

## Załącznik 1 b

### WYNIKI ANKIET - PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI I INŻYNIERYJNO-TECHNICZNI

W badaniu wzięło udział 133 osoby zatrudnione w administracji i na stanowiskach inżyniersko-technicznych. Większość badanych stanowiły kobiety (59%).

Rysunek 1 Płeć

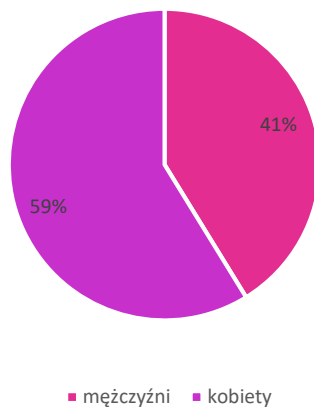


Tabela 1 Płeć

	Liczba	Procent
mężczyźni	54	41%
kobiety	77	59%

**Czy w procesie rekrutacyjnym doświadczyła Pani/Pan nierównego traktowania z uwagi na płeć?**

Rysunek 2 Nierówne traktowanie w procesie rekrutacyjnym

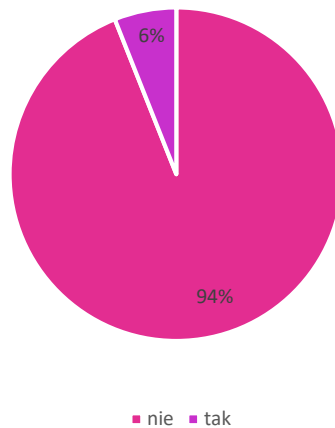


Tabela 2 Nierówne traktowanie w procesie rekrutacyjnym

	Liczba	Procent
nie	125	94%
tak	8	6%

Zdecydowana większość, bo 94% respondentów nie doświadczyło nierównego traktowania ze względu na płeć w procesie rekrutacyjnym. Jedna osoba wskazała na pominięcie w procesie rekrutacji, stosowanie niższych wynagrodzeń z uwagi na płeć.

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

Rysunek 3 Bezpośrednie doświadczenie dyskryminacji w pracy zawodowej

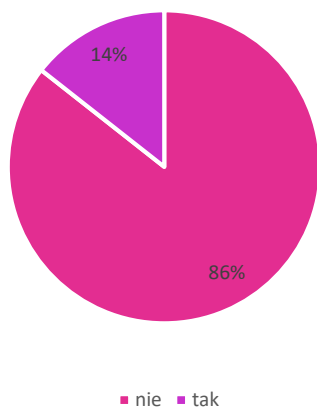


Tabela 3 Bezpośrednie doświadczenie dyskryminacji w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
nie	113	86%
tak	19	14%

Po przeanalizowaniu wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników inżyniersko-technicznych i administracyjnych okazało się, że 86% badanych nie doświadczyło bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w swojej pracy zawodowej. Natomiast 14% osób miało styczność z tym zjawiskiem.

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

Rysunek 4 Przejaw dyskryminacji wobec innych osób w pracy zawodowej

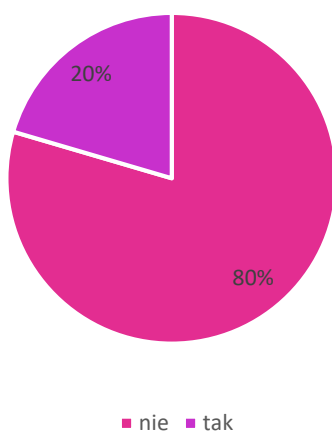


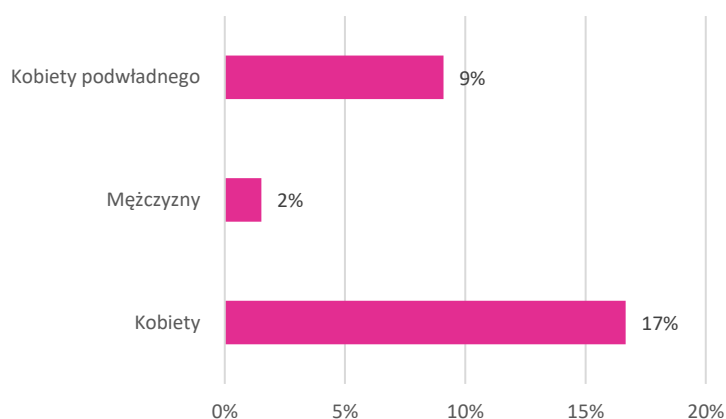
Tabela 4 Przejaw dyskryminacji wobec innych osób w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
nie	105	80%
tak	27	20%

Duża większość badanych pracowników, bo 80% nie spotkało się z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej. Ale co piąta osoba miała takie doświadczenia w swojej pracy.

