

**Załącznik 1 b – 2025r**

RAPORT Z BADAŃ  
NA POTRZEBY  
PLANU RÓWNOŚCI PŁCI  
W POLITECHNICE RZESZOWSKIEJ

GRUPA PRACOWNIKÓW  
ADMINISTRACYJNYCH I INŻYNIERYJNO-  
TECHNICZNYCH

Na podstawie przedstawionych danych można nakreślić dość spójny profil badanej grupy oraz wyciągnąć kilka istotnych wniosków. Struktura płci wskazuje na wyraźną przewagę kobiet, które stanowią 60% respondentów, podczas gdy mężczyźni to 32%. Pozostałe odpowiedzi (7% „nie chcę odpowiadać” i 1% „inna”) mają marginalne znaczenie. Oznacza to, że wyniki badania mogą być w większym stopniu odzwierciedleniem perspektywy kobiet.

**Tabela 1** Charakterystyka badanej grupy respondentów (pracowników administracyjnych i inżynierów – technicznych)

	Liczba	Procent	
Płeć	Kobieta	58	60%
	Nie chcę odpowiadać	7	7%
	Inna	1	1%
	Mężczyzna	31	32%
Wiek	od 35 do 45 lat	30	31%
	od 55 do 65 lat	9	9%
	od 45 do 55 lat	41	42%
	od 25 do 35 lat	15	15%
	poniżej 25 lat	2	2%
Staż pracy	od roku do 5 lat	11	11%
	20 lat i więcej	46	47%
	od 10 do 20 lat	26	27%
	od 5 do 10 lat	13	13%
	mniej niż 12 miesięcy	1	1%
Rodzaj umowy	umowa o pracę na czas określony	6	6%
	umowa o pracę na czas nieokreślony	91	94%
Zarobki?	od 2001 do 3000 zł	1	1%
	powyżej 7500 zł	10	10%
	od 5001 do 7500 zł	44	45%
	od 3001 do 5000 zł	42	43%
Stan cywilny	wdowa/wdowiec	3	3%
	zamężna/zonaty	72	74%
	wolny	22	23%
Stanowisko kierownicze	nie	78	80%
	tak	19	20%
Czy ma Pan/Pani małoletnie dzieci:	nie	51	53%
	tak	46	47%
Czy jest Pani/Pan opiekunem dorosłych osób wymagających stałej pomocy	nie	90	93%
	tak	7	7%

Pod względem wieku dominują osoby w przedziale 45–55 lat (42%) oraz 35–45 lat (31%). Młodsze grupy są znacznie mniej reprezentowane – osoby poniżej 25 roku życia to zaledwie

2%, a w wieku 25–35 lat – 15%. Wskazuje to, że badana populacja jest raczej dojrzała, z przewagą osób w średnim wieku.

Zbliżony obraz wyłania się przy analizie stażu pracy. Największą grupę stanowią osoby z bardzo dużym doświadczeniem zawodowym – aż 47% pracuje 20 lat lub więcej, a kolejne 27% ma staż od 10 do 20 lat. Osoby z krótkim stażem (do 5 lat) stanowią niewielki odsetek. Można więc uznać, że badanie obejmuje głównie pracowników doświadczonych i ugruntowanych zawodowo.

Jeśli chodzi o formę zatrudnienia, zdecydowana większość respondentów (94%) posiada umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowy terminowe są rzadkością (6%), co świadczy o wysokiej stabilności zatrudnienia w tej grupie.

Analiza zarobków pokazuje koncentrację w średnich i wyższych przedziałach dochodowych. Najwięcej osób zarabia od 5001 do 7500 zł (45%) oraz od 3001 do 5000 zł (43%). Dochody powyżej 7500 zł deklaruje 10% badanych, a najniższy przedział (2001–3000 zł) jest praktycznie nieobecny (1%). Wskazuje to na relatywnie dobrą sytuację finansową respondentów.

Pod względem stanu cywilnego dominują osoby pozostające w związkach małżeńskich (74%), natomiast osoby wolne stanowią 23%, a wdowy/wdowcy jedynie 3%. Może to mieć wpływ na stabilność życiową i społeczną badanej grupy.

Większość respondentów (80%) nie zajmuje stanowisk kierowniczych, co oznacza, że badanie dotyczy głównie pracowników wykonawczych, a nie kadry zarządzającej.

