

## Załącznik 1 b

### WYNIKI ANKIET – PRACOWNICE i PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI I INŻYNIERYJNO-TECHNICZNI

W badaniu wzięło udział 140 osób zatrudnionych w administracji i na stanowiskach inżyniersko-technicznych. Większość badanych stanowiły kobiety - 55%, mężczyźni – 41%, a nie chciało udzielić odpowiedzi 4% ankietowanych..

#### 1) Czy w procesie rekrutacyjnym doświadczyła Pani/Pan nierównego traktowania z uwagi na płeć?

Rysunek 1 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym

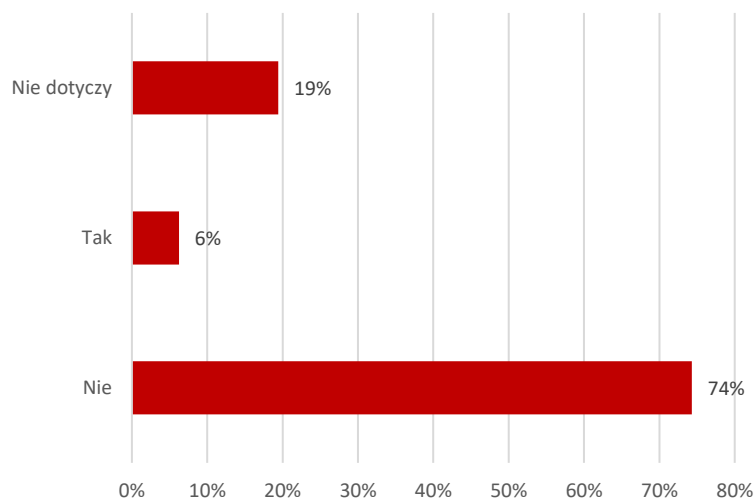


Tabela 1 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym

	Liczba	Procent
Nie	107	74%
Tak	9	6%
Nie dotyczy	28	19%

Większość ankietowanych (74%) wybrało odpowiedź, że nie doświadczyła nierównego traktowania z uwagi na płeć, 6% wybrało odpowiedź „Tak”, reszty osób problem nie dotyczył.

## 2) Czy w pracy zawodowej doświadczyła Pani/Pan bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć?

Rysunek 2 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej

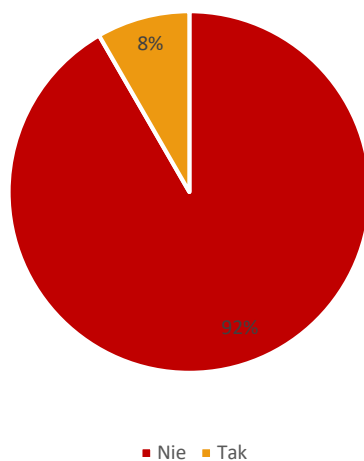


Tabela 2 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	132	92%
Tak	12	8%

Po przeanalizowaniu wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników inżyniersko–technicznych i administracyjnych okazało się, że 92% badanych nie doświadczyło bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w swojej pracy zawodowej. Natomiast 8% osób miało styczność z tym zjawiskiem.

## 3) Czy w pracy zawodowej spotkała się Pani/Pan z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć?

Rysunek 3 Doświadczenie przejawów dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej

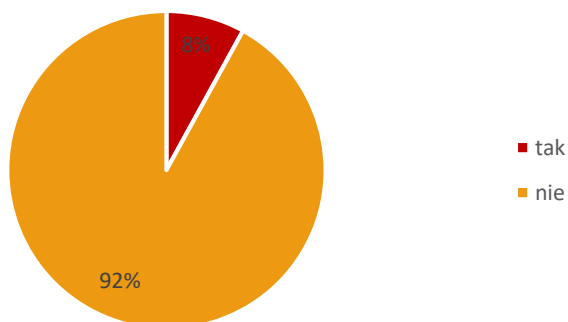


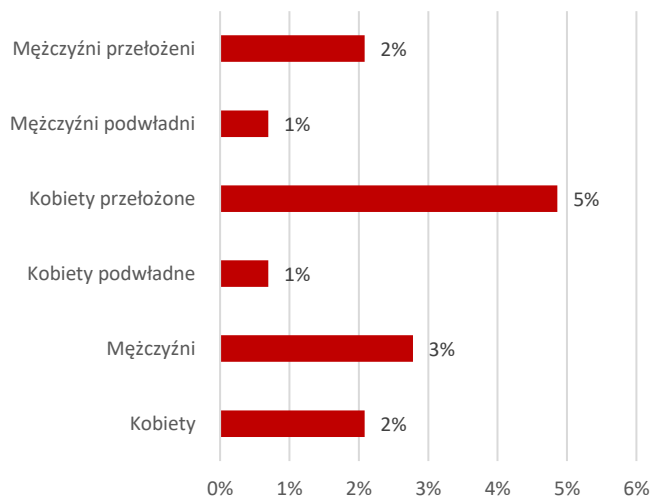
Tabela 3 Doświadczenie przejawów dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	132	92%
Tak	12	8%

Duża większość badanych pracowników, bo 92% nie spotkało się z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej.

**4) Kogo dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi):**

**Rysunek 4** Osoba której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć



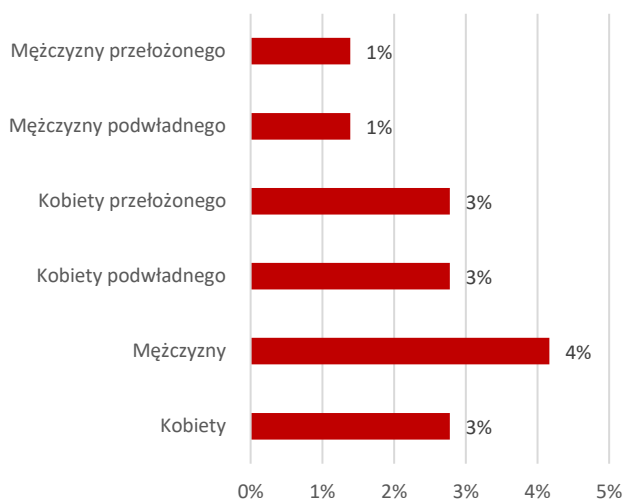
**Tabela 4** Osoba której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Kobiety	3	2%
Mężczyźni	4	3%
Kobiety podwładne	1	1%
Kobiety przełożone	7	5%
Mężczyźni podwładni	1	1%
Mężczyźni przełożeni	3	2%

Najczęściej osobami, których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji, według badanych osób, były kobiety przełożone, tak wskazało 5% respondentów, 3% podało również mężczyzn.

**5) Kto dopuszczał się tego typu zachowań? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi):**

**Rysunek 5** Kto dopuszczał się zachowań dyskryminacji ze względu na płeć.



**Tabela 5** Kto dopuszczał się zachowań dyskryminacji ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Kobiety	4	3%
Mężczyźni	6	4%
Kobiety podwładnego	4	3%
Kobiety przełożonego	4	3%
Mężczyźni podwładnego	2	1%
Mężczyźni przełożonego	2	1%

Najczęściej osobami, które dopuszczały się zachowań mających znamiona dyskryminacji byli mężczyźni, tak wskazało 4% respondentów, 3% podało kobiety.

**6) Jakie formy przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi):**

**Rysunek 6** Formy zachowań dyskryminujących ze względu na płeć



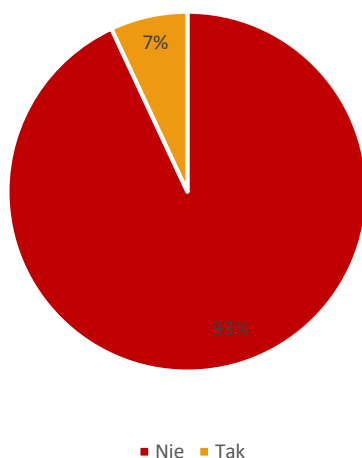
**Tabela 6** Formy zachowań dyskryminujących ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Inne - jakie...	2	1%
Niestosowne zachowanie	3	2%
Plotki	4	3%
Niedopuszczanie do głosu	4	3%
Niestosowne żarty	5	3%
Publiczna krytyka	5	3%
Dwuznaczne komentarze	6	4%
Kąśliwe uwagi	8	6%

6% badanych osób wybrało odpowiedź, że zachowania dyskryminujące ze względu na płeć przybierały formę kąśliwych uwag, natomiast 1% badanych zaznaczyło odpowiedź „inne”.