### Kogo dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć?

**Rysunek 5** Osoba, której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji



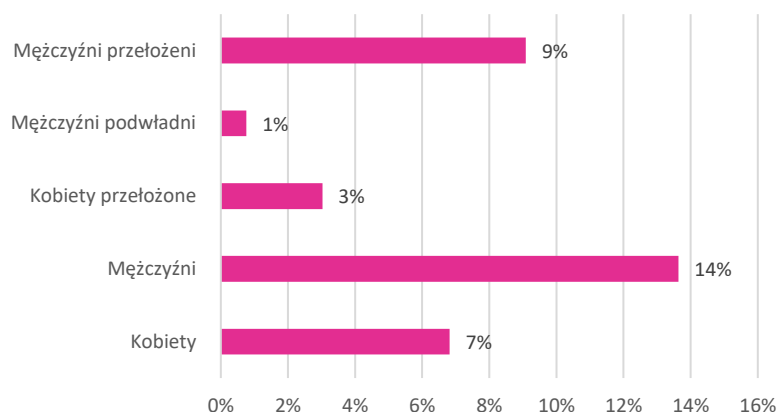
**Tabela 5** Osoba, której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji

	Liczba	Procent
Kobiety	22	17%
Mężczyźni	2	2%
Kobiety podwładnego	12	9%

17% ankietowanych pracowników podało, że zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć dotyczyły kobiet, natomiast 2% badanych wskazało, że zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć dotyczyły mężczyzn.

### Kto dopuszczał się tego rodzaju zachowań?

**Rysunek 6** Osoba dopuszczająca się tego rodzaju zachowań



**Tabela 6** Osoba dopuszczająca się tego rodzaju zachowań

	Liczba	Procent
Kobiety	9	7%
Mężczyźni	18	14%
Kobiety przełożone	4	3%
Mężczyźni podwładni	1	1%
Mężczyźni przełożeni	12	9%

Najczęściej osobami, które dopuszczały się zachowań mających znamiona dyskryminacji byli mężczyźni, tak wskazało 14% respondentów, 9% podało również mężczyzn, ale przełożonych.

Kobiety także dopuszczały się takich zachowań – wskazało je 7% ankietowanych pracowników.

### Jakie formy przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć?

Rysunek 7 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące

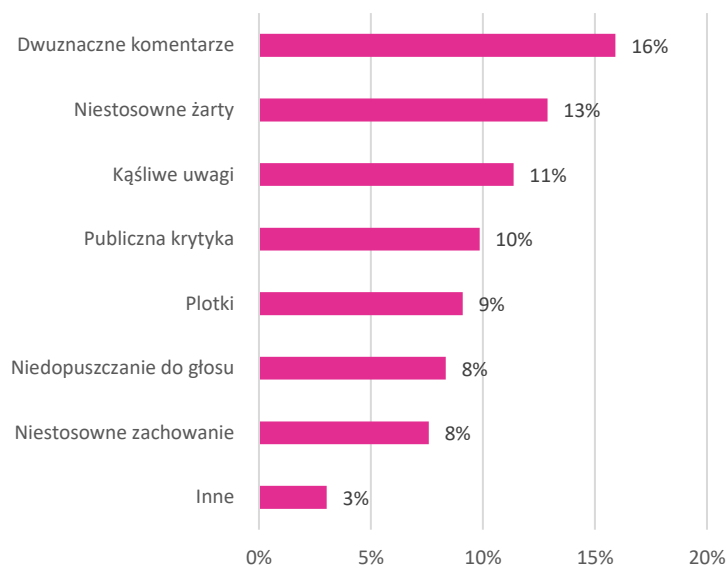


Tabela 7 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące

	Liczba	Procent
Inne	4	3%
Niestosowne zachowanie	10	8%
Niedopuszczanie do głosu	11	8%
Plotki	12	9%
Publiczna krytyka	13	10%
Kąśliwe uwagi	15	11%
Niestosowne żarty	17	13%
Dwuznaczne komentarze	21	16%

16% badanych osób wybrało odpowiedź, że zachowania dyskryminujące ze względu na płeć przybierały formę dwuznacznych komentarzy, natomiast tylko 3% badanych zaznaczyło odpowiedź „inne”.