W kontekście sytuacji rodzinnej niemal połowa badanych (47%) posiada małe dzieci, co sugeruje, że wielu respondentów łączy obowiązki zawodowe z wychowywaniem dzieci. Jednocześnie tylko 7% pełni rolę opiekuna dorosłych osób wymagających stałej pomocy, więc tego typu obciążenia są stosunkowo rzadkie.

Badana grupa to przede wszystkim dojrzałe, doświadczone zawodowo osoby, najczęściej kobiety, posiadające stabilne zatrudnienie i umiarkowanie wysokie dochody. Większość z nich żyje w związkach małżeńskich, nie zajmuje stanowisk kierowniczych, a znaczna część łączy pracę z wychowywaniem dzieci.

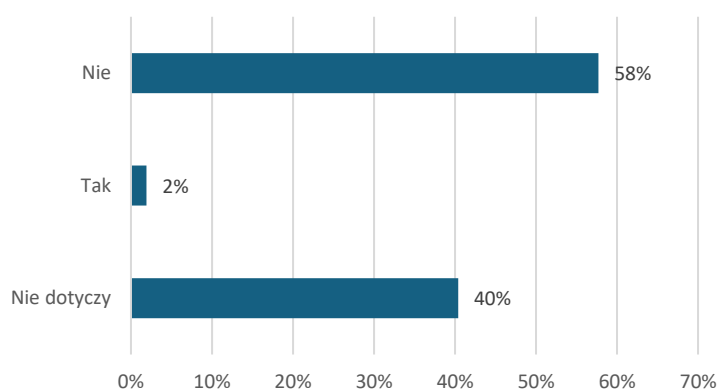
## **1. Czy w procesie rekrutacyjnym (w okresie od 1 stycznia 2022) doświadczyła Pani/Pan nierównego traktowania z uwagi na płeć**

Dane przedstawione w tabeli 2 wskazują, że większość respondentów nie doświadczyła nierównego traktowania ze względu na płeć w procesie rekrutacyjnym. Taką odpowiedź

zadeklarowało 58% badanych, co może sugerować, że procesy rekrutacyjne na uczelni są w dużej mierze postrzegane jako neutralne i wolne od dyskryminacji.

Jednocześnie 40% respondentów wskazało odpowiedź „nie dotyczy”, co może oznaczać brak udziału w procesach rekrutacyjnych lub brak doświadczeń pozwalających na ocenę tego obszaru. Niewielki odsetek badanych (2%) zadeklarował, że doświadczył nierównego traktowania ze względu na płeć podczas rekrutacji.

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



**Tabela 2 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym**

	Liczba	Procent
Nie dotyczy	42	40%
Tak	2	2%
Nie	60	58%

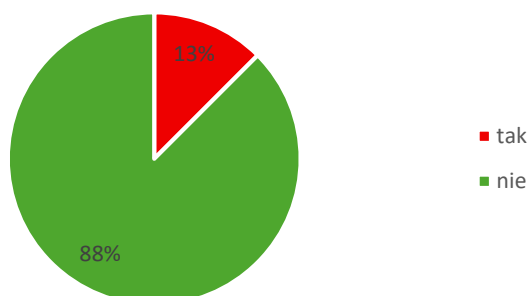
Analiza odpowiedzi pokazała, że problem nierównego traktowania w procesie rekrutacyjnym nie jest powszechnie odczuwany. Należy jednak zwrócić uwagę, że nawet pojedyncze przypadki takich doświadczeń wymagają analizy i monitorowania, aby zapewnić pełną równość szans oraz transparentność procedur rekrutacyjnych.

Sprawdzono, czy płeć ma wpływ na doświadczenie nierównego traktowania w procesie rekrutacji. Z przeprowadzonych analiz wynika, że  $p > \alpha$  ( $p = 0,223$ ) a więc płeć nie ma wpływu na doświadczenie nierównego traktowania w procesie rekrutacji.

## **2. Czy w pracy zawodowej (w okresie od 1 stycznia 2022) doświadczyła Pani/Pan bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć?**

Zdecydowana większość osób nie doświadczyła bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej (88%).

**Rysunek 2 Doświadczenie nierównego traktowania ze względu na płeć w pracy zawodowej**



**Tabela 3 Doświadczenie nierównego traktowania ze względu na płeć w pracy zawodowej**

	Liczba	Procent
Tak	13	13%
Nie	91	88%

Sprawdzono, czy płeć ma związek z doświadczeniem dyskryminacji ze względu na płeć. Z przeprowadzonych analiz wynika, że  $p < \alpha$  ( $p = 0,877$ ). A więc płeć nie ma związku z doświadczeniem dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej.

