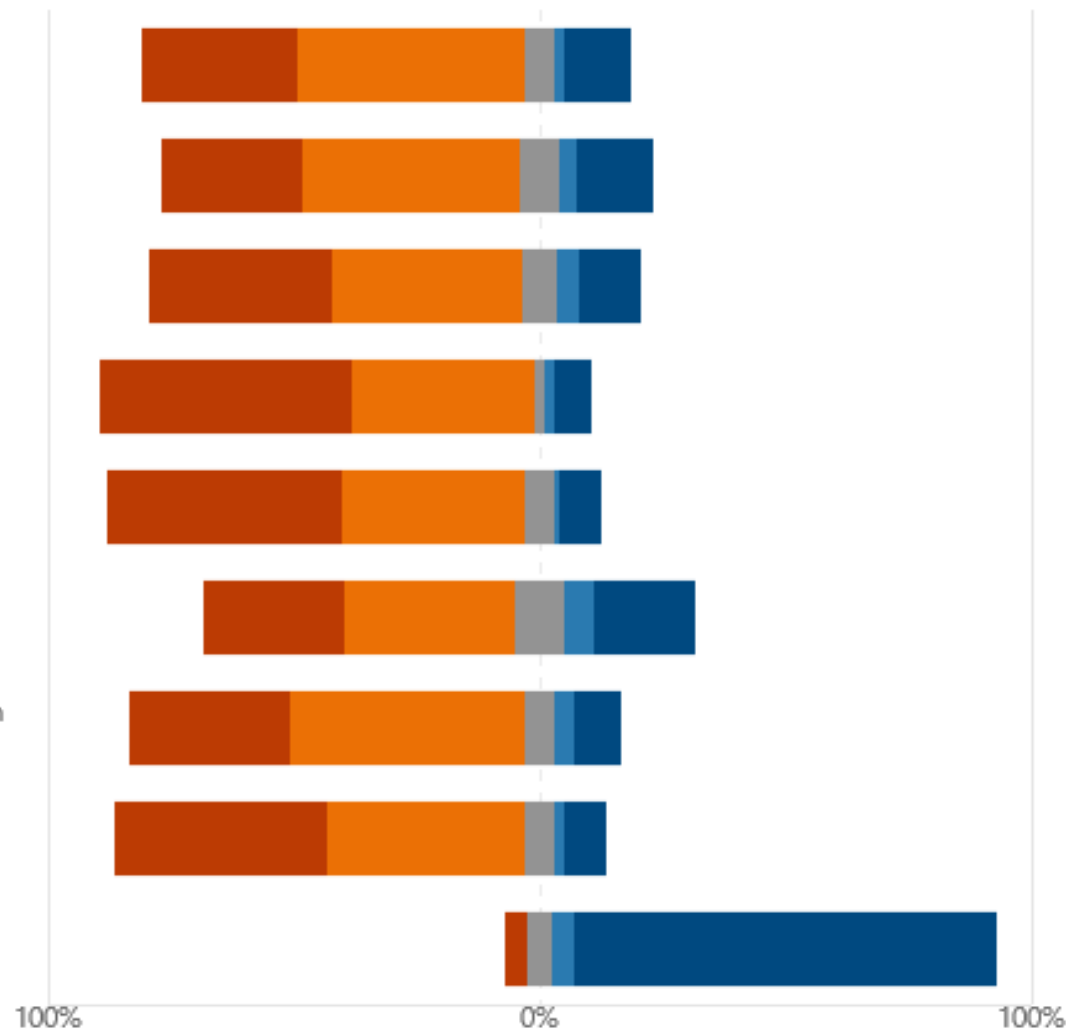
wsparcie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki...

zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych,...






stworzenie procedur, narzędzi, struktur podmiotowych służących przeciwdziałaniu zjawiskom: nierówności,...

stworzenie systemu organizacyjnego (podmiotowego i przedmiotowego) oferującego pomoc...

inne (proszę określić w kolejnym pytaniu)