Jako inne respondenci podali:

- sugerowanie braku kompetencji i zwracanie się z tą samą sprawą do mężczyzny o podobnych kompetencjach;
- uwagi związane z macierzyństwem;
- umniejszanie kompetencjom, izolacja dotycząca przydzielania: zadań, miejsca ich wykonywania, nie przekazywanie informacji, nieprzydzielanie zadań mimo iż osoby o podobnym wykształceniu i kompetencjach, stażu pracy, ocenianie życia prywatnego, posiadania i nieposiadania dzieci/męża/żony (często samodzielne prowadzenie gospodarstwa domowego jest wynikiem tragedii osobistej, śmierci najbliższych/dziecka na różnym etapie życia)
- finansowe.

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

Rysunek 8 Płeć jako kryterium decydujące o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej

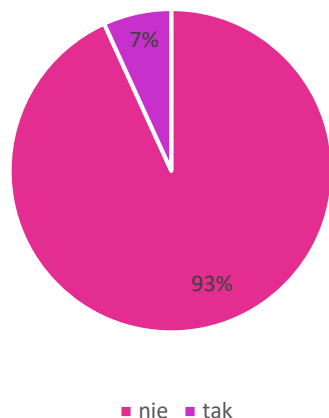


Tabela 8 Płeć jako kryterium decydujące o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej

	Liczba	Procent
nie	123	93%
tak	9	7%

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

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

Rysunek 9 Dysponowanie przez Politechnikę Rzeszowską jako pracodawcę wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

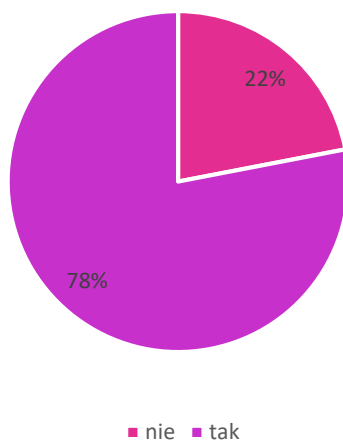


Tabela 9 Dysponowanie przez Politechnikę Rzeszowską jako pracodawcę wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

	Liczba	Procent
nie	29	22%
tak	103	78%

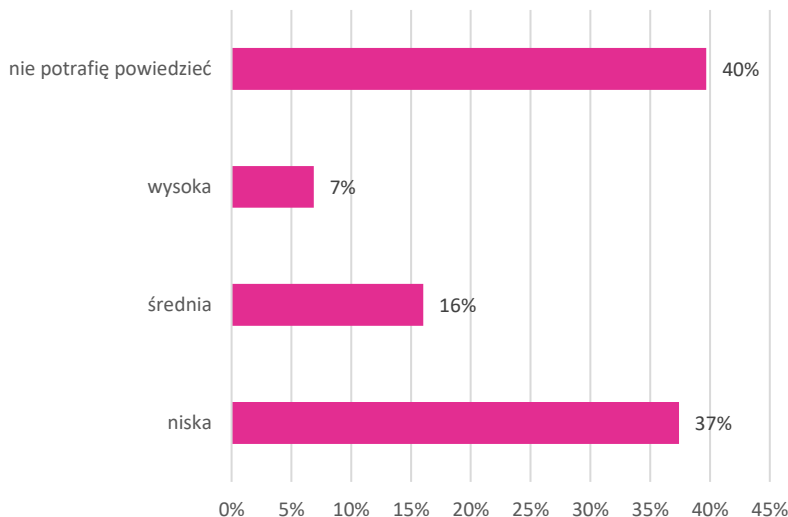
78% badanych pracowników uważa, że Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci,

a 22% jest przekonanych że PRz nie dysponuje takimi rozwiązaniami. Kilka osób podało propozycje takich rozwiązań:

- wynagrodzenie dla kobiet takie samo jak dla mężczyzn, możliwość awansu, poważniejsze traktowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych;
- co do płci nie mam uwag, ale mam uwagi co do niesprawiedliwego dzielenia np. nagród;
- **niestety nawet ta ankieta jest dyskryminująca ze względu na posiadanie dzieci sprawowanie opieki: życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”),**
- równość płac;
- koniec z tzw. "kolesiostwem" i przyznawaniem podwyżek tylko "swoim" bez względu na osiągnięcia w pracy;
- procedury awansowe równe dla kobiet i mężczyzn, w administracji liczą się umiejętności, kompetencje nie płeć czy układy,
- świadomość.

