



UNIWERSYTET ROLNICZY
im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Z natURy
równoważni



Komisja ds.
Planu Równości Płci

**MONITOROWANIE OPINII CZŁONKÓW WSPÓLNOTY
AKADEMICKIEJ NA TEMAT POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ I DZIAŁAŃ
RÓWNOŚCIOWYCH WDROŻONYCH W UNIWERSYTECIE
ROLNICZYM IM. H. KOŁŁĄTAJA W KRAKOWIE
PO WPROWADZENIU PLANU RÓWNOŚCI PŁCI**



Wprowadzenie

Monitorowanie opinii społeczności akademickiej jest jednym z działań ujętych w Planie Równości Płci Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (URK) i ma służyć ewaluacji realizacji zawartych w nim celów i wskaźników. Zadanie to realizowano poprzez przeprowadzenie badań ankietowych „Monitorowanie opinii pracowników/doktorantów i studentów Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na temat polityki równościowej i działań równościowych wdrożonych w URK”, które skierowane zostały do pracowników i studentów naszej Uczelni. Głównym ich celem było poznanie opinii społeczności URK na temat bieżącej sytuacji panującej w Uczelni w zakresie równego traktowania płci oraz zapewniania jednakowych szans rozwoju zawodowego i edukacji. Dodatkowo zbadano stopień świadomości na temat działań realizowanych w tym zakresie w Uczelni oraz poziom satysfakcji osób wypełniających ankietę z uczelnianej polityki równościowej, realizowanej od 9 lutego 2022 roku, czyli od momentu wprowadzenia w Uczelni Planu Równości Płci.

Metodologia badań

Badania ankietowe na temat zjawiska równości płci przeprowadzono w dniach od 4 do 10 grudnia 2023 roku i poprzedzono je akcją informacyjną (informacje zamieszczone na stronie internetowej URK w Krakowie i przekazane wewnętrzną pocztą elektroniczną). W celu zapewnienia dużej skali reprezentatywności populację pracowników, doktorantów i studentów podzielono na dwie grupy respondentów (tab. 1). Kwestionariusze ankiet przygotowane zostały przez Rektorską Komisję ds. Planu Równości Płci. Dla poszczególnych grup respondentów przygotowano odrębne kwestionariusze ankietowe zawierające skategoryzowane zestawy pytań o charakterze zamkniętym i otwartym. Ankietowanie przeprowadzono z wykorzystaniem elektronicznych formularzy niewymagających logowania, a udzielenie odpowiedzi na żadne z pytań nie miało charakteru obowiązkowego, co zapewniło badanym respondentom pełną anonimowość i dobrowolność.

Tabela 1. Grupy respondentów objętych badaniami ankietowymi

Grupy respondentów	Liczba respondentów
I. Pracownicy URK zatrudnieni na stanowisku: - badawczym, badawczo-dydaktycznym, dydaktycznym, technicznym*, administracyjnym**	217
II. Studenci i doktoranci	403

* Pracownik techniczny: obejmuje techników laboratoryjnych, asystentów badawczych i innych pracowników wspomagających zadania dydaktyczne 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.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Badania ankietowe wykonano w celu poznania opinii społeczności akademickiej URK na temat równego traktowania płci oraz zapewniania pracownikom, studentom i doktorantom jednakowych

szans rozwoju naukowego i zawodowego oraz edukacyjnego. Celem tych badań było pozyskanie materiału empirycznego, który posłużył następnie do ewaluacji działań, jakie podjęte zostały w latach 2022-2023 przez Władze Uczelni na rzecz przeciwdziałania ewentualnym problemom związanym ze zjawiskiem nierówności płci, które pojawiły lub mogą pojawić się w przyszłości w ramach funkcjonowania we Wspólnocie Akademickiej URK.

Charakterystyka grup respondentów objętych badaniami ankietowymi

W przeprowadzonych badaniach ankietowych, dotyczących zagadnień związanych ze zjawiskiem równości płci udział wzięło 620 respondentów (7,6% całej populacji URK). Spośród wszystkich osób, które wypełniły ankietę, kobiety stanowiły ponad połowę badanych (56,0%), a udział mężczyzn kształtował się na poziomie 37,7%. Jedno ze wskazań dotyczyło trans-mężczyzny, ośmiu spośród wszystkich badanych respondentów określiło swoją płeć jako niebinarną. Z kolei 4,8% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące wskazania swojej płci. Należy nadmienić, że przy udzielaniu odpowiedzi dotyczącej przynależności do danej płci, respondenci poproszeni zostali o jej wpisanie w przeznaczonym do tego miejscu. Wśród całej badanej populacji 35,0% stanowili pracownicy reprezentujący różne grupy zawodowe, a pozostałe 65,0% to reprezentanci doktorantów i studentów (tab. 2).

