

# Badanie opinii członków wspólnoty Uczelni diagnoza jakościowa (cz. 1)

Z natURy  
równoważni



Komisja ds.  
Planu Równości Płci



Z natURy  
równoważni



Komisja ds.  
Planu Równości Płci

# Wyniki ankiety dla pracowników będących 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.

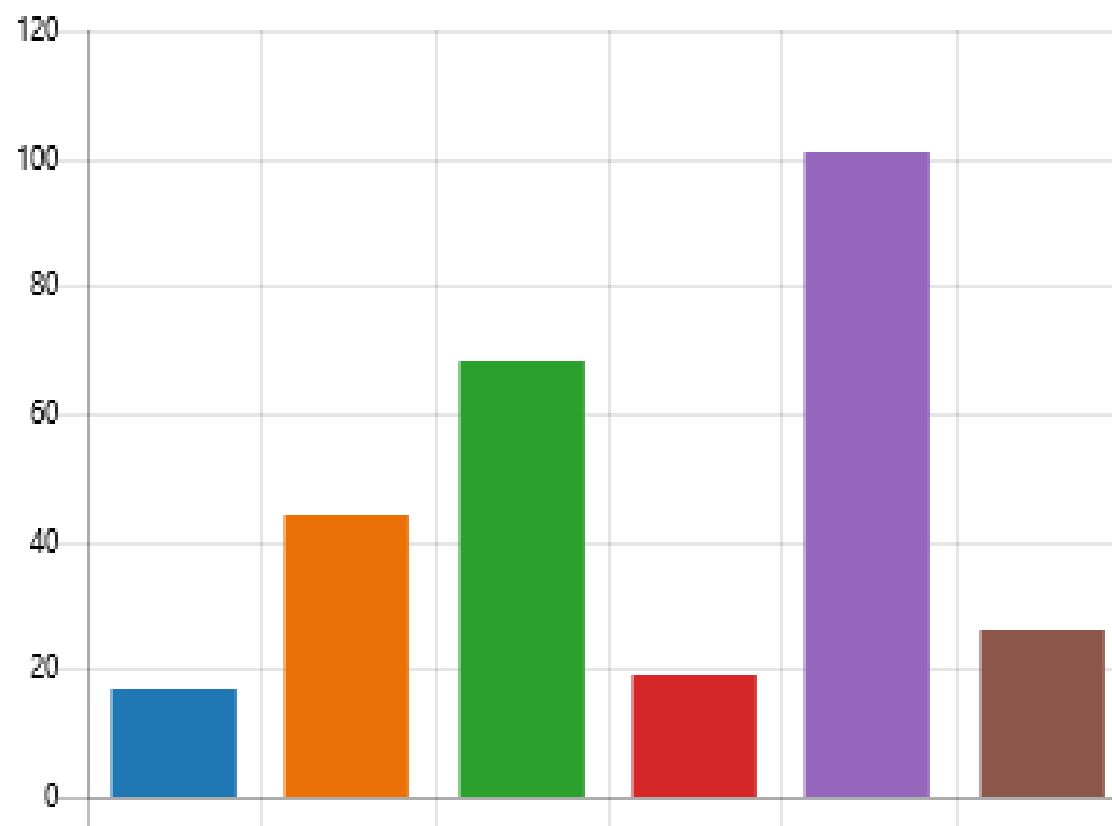
Tabela 2. Podział osób ankietowanych ze względu na płeć i przynależność do badanej grupy (N=1181)



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?

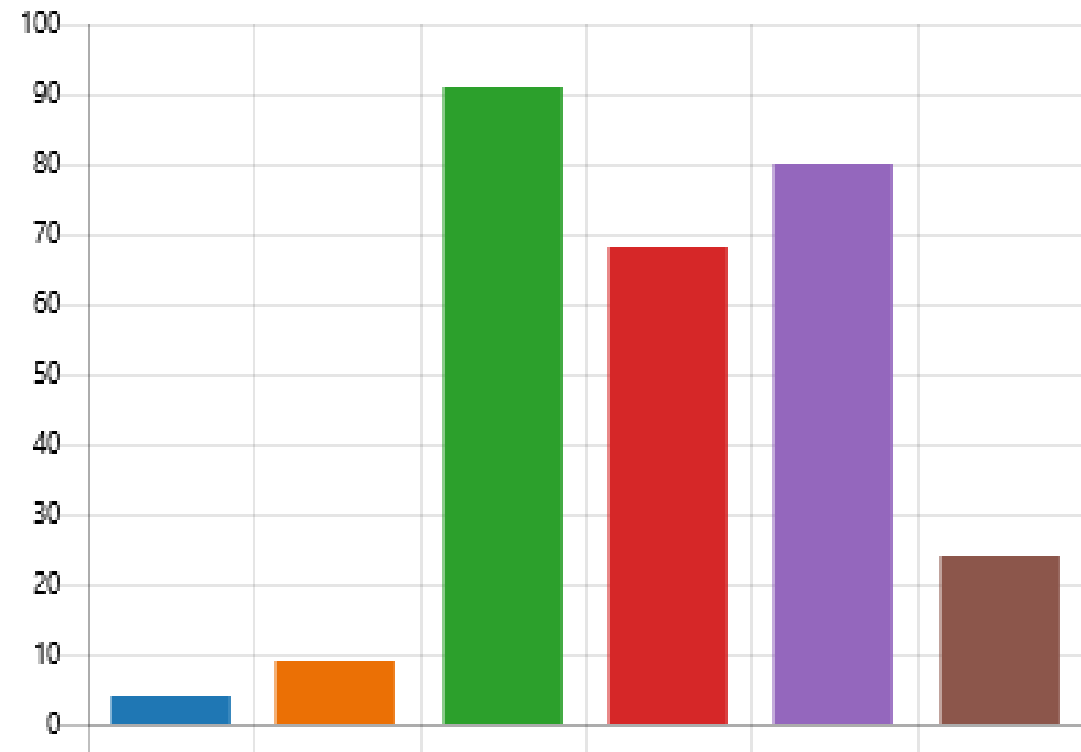
	Zdecydowanie duża	17
	Raczej duża	44
	Raczej mała	68
	Zdecydowanie mała	19
	Nie dostrzegam problemu	101
	Trudno jednoznacznie stwierd...	26









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

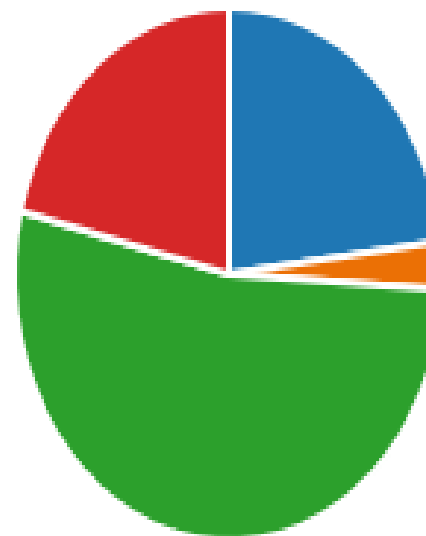
 Zdecydowanie mężczyźni	4
 Raczej mężczyźni	9
 Raczej kobiety	91
 Zdecydowanie kobiety	68
 Nie dostrzegam problemu	80
 Trudno jednoznacznie stwierd...	24