**7) Czy w procesie budowania kariery zawodowej Pani/Pana płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym?**

**Rysunek 7** Płeć jako kryterium decyduje o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej



**Tabela 7** Płeć jako kryterium decyduje o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	134	93%
Tak	10	7%

Prawie wszyscy badani, bo aż 93% podało, że w procesie budowania kariery zawodowej płeć nie była kryterium decydującym o awansie zawodowym, przeciwnego zdania było 7% badanych.

## 8) Czy zdaniem Pani/Pana Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci?

Rysunek 8 Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

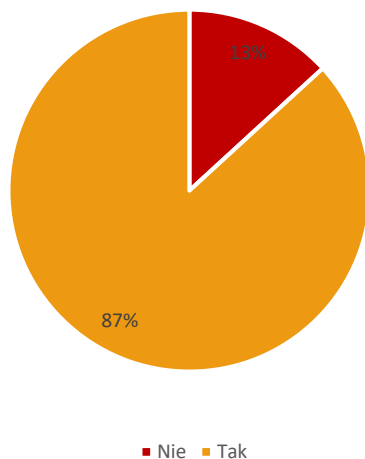


Tabela 8 Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

	Liczba	Procent
Nie	19	13%
Tak	125	87%

87% badanych pracowników uważa, że Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci, a 13% jest przekonanych że PRz nie dysponuje takimi rozwiązaniami.

Kilka osób podało propozycje takich rozwiązań:

- Starsi panowie powinni seksistowskie treści zachować dla swojej rodziny, a nie "błyszczyć" w pracy
- Możliwość pracy zdalnej dla rodziców.
- Taka sama wysokość wynagrodzenia niezależnie od płci na danym stanowisku (mówimy o przypadku kiedy zakres obowiązków, wymiar czasu pracy jest identyczny).
- Równej pensji dla kobiet i mężczyzn z tym samym wykształceniem.
- Cyklicznych szkoleń z zakresu dyskryminacji i równości płci, akcji promujących tę tematykę na Uczelni, większej widoczności Pełnomocniczki Rektora ds. Równości Płci, częstszych ankiet.
- Szkolenia i weryfikacja. Rzekomo anonimowe ankiety o kierownicze wg jej pomysłu każdy miał przynieść jej osobiście do gabinetu (nie w kopercie).
- Dofinansowanie dokształcania w obrębie wykonywanych obowiązków.
- Rozmowy z pracownikami.
- Równość płac, większa dostępność kobiet na stanowiskach kierowniczych.
- Oczekuję wprowadzenia kadencyjności na stanowiskach kierowniczych oraz jasnych i klarownych wymogów wobec kandydatów, co w przyszłości umożliwi ubieganie się o takowe stanowiska bez względu na płeć.

## 9) Czy w ocenie Pani/Pana skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest:

Rysunek 9 Skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

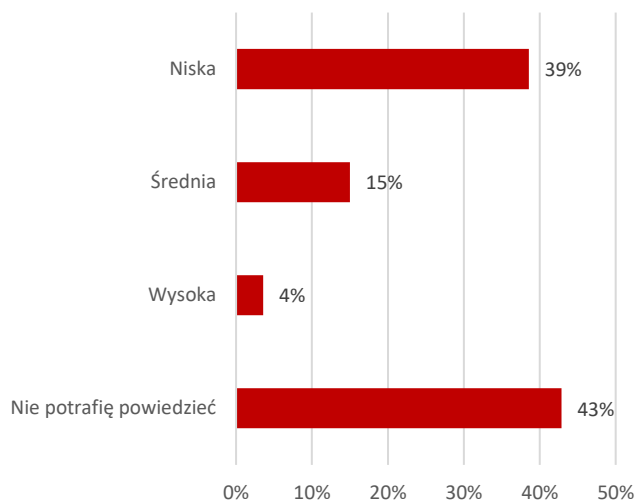


Tabela 9 Skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

	Liczba	Procent
Nie potrafię powiedzieć	60	43%
Wysoka	5	4%
Średnia	21	15%
Niska	54	39%

W odpowiedzi na pytanie jaka według Państwa jest skala nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej 43% badanych nie potrafiło określić, 39% uważa, że niska, 15%, że średnia, natomiast 4% osób twierdzi, że problem ten ma dużą skalę.