Tabela 2. Podział respondentów ze względu na płeć i przynależność do badanej grupy (N=620)

Liczba osób, które wzięły udział w badaniu									
620									
Kobiety		Mężczyźni		Osoby transseksualne		Osoby niebinarne		Brak wskazań	
osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%
347	56,0	234	37,7	1	0,2	8	1,3	30	4,8
Reprezentanci badanych grup									
Grupy respondentów	Pracownicy				Doktoranci i studenci				
	osób		%		osób		%		
	217		35,0		403		65,0		
Płeć	w tym:								
Kobiety	129		59,4		218		54,1		
Mężczyźni	76		35,0		158		39,2		
Osoby transseksualne	1		0,5		0		0,0		
Osoby niebinarne	2		0,9		6		1,5		
Brak wskazań	9		4,1		21		5,2		
Suma:	217		100		403		100		

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Analizując rozkład płci w poszczególnych grupach respondentów można zauważyć, że w przypadku pracowników ponad 59% stanowiły kobiety. Udział mężczyzn w tej grupie kształtował

się na poziomie 35,0%. Udział respondentów, którzy określili swoją płeć jako niebinarną wynosił niespełna 0,9%. Wśród ankietowanych zatrudnionych w URK, największy udział (ponad 35%) stanowiły osoby w wieku od 46 do 56 roku życia. Udział respondentów w wieku od 36 do 45 lat wynosił około 26%. Warto zauważyć także, że w grupie tej wystąpiła wyraźna przewaga liczebności kobiet nad mężczyznami, gdzie proporcje te kształtowały się w przybliżeniu jak 3:1. Najniższy udział wśród pracowników charakteryzował natomiast osoby powyżej 65 roku życia (niespełna 1,4%). Pozostałe grupy wiekowe, tj. pracownicy w wieku poniżej 35 roku życia oraz od 57 do 65 lat stanowiły odpowiednio: około 16,5% i około 9,2% (tab. 3).

Tabela 3. Charakterystyka respondentów reprezentujących pracowników URK (N=217)

Cecha	Płeć			
	Kobiety		Mężczyźni	
	osób	%	osób	%
Wiek:				
- poniżej 35 lat	23	10,6	13	6,0
- 36-45 lat	42	19,4	15	6,9
- 46-56 lat	47	21,7	30	13,8
- 57-65 lat	8	3,7	12	5,5
- powyżej 65 lat	0	0,0	3	1,4
Suma	120	55,3*	73	33,6*
Grupa pracowników:				
- pracownik badawczy	1	0,5	2	0,9
- pracownik badawczo-dydaktyczny	62	28,6	53	24,4
- pracownik dydaktyczny	3	1,4	3	1,4
- pracownik administracyjny	34	15,7	10	4,6
- pracownik techniczny	12	5,5	5	2,3
Suma	112	51,6*	73	33,6*
Jednostka zatrudnienia				
- Wydział Rolniczo-Ekonomiczny	16	7,4	9	4,1
- Wydział Leśny	5	2,3	7	3,2
- Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt	17	7,8	11	5,1
- Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji	9	4,1	10	4,6
- Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa	6	2,8	4	1,8
- Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki	3	1,4	3	1,4
- Wydział Technologii Żywności	16	7,4	9	4,1
- Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej	4	1,8	3	1,4
- Jednostka ogólnouczelniana	20	9,2	8	3,7
Suma	96	44,2*	64	29,5*

Objaśnienia do tabeli: *dane nie sumują się do 100%, gdyż udział poszczególnych cech obliczony został dla liczby respondentów ogółem (N=217), obejmującej także osoby, które nie wskazały swojej płci lub wskazały na wariant inny niż kobieta/mężczyzna, którego udział w liczbie respondentów ogółem był znikomy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Najliczniejsze grupy respondentów w grupie pracowników Uczelni stanowili pracownicy badawczo-dydaktyczni (53,0%) oraz administracji (20,3%). W tej ostatniej grupie w badaniu wzięło udział trzykrotnie więcej kobiet niż mężczyzn. Udział osób zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych kształtował się na poziomie 1,4%, a badawczych - niespełna 0,5% ankietowanych