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

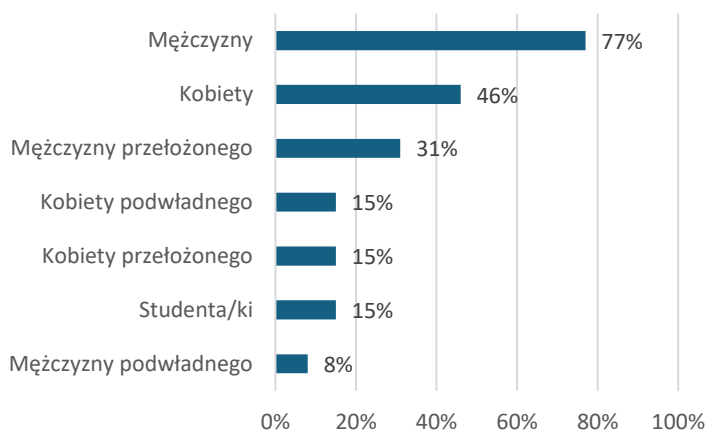
Analizę przeprowadzono dla 13 osób, które wskazały takie zachowania. Dane przedstawione w tabeli 4 wskazują, że zachowania mające znamiona dyskryminacji dotyczą zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jednak częściej wskazywaną grupą są mężczyźni. Aż 77% respondentów wskazało mężczyzn jako osoby doświadczające takich sytuacji, podczas gdy kobiety zostały wskazane w 46% przypadków.

W obrębie struktury organizacyjnej relatywnie często wskazywani są mężczyźni pełniący funkcje przełożonych (31%), co może sugerować, że również osoby na wyższych stanowiskach doświadczają niepożądanych zachowań. W przypadku kobiet wskazania dotyczą zarówno przełożonych, jak i podwładnych (po 15%), co pokazuje, że problem może dotyczyć różnych poziomów hierarchii.

Znacznie rzadziej wskazywane są osoby na niższych stanowiskach – mężczyźni podwładni (8%) – oraz studenci i studentki (15%).

Wyniki te sugerują, że doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych nie jest ograniczone wyłącznie do jednej grupy i może obejmować różne role w organizacji. Jednocześnie przewaga wskazań dotyczących mężczyzn może wynikać ze specyfiki badanej grupy zawodowej lub struktury zatrudnienia.

**Rysunek 3 Osoby których dotyczyły znamiona dyskryminacji**



**Tabela 4 Osoby których dotyczyły znamiona dyskryminacji**

	Liczba	Procent
Studenta/ki	2	15%
Mężczyźni przełożonego	4	31%
Mężczyźni podwładnego	1	8%
Kobiety przełożonego	2	15%
Kobiety podwładnego	2	15%
Mężczyźni	10	77%
Kobiety	6	46%

Analiza wskazuje na złożony charakter zjawiska, które dotyka zarówno kobiet, jak i mężczyzn, choć z różnym natężeniem i w różnych kontekstach organizacyjnych. Wymaga to podejścia uwzględniającego różnorodność doświadczeń oraz dalszego monitorowania sytuacji.

Sprawdzono, czy płeć miała związek z tym kogo dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji. Z przeprowadzonych analiz wynika, że w każdym przypadku  $p > \alpha$  a więc płeć nie wpływała na te opinie.

#### **4. Kto dopuszczał się tego rodzaju zachowań? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi):**

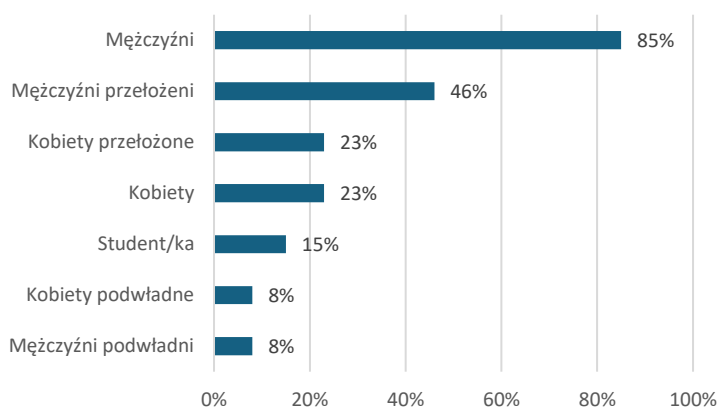
Analizę przeprowadzono dla 13 osób, które wskazały takie zachowania. Dane przedstawione w tabeli 5 wskazują, że zachowania mające znamiona dyskryminacji są najczęściej przypisywane mężczyznom. Aż 85% respondentów wskazało ogólnie mężczyzn jako sprawców tego typu zachowań, co stanowi zdecydowanie najwyższy wynik w zestawieniu. Wysoki odsetek wskazań dotyczy również mężczyzn pełniących funkcje przełożonych (46%), co może sugerować szczególne znaczenie relacji hierarchicznych w kontekście występowania niepożądanych zachowań.