## 10) Jak problem nierówności płci jest traktowany w Pani/Pana najbliższym otoczeniu zawodowym i przez przełożonych?

Rysunek 10



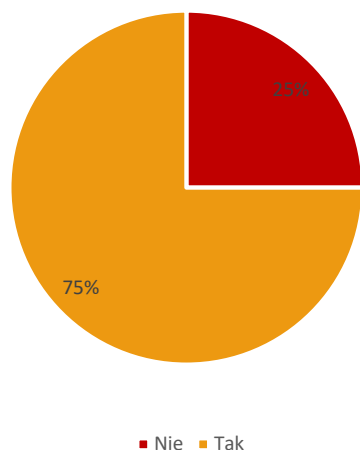
Tabela 10

	Liczba	Procent
Problem występuje, ale jest w sposób właściwy rozwiązywany.	6	4%
Problem nie występuje	118	84%
Występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane,	12	9%
Przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi,	4	3%

Aż 84% badanych uważa, że problem nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym nie występuje, natomiast 3% uważa, że przełożeni nie reagują na zgłoszenie uwagi. 9% osób uważa, że problem występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane.

**11) Czy pracując udaje się Pani/Panu zachować równowagę między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”)?**

Rysunek 11 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć



**Tabela 11 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć**

	Liczba	Procent
Nie	35	25%
Tak	105	75%

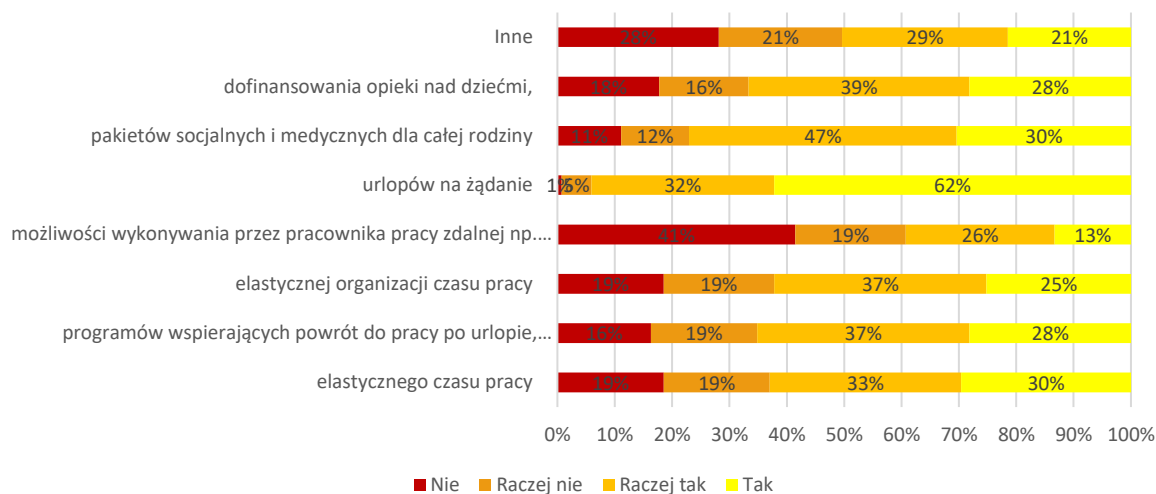
Duży procent ankietowanych pracowników administracyjnych i inżynierijno-technicznych - 75% - twierdzi, że udaje im się zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, natomiast 25% ma z tym problem.