(zaznaczyć należy jednak, że liczba osób zatrudnionych na takich stanowiskach jest bardzo niewielka). Respondenci reprezentujący pracowników technicznych stanowili natomiast niespełna 2,3%. Analizując strukturę pracowników według jednostek ich zatrudnienia, zauważyć można, iż największą grupę respondentów stanowili pracownicy Wydziału Hodowli i Biologii Zwierząt (12,9%), Wydziału Rolniczo-Ekonomicznego i Wydziału Technologii Żywności (11,5%) oraz Wydziału Inżynierii Środowiska i Geodezji (8,7%). Najniższy udział zanotowano natomiast wśród pracowników Wydziału Leśnego (5,5%), Wydziału Biotechnologii i Ogrodnictwa (4,6%), Uniwersyteckiego Centrum Medycyny Weterynaryjnej (3,2%), a także Wydziału Inżynierii Produkcji i Energetyki (2,8%). Osoby zatrudnione w jednostkach ogólnouczelnianych stanowiły 12,9% respondentów.

Tabela 4. Charakterystyka respondentów będących studentami lub doktorantami, biorących udział w badaniu ankietowym (N=403)

Cecha	Płeć			
	Kobiety		Mężczyźni	
	osób	%*	osób	%*
Rodzaj studiów:				
- inżynierskie	133	33,0	123	30,5
- licencjackie	18	4,5	7	1,7
- magisterskie	55	13,6	17	4,2
- doktoranckie	8	2,0	6	1,5
Suma	214	53,1*	153	38,0*
Tryb studiów:				
- stacjonarne	188	46,7	132	32,8
- niestacjonarne	25	6,2	22	5,5
Suma	213	52,9*	226	38,2*
Jednostka studiów:				
- Wydział Rolniczo-Ekonomiczny	26	6,5	9	2,2
- Wydział Leśny	22	5,5	33	8,2
- Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt	27	6,7	12	3,0
- Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji	16	4,0	12	3,0
- Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa	31	7,7	57	14,1
- Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki	44	10,9	42	10,4
- Wydział Technologii Żywności	38	9,4	9	2,2
- Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej	3	0,7	4	1,0
- Szkoła Doktorska/Studium Doktoranckie	2	0,5	1	0,2
Suma	209	51,9*	179	44,4*

Objaśnienia do tabeli: * dane nie sumują się do 100%, gdyż udział poszczególnych cech obliczony został dla liczby respondentów ogółem (N=403), obejmującej także osoby, które nie wskazały swojej płci lub wskazały na wariant inny niż kobieta/mężczyzna, którego udział w liczbie respondentów ogółem był znikomy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Rozkład płci ankietowanych reprezentujących grupę doktorantów i studentów (tab. 4) wskazuje na liczebną przewagę kobiet, których udział wynosił około 53% ogółu badanych w tej grupie. Udział mężczyzn oscylował natomiast w okolicy 38%. Sześcioro spośród badanych respondentów określiło swoją płeć jako niebinarną. Największy udział osób uczestniczących

w badaniu charakteryzował studentów studiów inżynierskich (ponad 63,5%), wśród których nieco więcej było kobiet niż mężczyzn. Udział słuchaczy studiów licencjackich, którzy wzięli udział w badaniach ankietowych wyniósł niespełna 6,2%, z blisko trzykrotnie liczniejszą reprezentacją kobiet niż mężczyzn. Kolejną grupę stanowili studenci studiów magisterskich, których udział kształtował się na poziomie bliskim 17,8%. Także w tym przypadku, udział kobiet był prawie trzykrotnie liczniejszy niż mężczyzn. Najmniej licznie reprezentowaną grupą w badaniu byli doktoranci, których udział wynosił zaledwie 3,5%. Jest to związane z niewielką liczbą osób, które podjęły studia III stopnia w URK w porównaniu do studentów studiów inżynierskich, licencjackich lub magisterskich. Przeważająca liczba respondentów (około 80%) studiowała w trybie stacjonarnym.

Analizując strukturę udziału uczestników badania ze względu na jednostkę studiów, zauważyć można, że najliczniejszą grupę stanowili studenci Wydziału Biotechnologii i Ogrodnictwa (21,8%) oraz Wydziału Inżynierii Produkcji i Energetyki (21,3%). Stosunkowo liczne były również grupy respondentów z Wydziału Leśnego (13,7%) i Wydziału Technologii Żywności (11,6%). W przypadku Wydziałów: Hodowli i Biologii Zwierząt, Rolniczo-Ekonomicznego oraz Inżynierii Środowiska i Geodezji wartości te wynosiły odpowiednio: 9,7%, 8,7% i 7,0%. Najniższy udział studentów biorących udział w badaniu dotyczył Uniwersyteckiego Centrum Medycyny Weterynaryjnej (niespełna 1,7%).

Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w grupie pracowników URK

Formularz ankietowy przygotowany dla pracowników składał się z 26 pytań skategoryzowanych w czterech głównych obszarach tematycznych, tj.: 1) płeć a procesy i organy decyzyjne w URK; 2) zachowania dyskryminujące ze względu na płeć w URK; 3) stan wiedzy na temat wdrożonych w URK inicjatyw promujących równość płci; 4) propozycje/sugestie oraz uwagi respondentów.

W początkowej części ankiety monitorującej opinię na temat polityki równościowej, respondenci poproszeni zostali o określenie obecnej skali problemu nierówności płci w Uczelni. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że problemu tego nie dostrzega 33,6% ankietowanych, a około 23,4% respondentów uznało skalę tego problemu za zdecydowanie lub raczej dużą (odpowiednio: 6,5% i 16,8%). Analizując odpowiedzi na kolejne pytanie związane ze zjawiskiem nierówności płci zauważono, że potencjalne narażenie na dyskryminację w tym zakresie, w większym stopniu może dotyczyć kobiet (52,4% wskazań), niż mężczyzn (8,0% wskazań), przy czym dla 25,5% ankietowanych problem ten w ogóle nie występował, a dla 14,2% był trudny do jednoznacznego stwierdzenia.

W odniesieniu do kwestii związanych z zatrudnieniem, nieco ponad połowa ankietowanych wskazała, że kryterium płci nie ma wpływu na możliwość zatrudnienia lub kontynuacji pracy w Uczelni (50,2%). Warto zauważyć jednak, że 29,1% badanych nie było w stanie jednoznacznie stwierdzić, czy kryterium płci ma wpływ na zatrudnienie lub jego kontynuację. Według około 1/3 ankietowanych płeć ma wpływ na powoływanie pracowników na funkcje kierownicze. Znacznie więcej osób wskazywało, że w tej kwestii, to mężczyźni mają większe szanse (32,4%) niż kobiety (1,0%). Ponad połowa respondentów (51,4%) stwierdziła jednak, że płeć nie ma szczególnego wpływu na możliwość awansu, a kobiety i mężczyźni mają równe szanse przy ubieganiu się o stanowiska/funkcje kierownicze. Większość ankietowanych wskazała, że płeć nie jest istotnym czynnikiem różnicującym w zakresie wysokości wynagrodzenia (58,2%), a także możliwości udziału w różnych gremiach organizacyjnych i naukowych (55,0%).

W odniesieniu do pytań, których celem było zwrócenie uwagi na ewentualne problemy związane z sytuacjami, mogącymi świadczyć o dyskryminacji ze strony przełożonych lub kolegów i koleżanek z pracy należy zauważyć, że większość respondentów pozytywnie ocenia relacje pomiędzy przełożonymi i współpracownikami w Uczelni. Ponad 65% ankietowanych stwierdziła bowiem, że w ocenianym okresie nigdy nie wystąpiła u nich sytuacja bycia gorzej traktowanym ze względu na płeć. Mniej niż co piąta osoba objęta badaniem (17,6%) stwierdziła, że zdarzają się takie sytuacje, ale bardzo rzadko, wręcz sporadycznie. Z problemem tego rodzaju bezpośrednio zetknęło się natomiast około 9% ankietowanych. Zdecydowana większość respondentów, tj. ponad 90% nie doświadczyła jakiegokolwiek formy szykanowania lub mobbingu. Z tego rodzaju sytuacjami spotkało się około 7% respondentów. Warto zauważyć jednak, że około 13% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na pytania związane z występowaniem zjawisk szykanowania lub mobbingu w pracy.

Ważnym elementem prowadzonych badań ankietowych była także ocena stanu wiedzy pracowników na temat form, narzędzi oraz procedur służących przeciwdziałaniu nierówności lub dyskryminacji płci w Uczelni. Zdecydowana większość ankietowanych ma wiedzę na temat wprowadzenia w Uczelni Planu Równości Płci (66%) oraz Powołania Pełnomocnika Rektora ds. Równości (62,5%). Zapoznanie się z Planem Równości Płci deklaruje 63,3% udzielających wcześniej odpowiedzi twierdzącej, natomiast 60,1% zna funkcje pełnione przez Pełnomocnika Rektora ds. Równości i wie z jakimi problemami można się do niego zwracać.

W odniesieniu do pytania oceniającego oferowane w Uczelni narzędzia, procedury, struktury organizacyjne (podmiotowe) służące przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności płci lub dyskryminacji odpowiedzi udzieliło 94,5% ogółu ankietowanych. Niemal co trzeci z nich wskazał, że procedury te są efektywne (29,8%). Problem z ich jednoznaczną oceną wskazało 35,1% odpowiadających, natomiast brak zainteresowania oferowanymi rozwiązaniami zadeklarowało 20,0% osób.