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






	Tak, mężczyźni mają większe s...	63
	Tak, kobiety mają większe sza...	8
	Nie, kobiety i mężczyźni mają ...	145
	Trudno jednoznacznie stwierd...	58







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

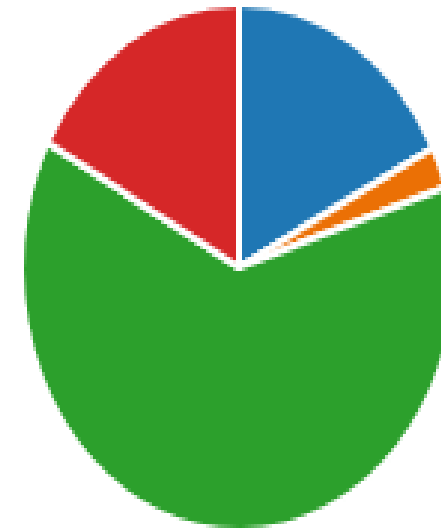
 Zdecydowanie tak	66
 Raczej tak	116
 Raczej nie	51
 Zdecydowanie nie	26
 Trudno jednoznacznie stwierd...	17









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

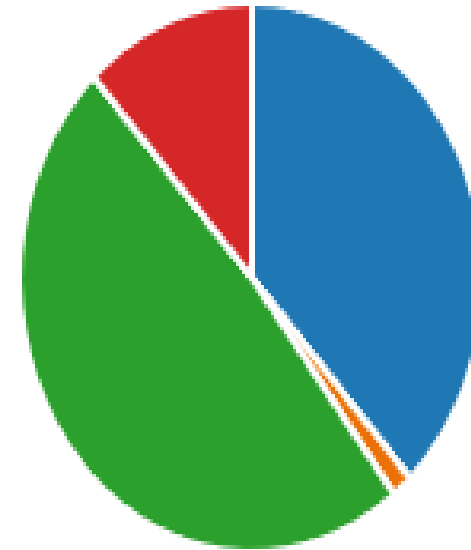
- Tak, mężczyźni mogą liczyć na... 48
- Tak, kobiety mogą liczyć na wi... 7
- Nie, płeć nie ma znaczenia prz... 172
- Trudno jednoznacznie stwierd... 47









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

 Tak, mężczyźni mają większe s...	105
 Tak, kobiety mają większe sza...	4
 Nie, kobiety i mężczyźni mają ...	134
 Trudno jednoznacznie stwierd...	33





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

 Mężczyźni	18
 Kobiety	24
 Płeć nie ma znaczenia	199
 Trudno jednoznacznie stwierd...	35





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

- Tak, na tym samym lub podob... 22
- Tak, na tym samym lub podob... 1
- Nie, płeć nie ma znaczenia prz... 182
- Trudno jednoznacznie stwierd... 71





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

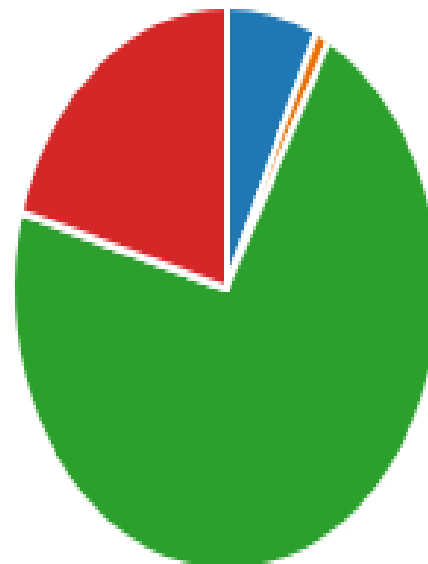
- Tak, częściej i wyższe dodatki f... 15
- Tak, częściej i wyższe dodatki f... 2
- Nie, płeć nie ma znaczenia prz... 179
- Trudno jednoznacznie stwierd... 79








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

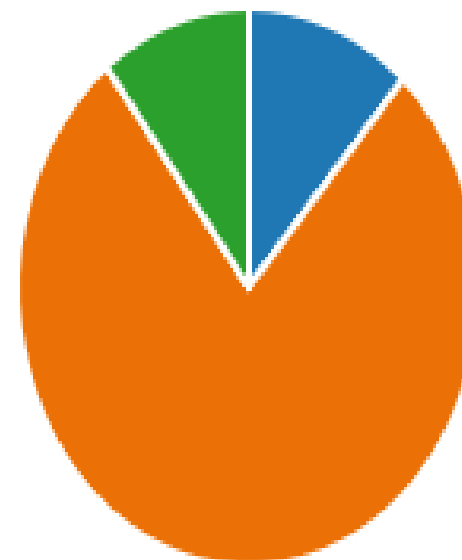
● Tak, mężczyźni delegowani są ...	19
● Tak, kobiety delegowane są n...	3
● Nie, płeć nie ma znaczenia prz...	197
● Trudno jednoznacznie stwierd...	57








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

 Tak	32
 Nie	214
 Nie chcę odpowiadać na to py...	29





### 13. Jeżeli w pytaniu 12 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to kto podjął taką decyzję?

 Mężczyzna	29
 Kobieta	6
 Nie chcę odpowiadać na to py...	50





## 14. Jakie Twoim zdaniem niżej wymienione przeszkody mają wpływ na możliwość uczestnictwa pracowników w wydarzeniach (inicjatywach) podnoszących kwalifikacje zawodowe i naukowe?

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

brak czasu związany z obowiązkami zawodowymi, np.: działalność naukowa, dydaktyczna, organizacyjna,...

brak wsparcia ze strony przełożonych

brak możliwości pokrycia kosztów ze środków finansowych jednostki zatrudniającej

pleć

wiek

postrzeganie szkolenia lub kursu jako nieistotnego dla rozwoju pracownika przez przełożonego