**12) Czy zdaniem Pani/Pana Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”), w zakresie między innymi:**

**Tabela 42 Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”)**

	Nie	Raczej nie	Raczej tak	Tak
elastycznego czasu pracy	25	25	45	40
programów wspierających powrót do pracy po urlopie, macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym	22	25	50	38
elastycznej organizacji czasu pracy	25	26	50	34
możliwości wykonywania przez pracownika pracy zdalnej np. podczas choroby dziecka	56	26	35	18
urlopów na żądanie	1	7	43	84
pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny	15	16	63	41
dofinansowania opieki nad dziećmi,	24	21	52	38
Inne	38	29	39	29

**Rysunek 42 Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”)**



Z analizy wynika, że najwyżej pracownicy ocenili dostępność urlopów na żądanie – 62%, a także dostępność pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny, elastyczny czas pracy – po 30%. Nieco niżej zostały ocenione programy wspierające powrót do pracy po urlopie np. macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym, dofinansowania opieki nad dzieckiem – po 28% oraz elastycznej organizacji czasu pracy - 25%, .

Najniżej pracownicy administracji i inżynierijno–techniczni ocenili możliwość wykonywania przez pracownika pracy zdalnej – 13%.

## Metryczka:

### Płeć

Rysunek 13 Płeć

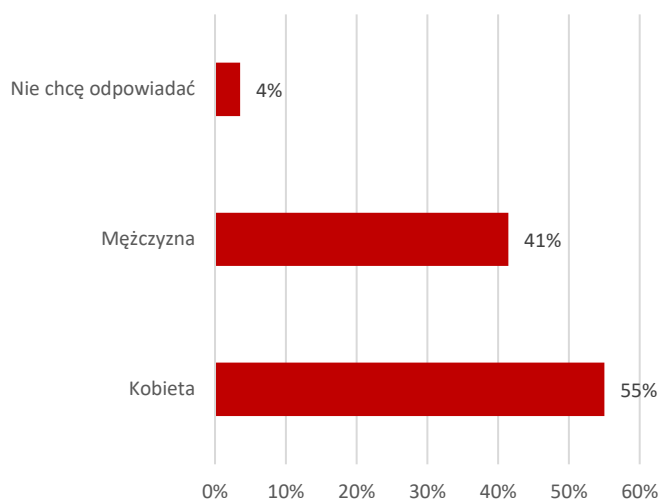


Tabela 13 Płeć

	Liczba	Procent
Kobieta	77	55%
Mężczyzna	58	41%
Nie chcę odpowiadać	5	4%

W badaniu wzięło udział 140 osób zatrudnionych w administracji i na stanowiskach inżyniersko-technicznych. Większość badanych stanowiły kobiety - 55%, mężczyźni – 41%, a nie chciało udzielić odpowiedzi 4% ankietowanych..

### Wiek:

Rysunek 14 Wiek

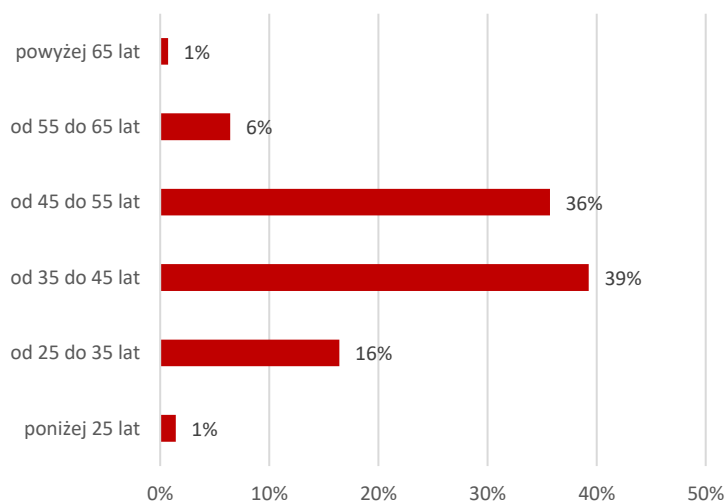


Tabela 5 Wiek

	Liczba	Procent
poniżej 25 lat	2	1%
od 25 do 35 lat	23	16%
od 35 do 45 lat	55	39%
od 45 do 55 lat	50	36%
od 55 do 65 lat	9	6%
powyżej 65 lat	1	1%

Najwięcej osób biorących udział w ankiecie mieściło się w dwóch przedziałach wiekowych: od 35 do 45 lat – 39% oraz 45 do 55 lat - 36%.