44. Proszę wskazać swój wiek



 poniżej 35 lat	46
 36-45 lat	54
 46-56 lat	35
 57-65 lat	22
 powyżej 65 lat	4



45. Proszę wskazać zajmowane w Uczelni stanowisko

*** Pracownik techniczny obejmuje: techników laboratoryjnych, asystentów badawczych i innych pracowników wspomagających zadania naukowe lub badawcze (np. programistów, specjalistów baz danych itp.)**

**** Pracownik obsługi i administracji odnosi się do osób zatrudnionych w pionie: Rektora, Prorektorów, Kanclerza i Kwestora, w jednostkach ogólnouczelnianych/ międzyuczelnianych oraz pracowników sekretariatów/ dziekanatów poszczególnych wydziałów**

 pracownik techniczny*	49
 pracownik obsługi i administr...	107



46. Proszę wskazać jednostkę*** zatrudnienia w Uczelni

*** Wykaz jednostek dostępny pod adresem:

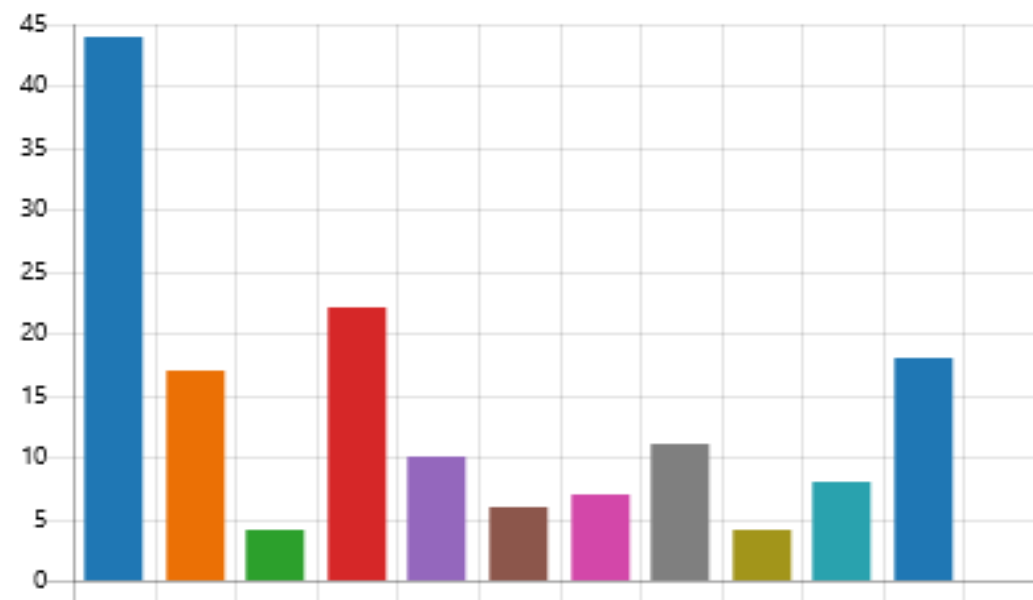
https://Uczelni.edu.pl/pion_rektora.html

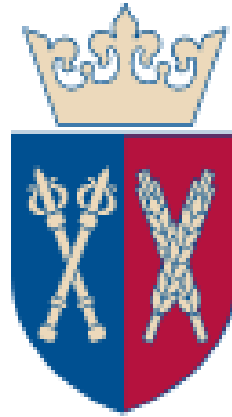
https://Uczelni.edu.pl/pion_kanclerza.html

https://Uczelni.edu.pl/pion_kwestora.html

<https://Uczelni.edu.pl/ogolnouczelniane.html>

● Pion Rektora i Prorektorów	44
● Pion Kanclerza	17
● Pion Kwestora	4
● Jednostka ogólnouczelniana	22
● Wydział Rolniczo-Ekonomiczny	10
● Wydział Leśny	6
● Wydział Hodowli i Biologii Zwi...	7
● Wydział Inżynierii Środowiska ...	11
● Wydział Biotechnologii i Ogro...	4
● Wydział Inżynierii Produkcji i E...	8
● Wydział Technologii Żywności	18
● Uniwersyteckie Centrum Med...	0





Z natURY
równoważni



Komisja ds.
Planu Równości Płci