**Czy w ocenie Pani/Pana skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest:**

**Rysunek 10 Ocena skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej**



**Tabela 10 Ocena skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej**

	Liczba	Procent
niska	49	37%
średnia	21	16%
wysoka	9	7%
nie potrafię powiedzieć	52	40%

W odpowiedzi na pytanie jaka według Państwa jest skala nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej 40% badanych nie potrafiło określić, 37% uważa, że niska, 16%, że średnia, natomiast 7% osób twierdzi, że problem ten ma dużą skalę.

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

Rysunek 11 Sposób traktowania problemu nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym i przez przełożonych

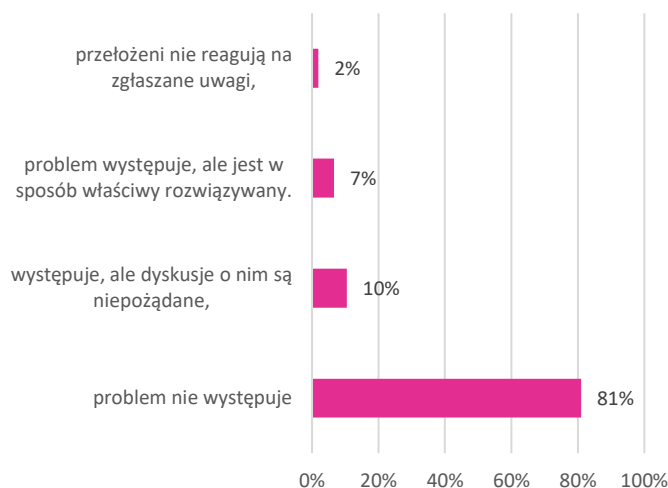


Tabela 11 Sposób traktowania problemu nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym i przez przełożonych

	Liczba	Procent
problem nie występuje	85	81%
występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane	11	10%
problem występuje, ale jest w sposób właściwy rozwiązywany	7	7%
przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi	2	2%

Aż 81% badanych uważa, że problem nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym nie występuje, natomiast tylko 2% uważa, że przełożeni nie reagują na zgłoszenie uwagi, a co dziesiąta osoba twierdzi, że problem występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane.