W części ankiety poświęconej dostępności różnych rozwiązań organizacji pracy w Uczelni, z wyjątkiem zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni z powodu siły wyższej, ponad połowa ankietowanych wskazała świadomość oraz dostępność wymienionych w pytaniu rozwiązań. Najwięcej osób korzystało z elastycznego czasu pracy (54,5%), natomiast najmniej zadeklarowało wykorzystanie zasiłku opiekuńczego (5,4%). Stosunkowo niski wynik w przypadku zasiłku opiekuńczego może wynikać z najniższej świadomości ankietowanych o jego dostępności (33,6% nie wie czy jest on w ogóle dostępny).

W dalszej części ankiety badani mieli możliwość zaproponowania nowych, bardziej efektywnych narzędzi, metod, procedur, struktur organizacyjnych (podmiotowych) służących przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności lub dyskryminacji płci w Uczelni oraz podzielenia się swoimi doświadczeniami/spostrzeżeniami/uwagami z zakresu równego traktowania lub dotyczącymi kwestii związanych z polityką równościową i działaniami równościowymi wdrożonymi w URK. Respondenci sugerowali, aby w mediach społecznościowych częściej umieszczać informacje o działaniach w ramach polityki równościowej oraz aby akcja informacyjna w formie wizualnej odbyła się z umieszczeniem plakatów w budynkach uczelni. Zaproponowano też szeroką akcję informacyjną na stronie głównej URK o funkcjach, uprawnieniach i godzinach przyjęć Pełnomocnika ds. Równości oraz powołanie na wydziałach lokalnych koordynatorów. Wskazano także na konieczność przeprowadzania szkoleń z zakresu równego traktowania, a nawet, aby były obowiązkowe dla osób zajmujących funkcje kierownicze. Respondenci proponowali rozważenie wprowadzenia warsztatów, które pozwolą poszerzyć wiedzę na temat zachowań potencjalnie szkodliwych oraz dotkliwych. Zaproponowano także, aby zgłaszanie prac badawczych, artykułów naukowych, wniosków awansowych odbywało się anonimowo, bez podawania płci. Podobne sugestie zgłoszono względem

rozpatrywania wniosków konkursowych i skierowań na szkolenia. Wnioskowano również o łatwiejszy dostęp do pracy zdalnej, bez konieczności ciągłego raportowania efektów pracy, z jasnymi wytycznymi co do możliwości elastycznego czasu pracy lub pracy home office w zależności od zajmowanych stanowisk. Respondenci proponowali też, aby kobiety wychowujące małoletnie dzieci miały więcej możliwości pracy zdalnej oraz by stosowano niższe/dostosowano wymogi w ocenie okresowej. Pojawiły się głosy, aby została zniesiona konieczność odbycia stażu zagranicznego jako warunku awansu, szczególnie dla matek dzieci do lat 7. Pisząc o swoich doświadczeniach związanych z polityką równościową respondenci zwracali uwagę także na kwestie zwyczajowe, wpływające na nierówne traktowanie pracowników oraz wpływ nepotyzmu na problemy między pracownikami. Wskazywali na konieczność zmiany mentalności i wymiany pokoleń.

Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w grupie studentów i doktorantów URK

Formularz ankietowy przygotowany dla studentów i doktorantów składał się z 27 pytań skategoryzowanych w czterech głównych obszarach tematycznych, tj.: 1) płęć a procesy i organy decyzyjne w URK; 2) zachowania dyskryminujące ze względu na płęć w URK; 3) stan wiedzy na temat wdrożonych w URK inicjatyw promujących równość płci; 4) propozycje/sugestie oraz uwagi respondentów.

W początkowej części ankiety, przy ocenie skali nierówności płci na Uczelni większość ankietowanych (56,3%) stwierdziła, że nie dostrzega takiego problemu w ogóle, dla 9,0% ankietowanych skala problemu jest duża, a dla 22,6% - mała. Z kolei prawie 12% respondentów nie potrafiło jednoznacznie określić skali problemu. W dalszej części, 32,0% odpowiadających wskazało na kobiety jako grupę, która może być narażona w większym stopniu (zdecydowanie lub raczej) na dyskryminację, podczas gdy na mężczyzn wskazało 14,4% respondentów. Ponad połowa ankietowanych (53,1%) nie potrafiła jednoznacznie określić, która płęć jest bardziej narażona na to zjawisko lub w ogóle nie dostrzegała takiego problemu w URK.