## Staż pracy

Rysunek 15 Staż pracy

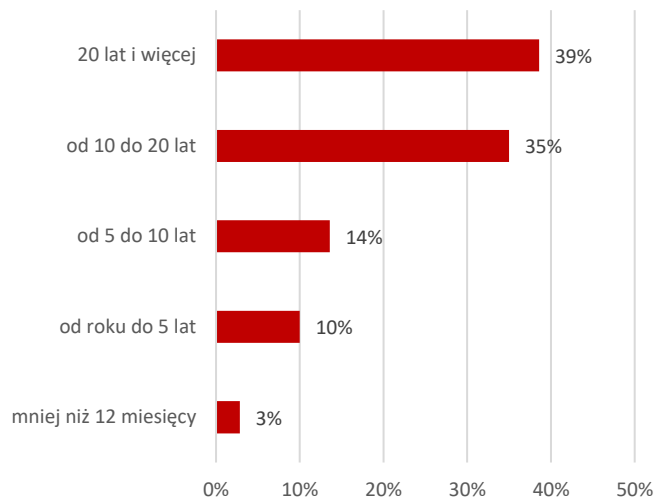


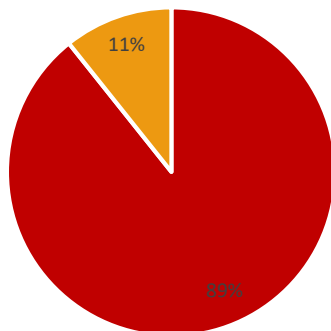
Tabela 6 Staż pracy

	Liczba	Procent
mniej niż 12 miesięcy	4	3%
od roku do 5 lat	14	10%
od 5 do 10 lat	19	14%
od 10 do 20 lat	49	35%
20 lat i więcej	54	39%

39% ankietowanych osób posiada staż pracy 20 lat i dłużej, 35% od 10 do 20 lat.

## Forma zatrudnienia:

Rysunek 16 Forma zatrudnienia



- umowa o pracę na czas nieokreślony
- umowa o pracę na czas określony

Tabela 7 Forma zatrudnienia

	Liczba	Procent
umowa o pracę na czas nieokreślony	125	89%
umowa o pracę na czas określony	15	11%

89% pracowników administracyjnych i inżynieryjno-technicznych posiada umowę o pracę, 11% umowę na czas określony.

## Miesięczny przychód, pomniejszony o składki społeczne i zdrowotne:

Rysunek 17 Przychody

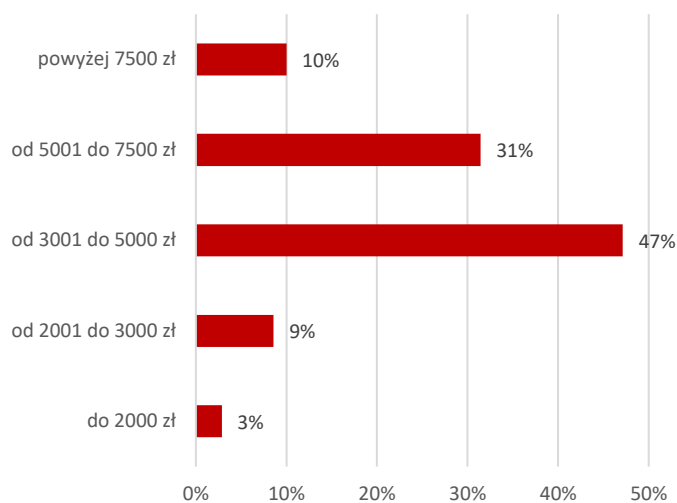


Tabela 8 Przychody

	Liczba	Procent
do 2000 zł	4	3%
od 2001 do 3000 zł	12	9%
od 3001 do 5000 zł	66	47%
od 5001 do 7500 zł	44	31%
powyżej 7500 zł	14	10%

Blisko połowa ankietowanych (47%) osiąga miesięczny przychód w przedziale od 3 001 zł do 5 000 zł, 31% osób mieści się w przedziale od 5 001 zł do 7 500 zł, a 10% powyżej 7 500 zł.