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

Rysunek 12 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna

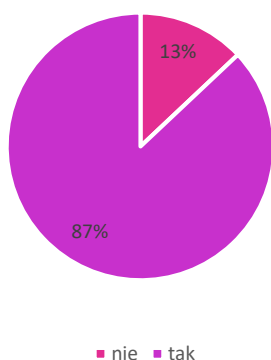


Tabela 12 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna

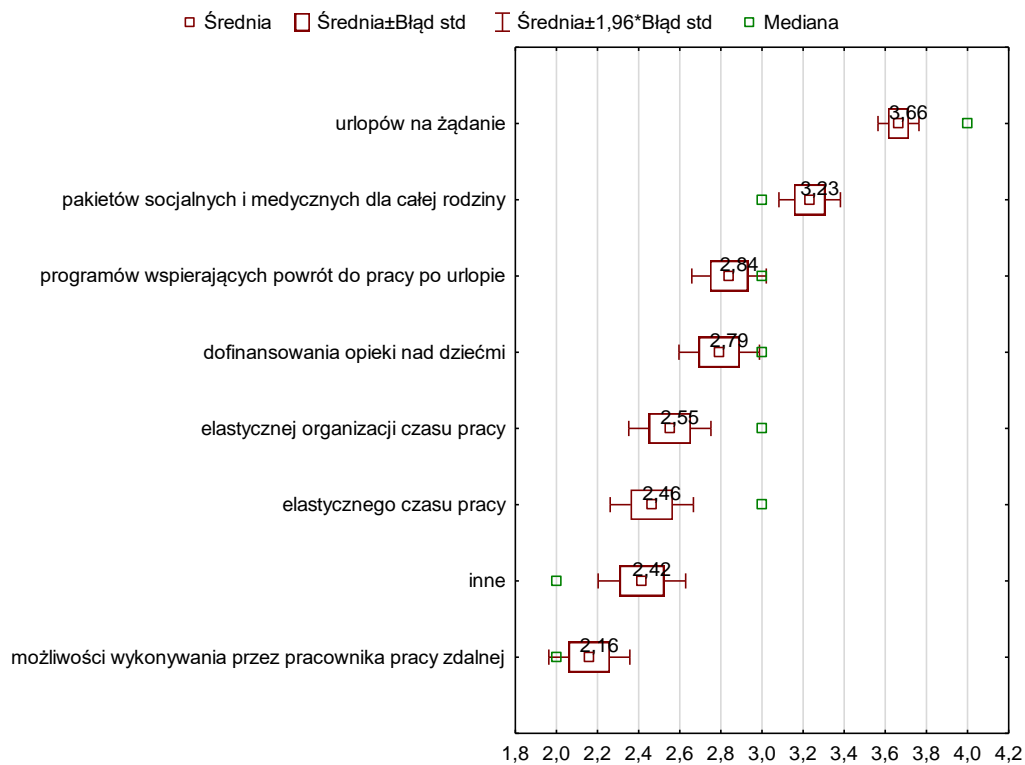
	Liczba	Procent
nie	17	13%
tak	114	87%

Zdecydowana większość respondentów (87%) twierdzi, że udaje im się zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, natomiast 13% ma z tym problem.

**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:**

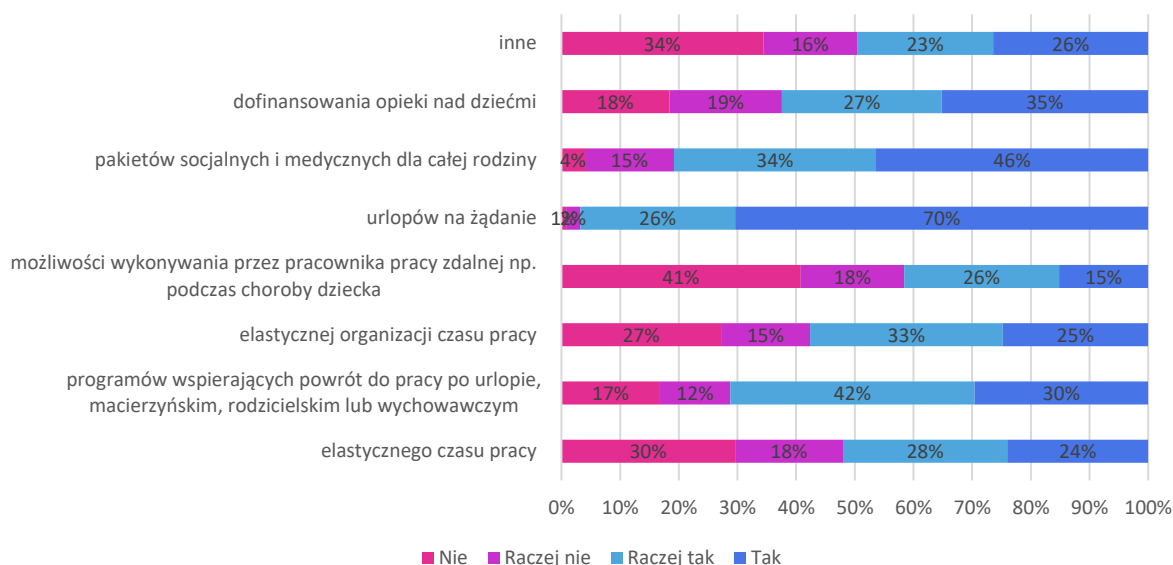
Na rysunku 13 przedstawiono ocenę poszczególnych rozwiązań jakie oferuje PRZ w zakresie zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym.

**Rysunek 13 Ocena warunków, jakie tworzy PRZ do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym („work-life balance”)**





**Rysunek 14 Tworzenie warunków przez Politechnikę Rzeszowską do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna**



**Tabela 13 Tworzenie warunków przez Politechnikę Rzeszowską do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna**

	Nie	Raczej nie	Raczej tak	Tak
elastycznego czasu pracy	37	23	35	30
programów wspierających powrót do pracy po urlopie, macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym	21	15	52	37
elastycznej organizacji czasu pracy	34	19	41	31
możliwości wykonywania przez pracownika pracy zdalnej np. podczas choroby dziecka	51	22	33	19
urlopów na żądanie	1	3	33	88
pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny	5	19	43	58
dofinansowania opieki nad dziećmi	23	24	34	44
inne	43	20	29	33

Z analizy wynika, że najwyżej pracownicy ocenili dostępność urlopów na żądanie (średnia ocena 3,36) a także dostępność pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny (średnia ocena 3,23). Nieco niżej zostały ocenione programy wspierające powrót do pracy po urlopie np. macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym (średnia ocena 2,04).

Najniżej pracownicy administracji i inżynierjno-techniczni ocenili możliwość wykonywania przez pracownika pracy zdalnej (średnia ocena 2,16).