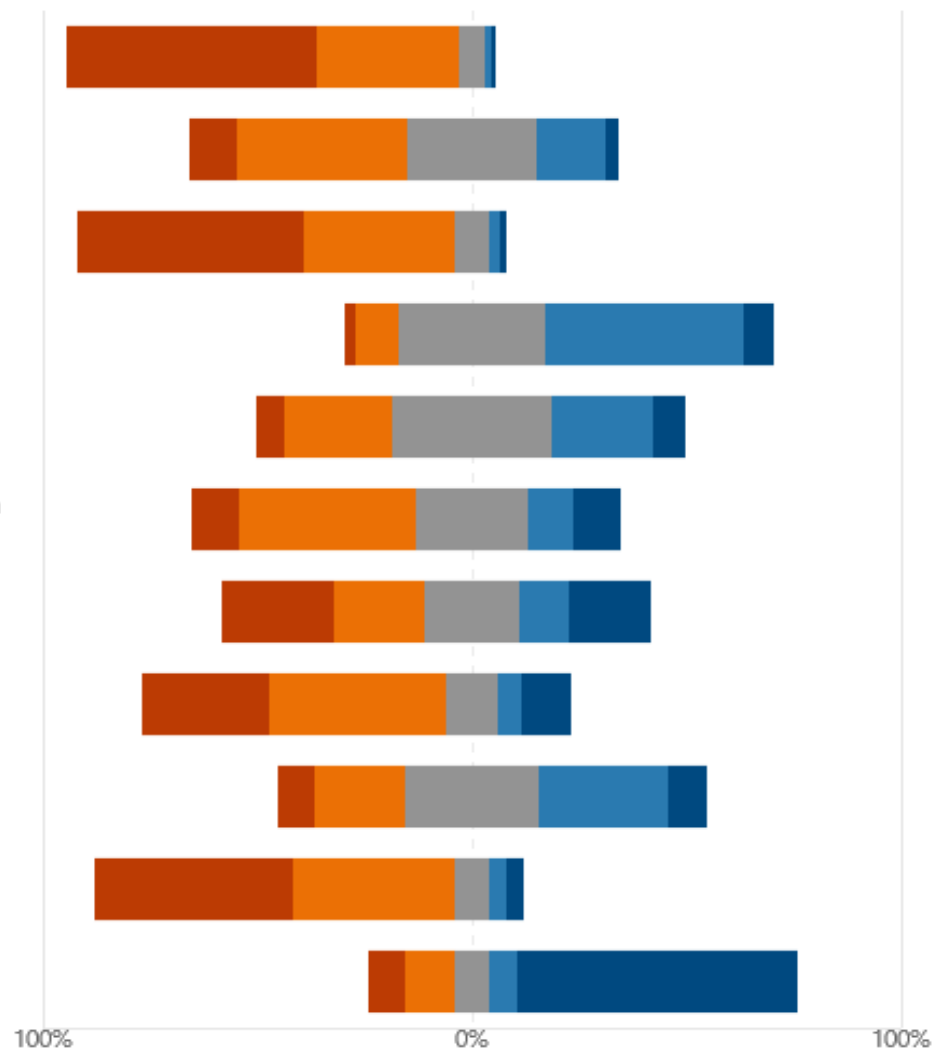
długookresowa absencja pracownika, np.: urlop macierzyński, wychowawczy, opiekuńczy, zdrowotny...

zjawisko wypalenia zawodowego

stan cywilny





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

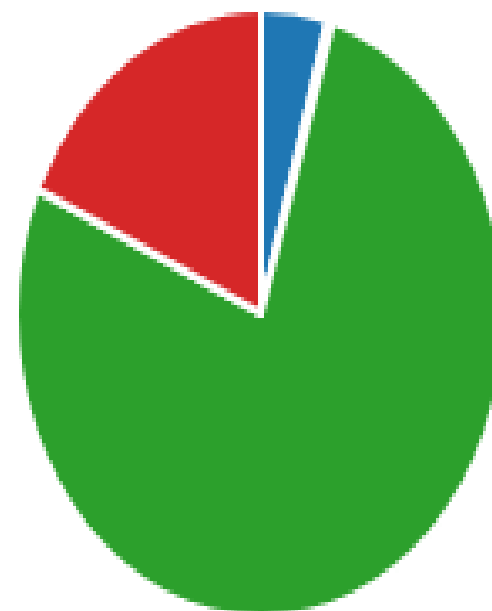
inne (proszę określić w kolejnym pytaniu)





## 16. Czy Twoim zdaniem przełożony kieruje się kryterium płci przy podziale środków służących finansowaniu działalności naukowej?

 Tak, mężczyźni otrzymują więc...	12
 Tak, kobiety otrzymują więcej ...	1
 Nie, płeć nie ma znaczenia prz...	210
 Trudno jednoznacznie stwierd...	50









## 17. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na częstotliwość i zakres powierzania (angażowania) pracownikom Uczelni dodatkowych obowiązków dydaktycznych?

● Tak, mężczyznom powierzane ...	12
● Tak, kobietom powierzane są ...	39
● Nie, kryterium płci nie ma wpł...	186
● Trudno jednoznacznie stwierd...	37







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

 Tak, mężczyznom powierzane ...	18
 Tak, kobietom powierzane są ...	50
 Nie, kryterium płci nie ma ...	161
 Trudno jednoznacznie stwierd...	44







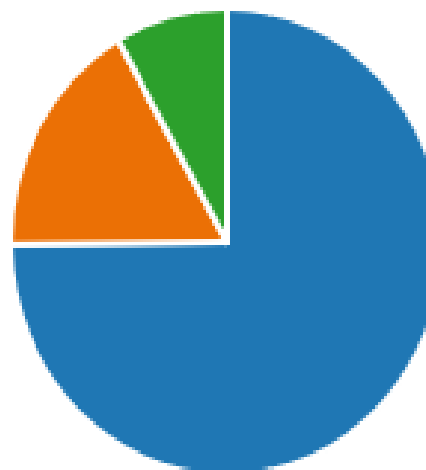
## 19. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na udział pracowników w różnych gremiach organizacyjnych i naukowych (komisjach, radach, kolegiach, zespołach itp.)?

 Tak, mężczyźni są częściej nominowani	78
 Tak, kobiety są częściej nominowane	5
 Nie, płeć nie ma znaczenia przy nominacji	152
 Trudno jednoznacznie stwierdzić	41



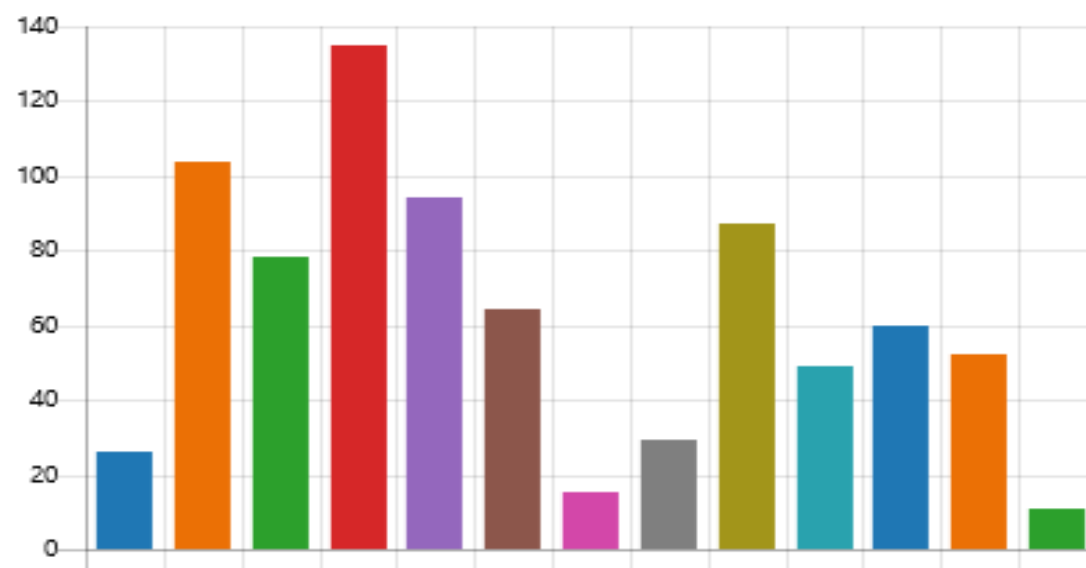
## 20. Czy w okresie ostatnich 5 lat, proponowano Tobie członkostwo (kandydowanie) w gremiach organizacyjnych lub naukowych (komisjach, radach, kolegiach, zespołach itp.)?