W ramach oceny warunków umożliwiających podjęcie studiów, dla 72,2% ankietowanych są one jednakowe dla mężczyzn i kobiet. Wśród 40 respondentów, wskazujących na nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn w odniesieniu do możliwości podjęcia i kontynuowania studiów w Uczelni, zdecydowana większość (87,0%), uważała, że przyczyną takiego stanu rzeczy są stereotypy afirmowane głównie przez wykładowców. W większości dotyczy to postrzegania kobiet jako „gorzej radzących sobie” ze studiowaniem kierunków uznawanych za „typowo męskie”, jak na przykład mechanizacja czy leśnictwo. Z drugiej strony ankietowani wskazywali również na zjawisko faworyzowania kobiet, szczególnie przy zaliczeniach i egzaminach. W odniesieniu do oceny warunków umożliwiających rozwój osobisty, zawodowy i naukowy na Uczelni, zdecydowana większość ankietowanych (79,4%) wskazała, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stworzone jednakowe możliwości. Przeciwnego zdania było 5,5% respondentów, a 15,1% stwierdziło, że trudno dokonać jednoznacznej oceny w tym zakresie. Ankietowani wskazujący na nierówne traktowanie kobiet zwrócili uwagę m.in. na niesłuszne (stereotypowe) przekonania o ich mniejszych możliwościach fizycznych, przykładowo w odniesieniu do realizacji zajęć terenowych. Nierówność ta ich zdaniem przejawia się również w „utartym przekonaniu”, że studia techniczne podejmują tylko mężczyźni oraz tym, że niektóre zagadnienia poruszane na zajęciach są „typowo” męskie. Respondenci podkreślali konieczność większego wkładu (wysiłku) kobiet we własny rozwój, aby był on traktowany równoważnie z rozwojem mężczyzn. Sugerowano, że rozwój ten jest również

utrudniony ze względu na mniejsze szanse na dostęp do wyższych stanowisk przez kobiety z racji obawy pracodawcy przed ich zejściem w ciążę. Ankietowani jako przejaw dyskryminacji kobiet wymienili również brak możliwości zabrania dziecka na uczelnię, gdy nie mają dla niego zapewnionej opieki i „naznaczanie” studentów będących rodzicami przez konserwatywne społeczeństwo akademickie. Jako przykład dyskryminacji mężczyzn ankietowani podawali otrzymywanie wyższych ocen przez kobiety na kolokwium i egzaminach oraz oczekiwanie od mężczyzn większej wiedzy na temat zagadnień ściśle technicznych w chwili rozpoczęcia studiów, podczas gdy nie jest to wymagane w przypadku kobiet.

Jeśli chodzi o wpływ kryterium płci na częstotliwość delegowania studentów lub doktorantów Uczelni na wydarzenia (inicjatywy) służące podnoszeniu kwalifikacji zawodowych większość odpowiadających (57,1%) była zdania, że płeć przy tym doborze nie ma znaczenia, zaś dla 23,6% respondentów było to trudne do jednoznacznego określenia. Również większość ankietowanych, czyli 57,8% stwierdziła, że płeć nie wpływa na możliwość udziału studentów/doktorantów w gremiach dydaktycznych, organizacyjnych lub naukowych Uczelni.

Co ważne, ponad połowa ankietowanych 63,5% wskazała, że nigdy nie spotkała się z gorszym traktowaniem przez pracowników Uniwersytetu Rolniczego, bądź innych studentów Uczelni tylko ze względu na płeć. Takiego typu traktowania (często lub rzadko) doświadczyło 23,3% osób udzielających odpowiedzi. Sprecyzowanie, czego dotyczyło gorsze traktowanie różniło się zależnie od zadeklarowanej płci. Wśród kobiet dominowały odpowiedzi wskazujące na nierówne traktowanie podczas delegowania do zadań na ćwiczeniach terenowych, niesprawiedliwe ocenianie oraz niestosowne komentarze dotyczące cech intelektualnych oraz fizycznych kobiet. W odpowiedziach mężczyzn dominował pogląd o stwarzaniu łatwiejszych warunków uzyskania zaliczenia przedmiotów (zwłaszcza technicznych) dla kobiet. Ankietowani określający się jako niebinarni podkreślali, iż zdarzają się komentarze, które wywołują dyskomfort w swobodnym wyrażaniu swojej ekspresji płciowej.