Znacznie rzadziej jako sprawcy wskazywane są kobiety – zarówno ogólnie (23%), jak i na stanowiskach kierowniczych (23%) czy wśród podwładnych (8%). Pojedyncze wskazania dotyczą także mężczyzn podwładnych (8%) oraz studentów i studentek (15%).

Wyniki te sugerują, że postrzeganie zachowań dyskryminacyjnych jest silnie powiązane z płcią oraz pozycją w strukturze organizacyjnej, przy czym największa odpowiedzialność przypisywana jest mężczyznom, zwłaszcza zajmującym stanowiska kierownicze. Może to wskazywać na potrzebę szczególnego ukierunkowania działań prewencyjnych i edukacyjnych właśnie na tę grupę.

Chociaż problem dotyczy różnych grup w organizacji, dane wyraźnie wskazują na dominującą rolę mężczyzn – zwłaszcza przełożonych – w postrzeganiu zachowań dyskryminacyjnych, co powinno zostać uwzględnione przy projektowaniu działań naprawczych i profilaktycznych.

**Rysunek 4 Osoby dopuszczające się tego rodzaju zachowań**



**Tabela 5 Osoby dopuszczające się tego rodzaju zachowań**

	Liczba	Procent
Student/ka	2	15%
Mężczyźni przełożeni	6	46%
Kobiety	3	23%
Mężczyźni podwładni	1	8%
Kobiety przełożone	3	23%
Kobiety podwładne	1	8%
Mężczyźni	11	85%

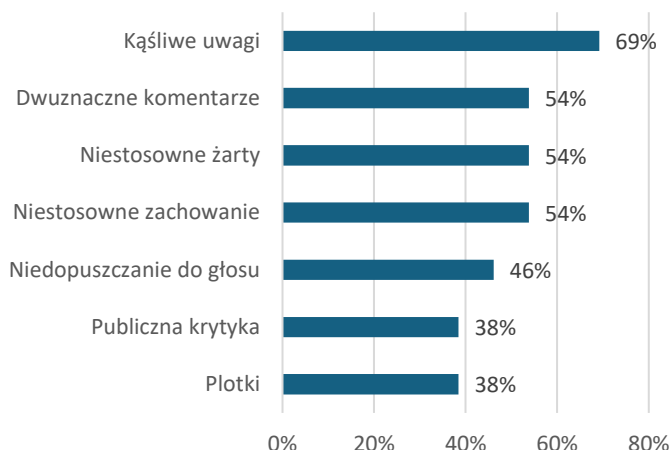
Sprawdzono, czy płeć miała wpływ na podane odpowiedzi. W każdym przypadku  $p > \alpha$  a więc nie ma zależności między płcią a wskazywanymi zachowaniami.

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

Dane przedstawione w tabeli 6 wskazują, że zachowania dyskryminujące ze względu na płeć przyjmują przede wszystkim formy pośrednie, związane z komunikacją interpersonalną i codziennymi interakcjami w miejscu pracy. Najczęściej wskazywaną formą są kąśliwe uwagi, które zostały odnotowane przez 69% respondentów. Wysoki odsetek wskazań dotyczy również niestosownych zachowań, żartów oraz dwuznacznych komentarzy (po 54%), co sugeruje obecność zachowań o charakterze deprecjonującym i naruszającym komfort psychiczny.

Blisko połowa respondentów (46%) wskazała także na niedopuszczanie do głosu, co może świadczyć o ograniczaniu możliwości wypowiedzi i marginalizowaniu opinii niektórych osób. Rzadziej, choć nadal zauważalnie, pojawiają się takie formy jak plotki oraz publiczna krytyka (po 38%).