 Tak	205
 Nie	46
 Nie chcę odpowiadać na to py...	23



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

● Senat	26
● Kolegium wydziałowe/rada wy...	104
● Komisja senacka/rektorska	78
● Komisja dziekańska/wydziałowa	135
● Rada dyscypliny	94
● Rada programowa kierunku/ki...	64
● Rada naukowa wydawnictwa	15
● Rada redakcyjna czasopisma	29
● Komitet organizacyjny/nauko...	87
● Zespół ekspercki	49
● Zespół recenzentów	60
● Zespół grantowy	52
● Inne	11











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

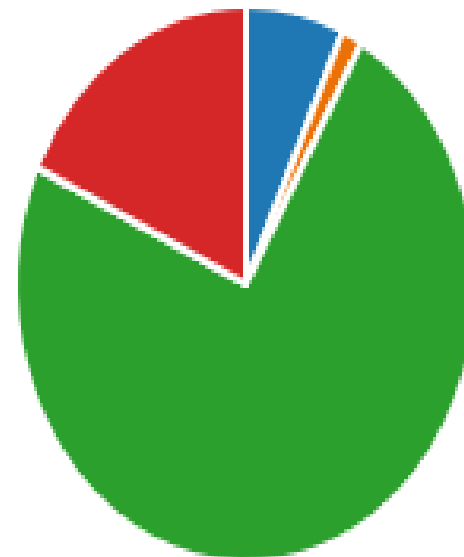
- Tak, mężczyźni są częściej no... 77
- Tak, kobiety są częściej nomin... 3
- Nie, płeć nie ma znaczenia prz... 136
- Trudno jednoznacznie stwierd... 58





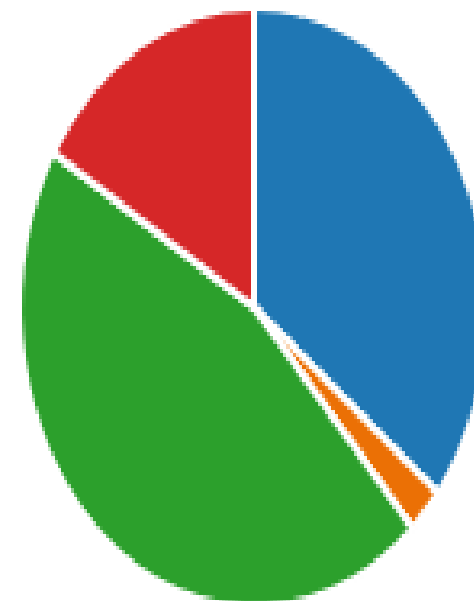
## 23. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na poziom i rodzaj wsparcia ze strony przełożonego oraz współpracowników przy aplikowaniu o finansowanie badań naukowych (np. grantów, dotacji celowych itp.)?

 Tak, mężczyźni częściej otrzy...	19
 Tak, kobiety częściej otrzymuj...	4
 Nie, płeć nie ma wpływu na p...	203
 Trudno jednoznacznie stwierd...	50






## 24. Czy Twoim zdaniem kryterium płci ma wpływ na poziom trudności i czas związany z uzyskaniem awansu naukowego?

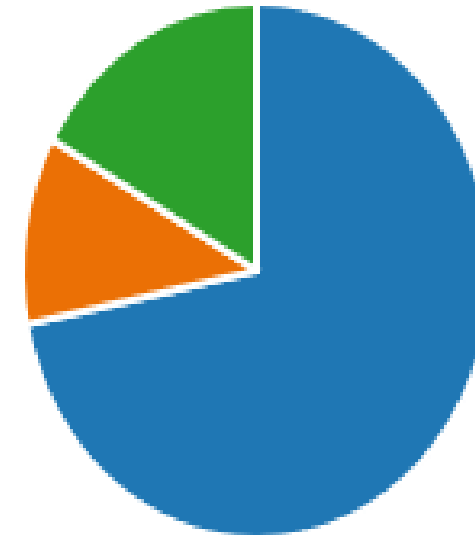
- Tak, mężczyznom łatwiej uzys... 98
- Tak, kobietom łatwiej uzyskać ... 7
- Nie, płeć nie ma wpływu na p... 125
- Trudno jednoznacznie stwierd... 45





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

 Tak	196
 Nie	31
 Nie chcę odpowiadać na to py...	46



## 26. Jeżeli w pytaniu 25 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to Twoim zdaniem jaki wpływ na efektywność wykonywania obowiązków zawodowych mają 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

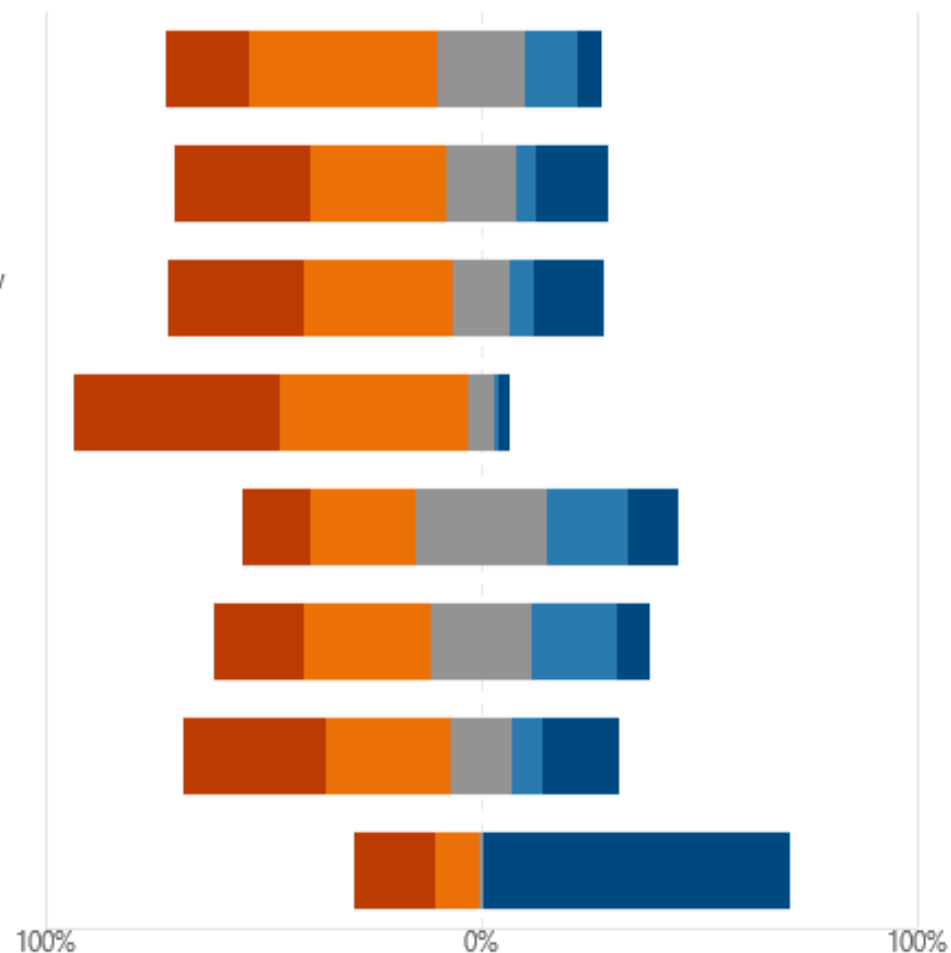
nadmiar obowiązków zawodowych, np.: dydaktycznych, naukowych, organizacyjnych itp.