W dalszej części ankiety, zdecydowana większość respondentów (67,0%) stwierdziła, że nigdy nie spotkała się z sytuacją przydzielania w ramach zajęć (wykładów, ćwiczeń, seminariów) do jakiegoś zadania w sposób wskazujący na stereotypowe podejście do płci. Także przeważająca większość odpowiadających (71,5%) nigdy nie spotkała się z sytuacją, kiedy ze względu na płeć otrzymywała wyższą lub niższą ocenę. Natomiast co 10 ankietowany uznał, że często (2,2%) lub rzadko (9,9%) spotkała się z sytuacją, że płeć miała wpływ na uzyskaną ocenę.

W pytaniu dotyczącym doświadczenia mobbingu ze względu na płeć, 87,3% ankietowanych dało odpowiedź wskazującą, że nie doświadczyli takiego zjawiska. Z kolei 5,0% respondentów (20 osób) uznało, że byli poddani mobbingowi. Spośród nich, dwie osoby stwierdziły, że problem został dla nich rozwiązany pozytywnie, a według 4 osób problem nie został rozwiązany, mimo jego zgłoszenia. Pozostałe osoby nie zgłosiły odpowiednim organom, że w ich ocenie doświadczyli mobbingu.

Ważną częścią ankiety były pytania dotyczące stanu wiedzy studentek i studentów oraz doktorantek i doktorantów na temat wdrożonych na Uczelni inicjatyw służących przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności i dyskryminacji płci. Tylko 16,1% ankietowanych wie, że na Uczelni wprowadzono Plan Równości Płci, a jedynie niespełna połowa z nich zapoznała się z jego treścią. Podobnie niski odsetek ankietowanych (14,6%) wie, że na Uczelni powołano Pełnomocnika ds. Równości. Wśród osób deklarujących wiedzę o istnieniu takiego Pełnomocnika, 55,9% stwierdziło, że wie, jakie zadania on wykonuje i z jakimi problemami można się do niego zwrócić. Natomiast nieco ponad 20% ankietowanych nie interesuje się tym zagadnieniem w ogóle.

Oceniając dostępność wskazanych w ankiecie rozwiązań związanych z organizacją studiowania w Uczelni (tj.: indywidualna organizacja studiów, urlop zdrowotny, macierzyński, opiekuńczy, rodzinny i okolicznościowy, zakwaterowanie małżonka lub dziecka w domu studenckim) ankietowani często odpowiadali, że nie posiadają wiedzy, czy takie rozwiązania są dostępne. Odsetek takich odpowiedzi mieścił się w zakresie od 33,3% (urlop macierzyński) do 57,7% (urlop rodzinny). Jednocześnie stosunkowo duża grupa osób, której udział wahał się od 31,7% (urlop rodzinny) do 55,4% (urlop zdrowotny) udzieliła odpowiedzi, że wie o dostępności wskazanych rozwiązań, ale nigdy z nich nie korzystała. Odsetek respondentów, którzy potwierdzili korzystanie z oferowanych przez Uczelnię rozwiązań kształtował się pomiędzy 0,3% dla urlopu rodzinnego a 2,3% dla indywidualnego programu studiów. Udział osób wyrażających przekonanie o niedostępności wskazanych rozwiązań wahał się od 2,1% (urlop macierzyński) do 4,4% (urlop zdrowotny). Respondenci proszeni o zaproponowanie innych rozwiązań wymienili urlop dziekański, możliwość uzyskania indywidualnego zakwaterowania w akademiku oraz otwartość pracowników Uczelni w indywidualnym podejściu do rozwiązywania problemów o charakterze osobistym. Ankietowani zgłosili również potrzebę wprowadzenia dodatkowych narzędzi w systemie USOS, pozwalających osobom transpłciowym na posługiwanie się wskazanym imieniem i nazwiskiem (przed zakończeniem procesu formalnej zmiany danych). Udział osób odpowiadających na to pytanie był niewielki i wynosił 1,5% ankietowanych.

Z kolei w odniesieniu do oferowanych w Uczelni narzędzi, procedur i struktur organizacyjnych służących przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności lub dyskryminacji płci, zdaniem 26,1% ankietowanych są one efektywne. Przeważająca część ankietowanych wyraziła brak zainteresowania tą tematyką (36,7%), lub nie potrafiła wypowiedzieć się w tym zakresie (22,1%).