**Rysunek 5** Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć



**Tabela 6** Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Niedopuszczanie do głosu	6	46%
Kąśliwe uwagi	9	69%
Plotki	5	38%
Publiczna krytyka	5	38%
Niestosowne zachowanie	7	54%
Niestosowne żarty	7	54%
Dwuznaczne komentarze	7	54%

Wyniki te potwierdzają, że dyskryminacja rzadko przyjmuje formę otwartą i jednoznaczną, a częściej przejawia się w subtelnych, trudniejszych do uchwycenia zachowaniach. Tego typu działania mogą mieć charakter systematyczny i prowadzić do pogorszenia atmosfery pracy oraz poczucia wykluczenia.

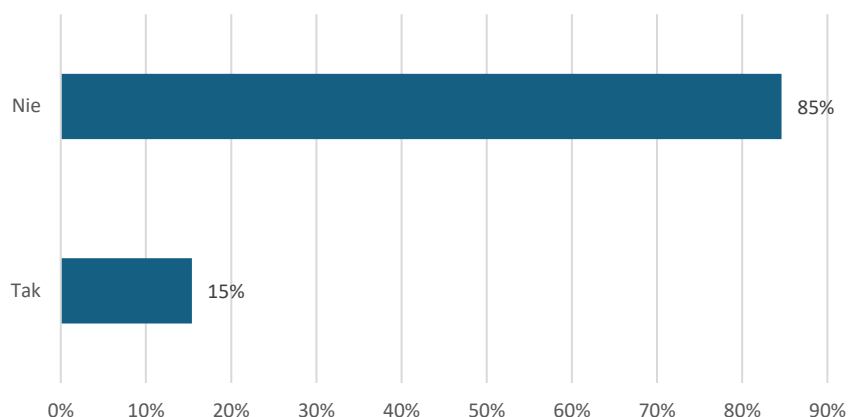
Wyniki wskazują na potrzebę wzmocnienia standardów komunikacji, budowania kultury szacunku oraz wdrażania działań edukacyjnych, które pozwolą ograniczyć tego typu praktyki w środowisku pracy.

Sprawdzono, czy płeć miała wpływ na wskazanie rodzaju niestosownych zachowań. Z przeprowadzonych analiz wynika, że w każdym przypadku  $p > \alpha$  a więc zależności nie ma.

## **6. Czy w pracy zawodowej (w okresie od 1 stycznia 2022) spotkał/a się Pan/i z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć**

W większości przypadków pracownicy nie spotkali się w pracy zawodowej z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć. Jednakże 15% miało styczność z takimi zachowaniami. (16 osób)

**Rysunek 6 Czy pracownicy spotkali się z prejawem dyskryminacji ze względu na płeć wobec innych osób**



**Tabela 7 Czy pracownicy spotkali się z prejawem dyskryminacji ze względu na płeć wobec innych osób**

	Liczba	Procent
Tak	16	15%
Nie	88	85%

Sprawdzono, czy płeć miała związek z tym, że respondenci spotkali się z przejawem takich zachowań w stosunku do innych osób. Z przeprowadzonych analiz wynika, że  $p > \alpha$  ( $p=0,737$ ) a więc związku z płcią nie było.

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

Analiza została przeprowadzona w grupie 16 osób, które wskazały odpowiedź potwierdzającą zaobserwowane zachowania.

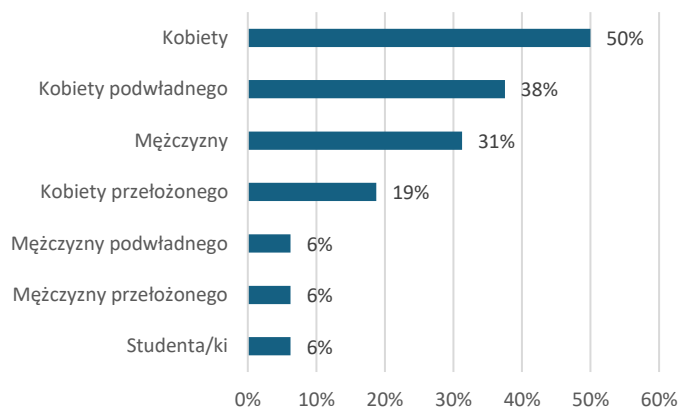
Dane przedstawione w tabeli 8 wskazują, że osobami najczęściej dotkniętymi zachowaniami mającymi znamiona dyskryminacji ze względu na płeć są kobiety. Połowa respondentów (50%) wskazała ogólnie kobiety jako grupę doświadczającą takich sytuacji, a istotny odsetek dotyczy również kobiet zajmujących niższe stanowiska – kobiety podwładne zostały wskazane w 38% przypadków, a kobiety przełożone w 19%.