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)



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

 Tak	141
 Nie	98
 Trudno jednoznacznie stwierd...	36





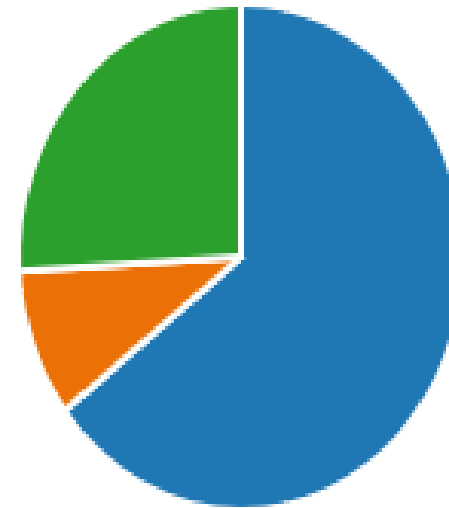
29. **Czy zgadasz się ze stwierdzeniem: „gdybym miał/miała możliwość awansu na stanowisko kierownicze nie zdecydowałbym/ zdecydowałabym się na nie ze względu na dotychczasowe obciążenie innymi obowiązkami (zawodowymi i/lub rodzinnymi)”?**

 Tak	109
 Nie	90
 Trudno jednoznacznie stwierd...	76



30. **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	177
 Nie	26
 Trudno jednoznacznie stwierd...	71

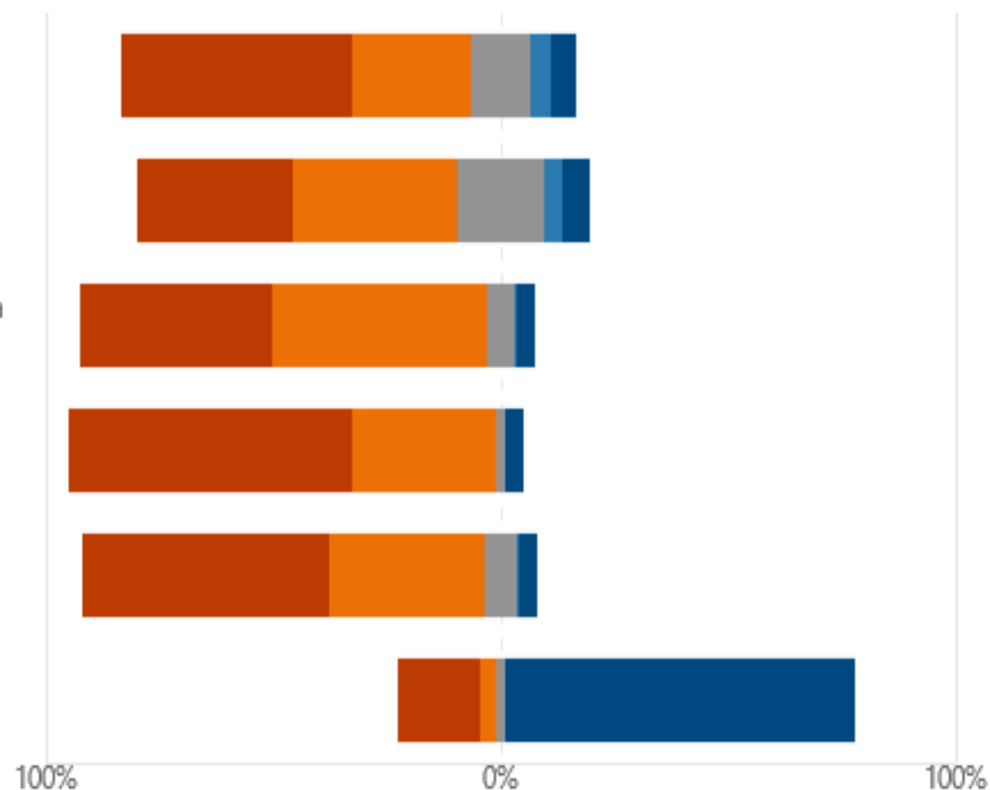




31. **Jeżeli w pytaniu 30 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to Twoim zdaniem, które z niżej wymienionych udogodnień powinny zostać wprowadzone w Uczelni w celu wspierania osób obciążonych dodatkowymi obowiązkami rodzinnymi (np. opieką nad dziećmi, osobami starszymi, osobami przewlekle chorymi itp.)**

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

zróżnicowanie kryteriów oceny okresowej  
 zmniejszenie obciążeń dydaktycznych dla tej grupy pracowników  
 zmniejszenie zakresu obowiązków organizacyjnych 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)



### 33. 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...	8
● Tak, często spotykałem/am się...	13
● Tak, ale rzadko spotykałem/a...	68
● Nie, nigdy nie spotykałem/am...	167
● Trudno jednoznacznie stwierd...	20





### 34. 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/...	9
● Tak, często słyszałem/am o te...	23
● Tak, ale rzadko słyszałem/am ...	83
● Nie, nigdy nie słyszałem/am o...	123
● Trudno jednoznacznie stwierd...	37