Z możliwości zaproponowania nowych, bardziej efektywnych narzędzi, metod, procedur, struktur organizacyjnych (podmiotowych) służących przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności lub dyskryminacji płci w URK skorzystały jedynie 23 osoby. Spośród nich jedynie 12 osób zgłosiło konkretne uwagi/propozycje, takie jak: uświadamianie pracowników i studentów na temat potrzeb osób trans-/interpłciowych czy podnoszenie świadomości poprzez wykłady, szkolenia oraz warsztaty (akcentując jako grupę docelową zwłaszcza starszych pracowników), wprowadzenie specjalnej nakładki w systemie USOS (w przypadku osób funkcjonujących pod innymi danymi), ankietowanie pracowników czy poddawanie ich testom psychologicznym. W pytaniu dającym możliwość swobodnego opisanie osobistych doświadczeń, spostrzeżeń i uwag w zakresie równego traktowania, związanych z polityką równościową i działaniami równościowymi wdrożonymi w URK, odpowiedzi udzieliło 21 osób. Między odpowiedziami pojawiły się opisy sytuacji związanych z dyskryminacją studentów ze strony pracowników (zwłaszcza starszych) czy ze strony osób na wysokich stanowiskach. Podawano także przykłady pozytywnych sytuacji, do których należy zaliczyć wsparcie studentek w ciąży, możliwości pełnienia przez kobiety ważnych funkcji w URK czy równościowe łazienki (dostępne dla wszystkich bez względu na płeć) na niektórych wydziałach. Pojawiły się też wypowiedzi doceniające dotychczasowe działania i podkreślające konieczność dalszych prac w kierunku równouprawnienia, aby wszyscy czuli się dobrze w Uczelni (jednak z zachowaniem umiaru co do częstości poruszania tego zagadnienia).

Podsumowanie i wnioski

Wyniki ankiet ewaluacyjnych przeprowadzonych w URK w grudniu 2023 roku, w znacznej mierze potwierdziły rezultaty badań ankietowych przeprowadzonych dwa lata wcześniej, które diagnozując ówczesne opinie członków wspólnoty Uczelni, stanowiły jeden z filarów opracowania Planu Równości Płci URK.

Z opinii ankietowanych wynika, że w relacjach społeczności URK wciąż pojawiają się stereotypowe wzorce myślenia i uprzedzenia dotyczące płci, takie jak to, że kobiety gorzej sprawdzają się w kwestiach technicznych i naukach ścisłych. Czasami towarzyszą temu nieprawidłowe zachowania: kwestionowanie kompetencji zawodowych kobiet, protekcyjne zachowania, zwiększone wymagania względem mężczyzn. Kobiety uważają, że w większej mierze bywają obciążone zadaniami, które nie mają charakteru merytorycznego, na rzecz zadań organizacyjnych.

Wśród najistotniejszych potrzeb społeczności akademickiej znalazły się te dotyczące ułatwienia łączenia pracy zawodowej/kształcenia z życiem osobistym, w tym: łatwiejszy dostęp do pracy zdalnej, uwzględnianie zobowiązań opiekuńczych w ocenie pracowników, czy udogodnienia infrastrukturalne i organizacyjne dla rodziców małych dzieci. Warto również wziąć pod uwagę potrzeby członków wspólnoty szczególnie narażonych na dyskryminację: osób niebinarnych, transseksualnych, homoseksualnych, aby mogli w poczuciu bezpieczeństwa i bez ograniczeń funkcjonować w społeczności URK.

Znacznym niebezpieczeństwem w kontekście równości płci w URK jest fakt, że najbardziej rozpowszechnioną formą naruszania równości na Uczelni są nieprawidłowości o najniższym charakterze (głównie komentarze słowne o stereotypach dotyczących płci), co skłania do bagatelizowania i marginalizowania tego problemu. Jednak to właśnie częstotliwość tych zdarzeń, a także lekceważenie, godzenie się z nimi i/lub brak reakcji na nie, utrudnia ich eliminację i decyduje o ich dotkliwości oraz szkodliwości dla społeczności akademickiej. Świadczy to o konieczności edukowania członków wspólnoty URK, co wraz ze zgłaszanym przez respondentów zapotrzebowaniem na szkolenia z zakresu równego traktowania, jasno wytycza potrzeby w tym zakresie.

Oprócz aktywnej polityki realizowanej w ramach działalności równościowej, ważne jest również jej właściwe komunikowanie społeczności akademickiej. Dotyczy to zwłaszcza informowania osób studiujących, wśród których wiedza na temat rozwiązań z zakresu wyrównywania szans wdrożonych w URK jest bardzo ograniczona. Pożądanym rozwiązaniem byłyby cykliczne akcje informacyjne dotyczące zadań Pełnomocnika ds. Równości czy też dostępności rozwiązań związanych z organizacją pracy/studiowania, wspomagających członków wspólnoty, którzy znaleźli się w konkretnej sytuacji życiowej.