W porównaniu do tego, mężczyźni są rzadziej wskazywani jako osoby dotknięte dyskryminacją – 31% respondentów wskazało mężczyzn ogółem, natomiast zarówno mężczyźni przełożeni, jak i podwładni pojawiają się w odpowiedziach sporadycznie (po 6%). Marginalny odsetek wskazań dotyczy także studentów i studentek (6%).

Wyniki te sugerują, że doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych jest silniej związane z kobietami, szczególnie tymi zajmującymi niższe stanowiska w strukturze organizacyjnej. Może to wskazywać na nakładanie się czynników związanych zarówno z płcią, jak i pozycją zawodową.

Analiza potwierdza, że problem dyskryminacji ze względu na płeć w większym stopniu dotyka kobiet, co wskazuje na potrzebę podejmowania działań ukierunkowanych na ochronę tej grupy oraz wzmacnianie równego traktowania w organizacji.

**Rysunek 7 Osoby których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć.**



**Tabela 8 Osoby których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć.**

	Liczba	Procent
Studenta/ki	1	6%
Mężczyźni przełożonego	1	6%
Mężczyźni podwładnego	1	6%
Kobiety przełożonego	3	19%
Kobiety podwładnego	6	38%
Mężczyźni	5	31%
Kobiety	8	50%

Sprawdzono, czy płeć miała wpływ na podane wskazania. Z przeprowadzonych analiz wynika, że w każdym przypadku  $p > \alpha$  a więc płeć nie miała wpływu na zaobserwowane działania.

### 8. Kto dopuszczał się tego rodzaju zachowań? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi):

Analiza została przeprowadzona w grupie 16 osób, które wskazały odpowiedź potwierdzającą zaobserwowane zachowania.

Dane przedstawione w tabeli 9 wskazują, że zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć są najczęściej przypisywane mężczyznom. Aż 69% respondentów wskazało ogólnie mężczyzn jako sprawców takich zachowań, a połowa badanych (50%) wskazała bezpośrednio na mężczyzn pełniących funkcje przełożonych. Może to sugerować, że problem jest szczególnie widoczny w relacjach hierarchicznych oraz w kontekście sprawowania władzy.

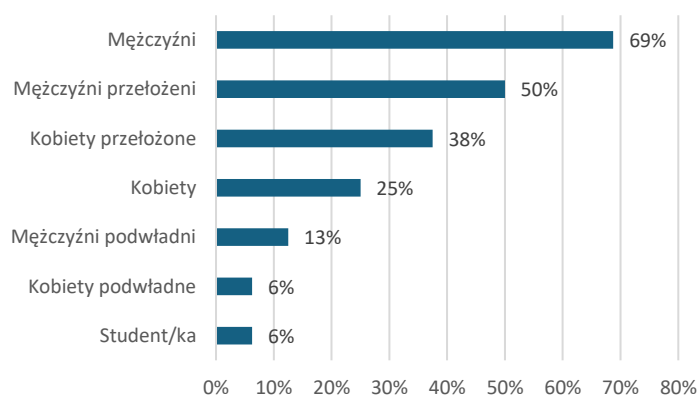
Istotny, choć niższy odsetek wskazań dotyczy także kobiet – 38% respondentów wskazało kobiety przełożone, a 25% kobiety ogółem. Pokazuje to, że zachowania o charakterze dyskryminacyjnym nie są przypisywane wyłącznie jednej płci, choć częściej kojarzone są z mężczyznami.

Znacznie rzadziej wskazywane są osoby na niższych szczeblach struktury organizacyjnej – mężczyźni podwładni (13%) oraz kobiety podwładne (6%). Marginalne znaczenie w tym kontekście przypisywane jest także studentom i studentkom (6%).

Wyniki te wyraźnie wskazują, że postrzeganie zachowań dyskryminacyjnych jest silnie powiązane z relacjami zależności służbowej, a szczególną uwagę należy zwrócić na kadrę kierowniczą. Jednocześnie obecność wskazań dotyczących różnych grup pokazuje, że problem ma charakter szerszy i może występować na różnych poziomach organizacji.