### 35. 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

sugerowanie kolejności autorów w publikacjach naukowych według ich płci

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

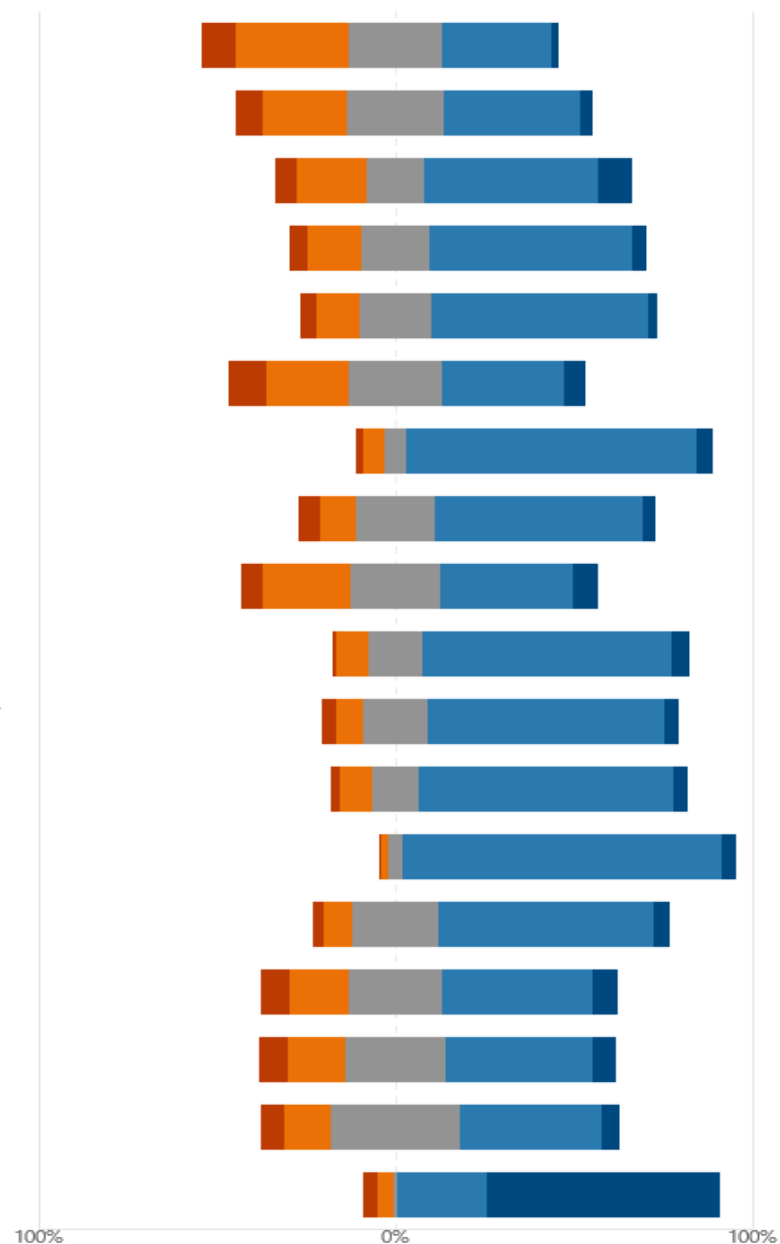
wymuszanie zostawania po godzinach pracy

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

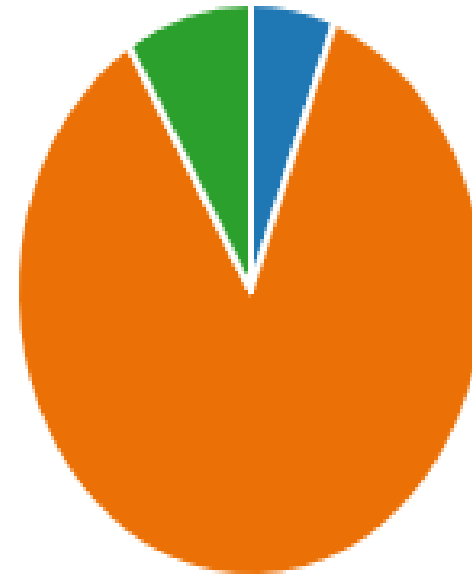
inne (proszę określić w kolejnym pytaniu)








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

 Tak	16
 Nie	235
 Nie chcę odpowiadać na to py...	24






### 38. 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	65
 Nie	183
 Nie chcę odpowiadać na to py...	27



**39. Jeżeli w pytaniu 37 lub 38 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to czy problem został rozwiązany pozytywnie dla Ciebie lub kolegi/koleżanki?**

 Tak	13
 Nie	31
 Nie chcę odpowiadać na to py...	51











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

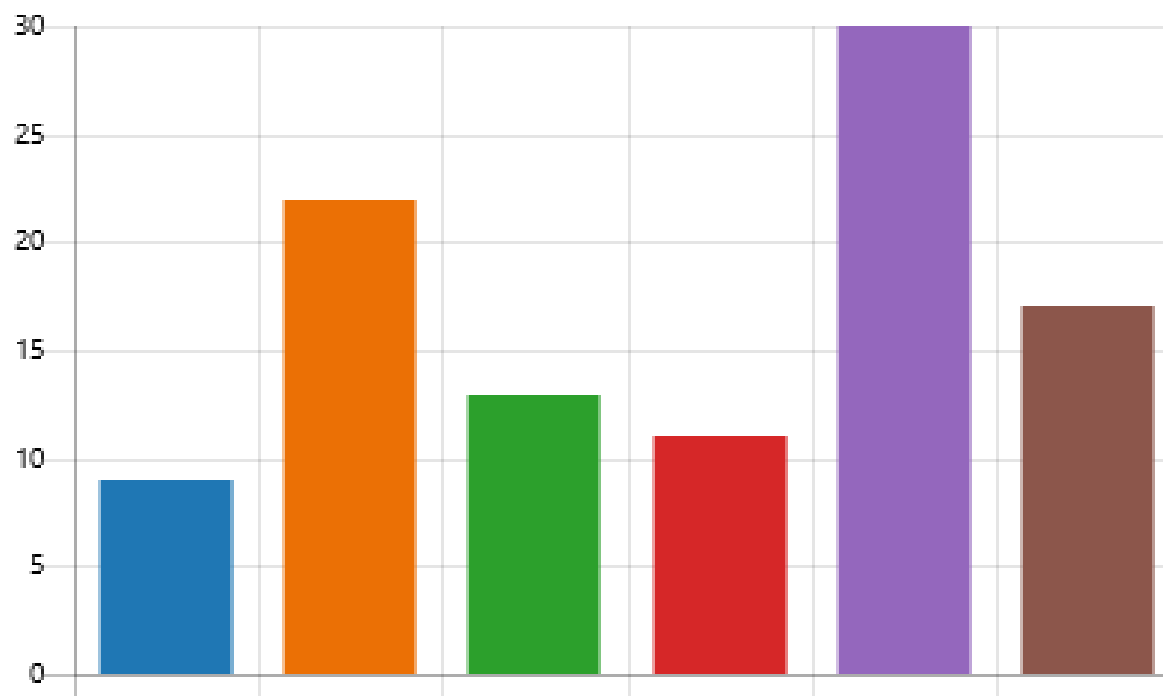
● Tak, posiadam taką wiedzę w ...	15
● Tak, posiadam taką wiedzę, al...	49
● Nie, nie posiadam wystarczają...	132
● Trudno jednoznacznie stwierd...	38
● Nie potrafię odpowiedzieć, gd...	40