## Stan cywilny:

Rysunek 18 Stan cywilny

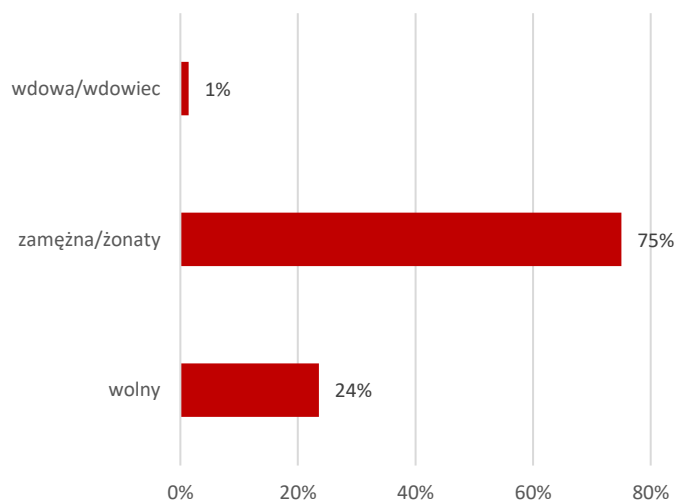


Tabela 9 Stan cywilny

	Liczba	Procent
wolny	33	24%
zamężna/zonaty	105	75%
wdowa/wdowiec	2	1%

Podając stan cywilny najczęściej osób zaznaczyło odpowiedź „zamężna/zonaty” – 75%, 24% jest stanu wolnego.

## Stanowisko kierownicze:

Rysunek 19 Stanowisko kierownicze

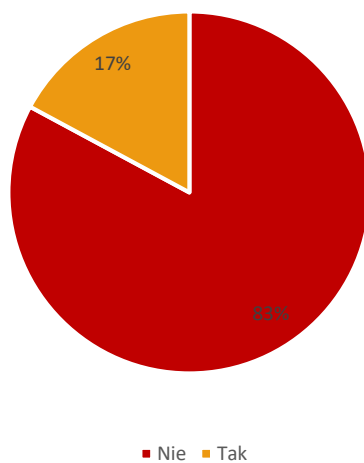


Tabela 10 Stanowisko kierownicze

	Liczba	Procent
Nie	116	83%
Tak	24	17%

Wśród ankietowanych 17% posiada stanowisko kierownicze.

## Czy ma Pan/Pani małoletnie dzieci:

Rysunek 20 Małoletnie dzieci

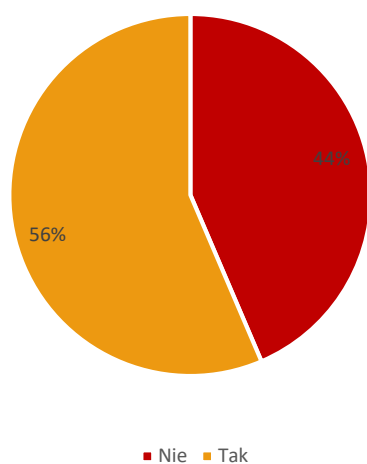


Tabela 11 Małoletnie dzieci

	Liczba	Procent
Nie	61	44%
Tak	79	56%

56% osób, które wypełniły ankietę posiada małoletnie dzieci.

## Czy jest Pani/Pan opiekunem dorosłych osób wymagających stałej pomocy?

Rysunek 21 Opiekun dorosłych wymagających stałej pomocy

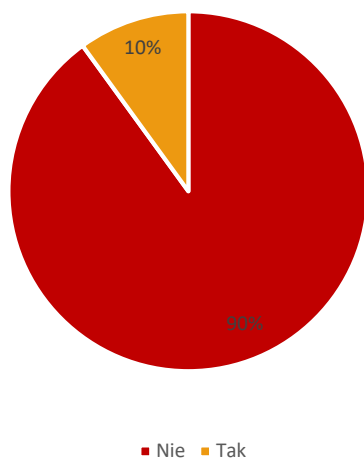


Tabela 12 Opiekun dorosłych wymagających stałej pomocy

	Liczba	Procent
Nie	126	90%
Tak	14	10%

Zdecydowana większość pracowników administracyjnych i inżynieryjno-technicznych – 90% nie jest opiekunem dorosłej osoby wymagającej opieki.