Choć skala zjawiska nie jest jednoznacznie określona jako wysoka, to jego identyfikacja – szczególnie w odniesieniu do przełożonych – wskazuje na potrzebę podejmowania działań systemowych, w tym szkoleń, monitorowania sytuacji oraz wzmacniania standardów równego traktowania w miejscu pracy.

**Rysunek 8 Osoby dopuszczające się tego typu zachowań.**



**Tabela 9 Osoby dopuszczające się zachowań mających znamiona dyskryminacji ze względu na płeć**

	Liczba	Procent
Student/ka	1	6%
Mężczyźni przełożeni	8	50%
Mężczyźni podwładni	2	13%
Kobiety przełożone	6	38%
Kobiety podwładne	1	6%
Mężczyźni	11	69%
Kobiety	4	25%

Sprawdzono, czy płeć miała wpływ na poszczególne wskazania. Z przeprowadzonych analiz wynika, że w każdym przypadku  $p > \alpha$  a więc zależności w stosunku do płci nie było.

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

Analiza została przeprowadzona w grupie 16 osób, które wskazały odpowiedź potwierdzającą zaobserwowane zachowania.

Dane przedstawione w tabeli 10 wskazują, że zachowania dyskryminujące ze względu na płeć przybierają różnorodne formy, przy czym dominują te o charakterze werbalnym i pośrednim. Najczęściej wskazywaną formą są kąśliwe uwagi, które zadeklarowało aż 81% respondentów. Wysoki odsetek wskazań dotyczy również publicznej krytyki (63%) oraz

niedopuszczania do głosu i niestosownych żartów (po 56%), co może świadczyć o obecności zachowań podważających kompetencje oraz marginalizujących uczestnictwo w życiu zawodowym.

Istotną rolę odgrywają także dwuznaczne komentarze (50%) oraz niestosowne zachowania (44%), które mogą tworzyć atmosferę dyskomfortu i wpływać negatywnie na poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy. Rzadziej, choć nadal zauważalnie, wskazywane są plotki (38%), które mogą dodatkowo pogłębiać negatywne relacje i sprzyjać wykluczeniu.

Uzyskane wyniki pokazują, że dyskryminacja rzadko przyjmuje formę bezpośrednich, formalnych działań, a częściej przejawia się w subtelnych, codziennych zachowaniach interpersonalnych. Tego typu praktyki mogą być trudniejsze do identyfikacji i przeciwdziałania, jednak ich kumulacja może prowadzić do istotnych konsekwencji dla atmosfery pracy oraz dobrostanu pracowników.

Wyniki wskazują na potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na kulturę komunikacji w organizacji, promowanie standardów szacunku oraz wdrażanie działań edukacyjnych i prewencyjnych, które pozwolą ograniczać tego typu zachowania

**Rysunek 9** Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć



**Tabela 10** Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Niedopuszczanie do głosu	9	56%
Kąśliwe uwagi	13	81%
Plotki	6	38%
Publiczna krytyka	10	63%
Niestosowne zachowanie	7	44%
Niestosowne żarty	9	56%
Dwuznaczne komentarze	8	50%

- fitness dla kobiet jest to przejaw dyskryminacji, lekceważenie, sugestie by dorabiały jako woźne jeśli płaca się nie podoba

## 10. Czy w procesie budowania kariery zawodowej (w okresie od 1 stycznia 2022) Pani/Pana płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym

Tylko 6% badanych zgłosiło, że w procesie budowania kariery zawodowej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym.

Rysunek 10 Płeć jako kryterium decydujące o awansie zawodowym

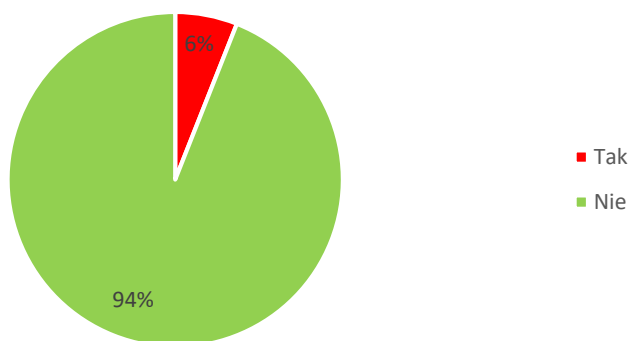


Tabela 11 Płeć jako kryterium decydujące o awansie zawodowym

	Liczba	Procent
Tak	6	6%
Nie	98	94%

Sprawdzono, czy płeć miała związek z opinią na temat tego czy w procesie budowania kariery zawodowej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym. Z przeprowadzonych analiz wynika, że  $p > \alpha$  ( $p=0,963$ ). A więc płeć nie miała związku z opiniami na ten temat.