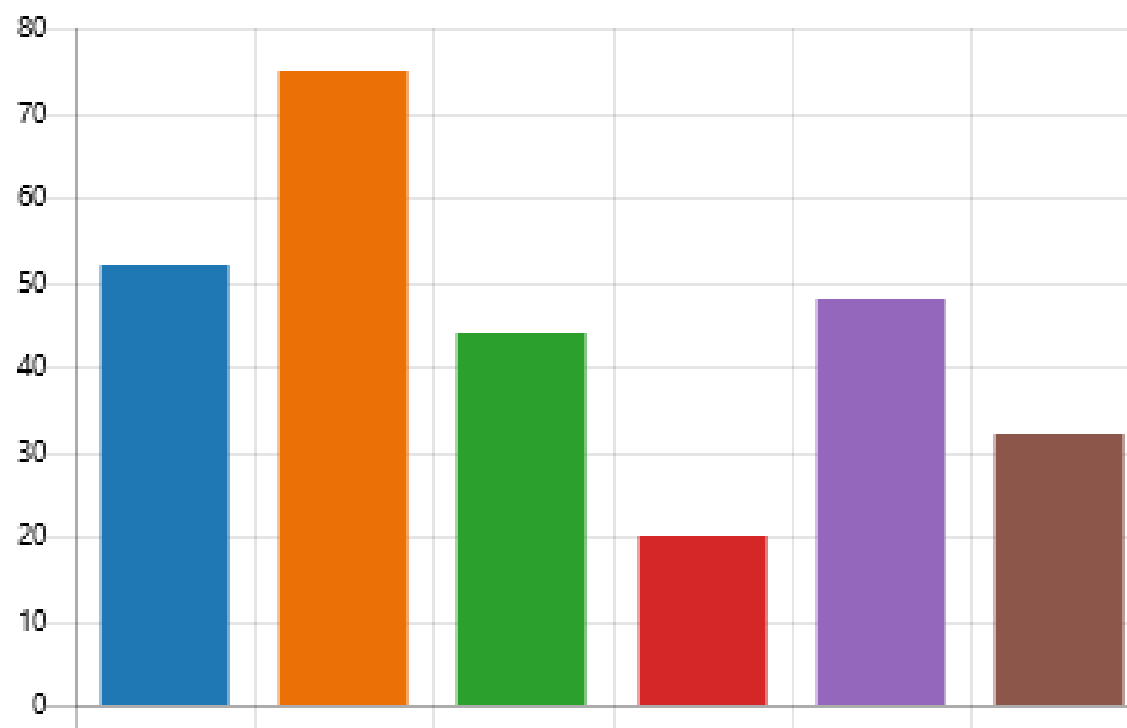
41. **Jeżeli w pytaniu 40 udzieliłeś/aś odpowiedzi „Tak”, to czy Twoim zdaniem oferowane w Uczelni narzędzia, procedury, struktury organizacyjne (podmiotowe) służące przeciwdziałaniu zjawiskom nierówności lub dyskryminacji płci są efektywne?**

 Zdecydowanie tak	9
 Raczej tak	22
 Raczej nie	13
 Zdecydowanie nie	11
 Trudno jednoznacznie stwierd...	30
 Nie potrafię odpowiedzieć, gd...	17



**42. 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	52
 Raczej tak	75
 Raczej nie	44
 Zdecydowanie nie	20
 Trudno jednoznacznie stwierd...	48
 Nie potrafię odpowiedzieć, gd...	32



### 43. 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 wzmocnienia 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

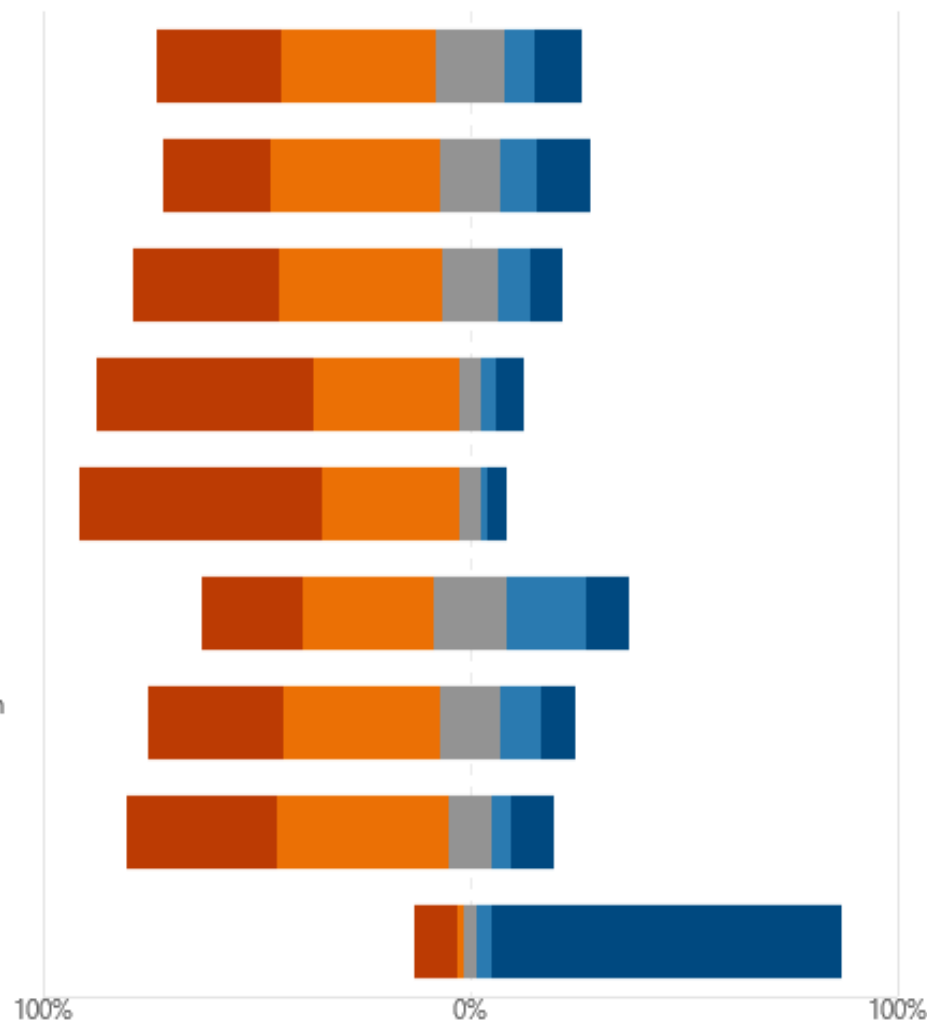
wsparcie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki...

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)







## 46. Proszę wskazać swój wiek

 poniżej 35 lat	30
 36-45 lat	86
 46-56 lat	117
 57-65 lat	24
 powyżej 65 lat	9









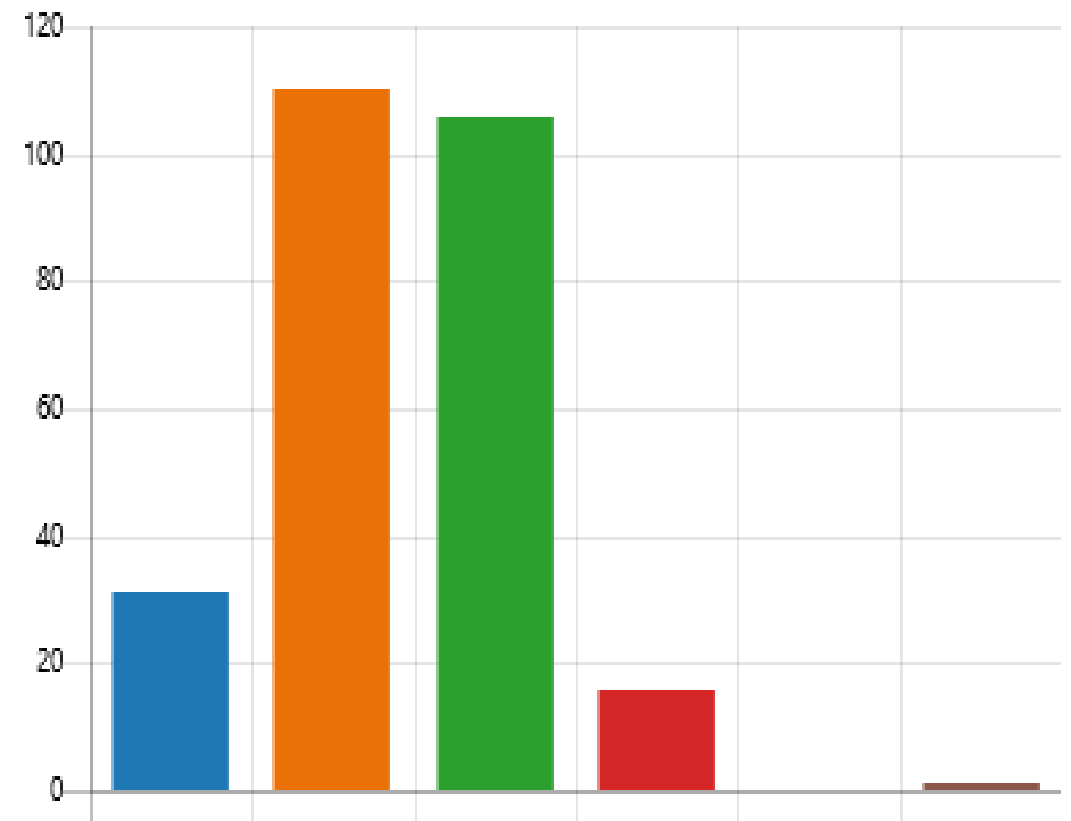
## 47. Proszę wskazać posiadany stopień (tytuł) naukowy (zawodowy)

	profesor	30
	doktor habilitowany	123
	doktor	106
	magister	9



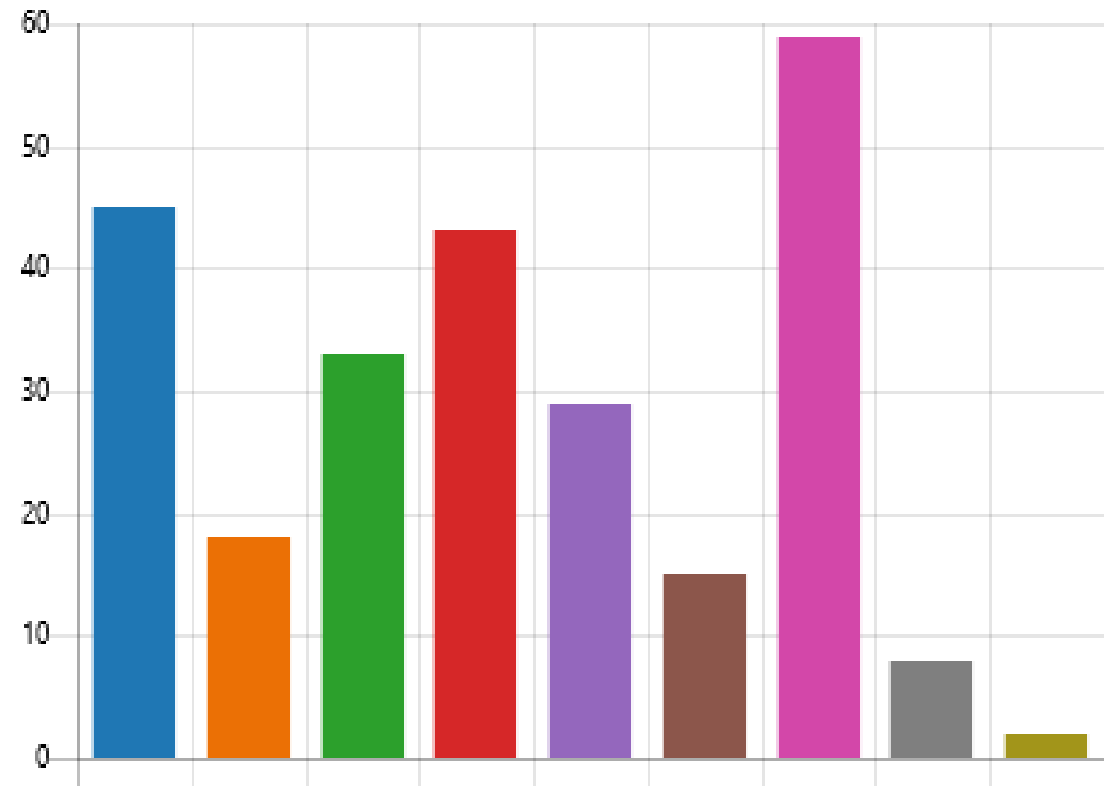
## 48. Proszę wskazać zajmowane stanowisko w Uczelni

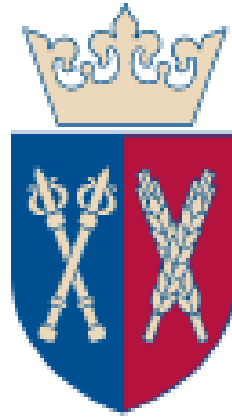
 profesor	31
 profesor uczelni	110
 adiunkt	106
 asystent	16
 lektor	0
 instruktor	1



## 49. Proszę wskazać jednostkę zatrudnienia w Uczelni

	Wydział Rolniczo-Ekonomiczny	45
	Wydział Leśny	18
	Wydział Hodowli i Biologii Zwi...	33
	Wydział Inżynierii Środowiska ...	43
	Wydział Biotechnologii i Ogro...	29
	Wydział Inżynierii Produkcji i E...	15
	Wydział Technologii Żywności	59
	Uniwersyteckie Centrum Med...	8
	Jednostka ogólnouczelniana	2





Z natURY  
równoważni



Komisja ds.  
Planu Równości Płci