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

Zdecydowana większość pracowników inżynieryjno-technicznych uważa, że Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci (85%).

Rysunek 11 Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

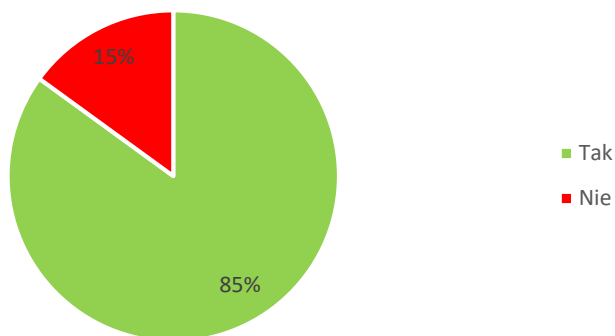


Tabela 12 Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

	Liczba	Procent
Tak	88	85%
Nie	16	15%

**Proszę o wskazanie jakich rozwiązań Pani/Pan oczekuje:**

Analiza wypowiedzi wskazuje na kilka powtarzających się i istotnych obszarów wymagających poprawy w funkcjonowaniu uczelni.

Najczęściej poruszonym problemem jest kwestia wynagrodzeń. Pracownicy podkreślają potrzebę wprowadzenia zasady równej płacy za tę samą pracę, większej przejrzystości w przyznawaniu dodatków oraz cyklicznych audytów wynagrodzeń. Obecny system postrzegany jest jako nie do końca sprawiedliwy i niewystarczająco transparentny. Zwraca się również uwagę na ograniczone możliwości awansu, szczególnie w obszarze administracji oraz w kontekście kobiet.

Drugim istotnym obszarem jest kultura organizacyjna i relacje w miejscu pracy. W wypowiedziach pojawia się potrzeba większego szacunku, doceniania kompetencji oraz realnego słuchania pracowników. Wskazywane są problemy w komunikacji, w tym brak otwartości na dialog i niewystarczające reagowanie na zgłaszane trudności. Szczególnie podkreślana jest konieczność zmiany postaw części kadry, w tym osób na wyższych stanowiskach, oraz wprowadzenia mechanizmów umożliwiających konstruktywne rozwiązywanie konfliktów.

Kolejnym ważnym tematem jest równość płci i przeciwdziałanie dyskryminacji. Respondenci oczekują rzeczywistego, a nie jedynie deklaratywnego podejścia do tych zagadnień. Zwracają uwagę, że mimo powtarzających się badań i funkcjonowania zespołów zajmujących się równością, efekty ich działań są niewystarczająco widoczne. Istnieje potrzeba wdrożenia konkretnych rozwiązań oraz skutecznego egzekwowania zasad równego traktowania.

W kontekście podnoszenia świadomości wskazywana jest potrzeba organizacji obowiązkowych szkoleń, szczególnie dla pracowników naukowo-dydaktycznych oraz kadry zarządzającej. Szkolenia te powinny dotyczyć równości, przeciwdziałania dyskryminacji, komunikacji oraz budowania właściwej kultury organizacyjnej. Podkreślana jest także rola udziału uczelni w inicjatywach o szerszym, krajowym i międzynarodowym charakterze.

Istotnym problemem jest również sposób zarządzania i odpowiedzialność kadry kierowniczej. W wypowiedziach pojawia się przekonanie, że brak realnych zmian wynika z niewystarczającego zaangażowania osób na najwyższych stanowiskach. Respondenci wskazują na potrzebę przejścia od działań formalnych i statystycznych do konkretnych, odczuwalnych zmian w codziennym funkcjonowaniu uczelni.

Pojawiają się także uwagi dotyczące wizerunku i symboliki instytucji, wskazujące na potrzebę większej spójności między deklarowanymi wartościami a praktyką.

Zgromadzone opinie wskazują, że głównym oczekiwaniem pracowników jest wprowadzenie realnych, systemowych zmian opartych na zasadach sprawiedliwości, transparentności i wzajemnego szacunku. Kluczowe znaczenie ma nie tyle identyfikacja problemów, która już nastąpiła, ile skuteczne wdrożenie i egzekwowanie rozwiązań prowadzących do poprawy sytuacji.

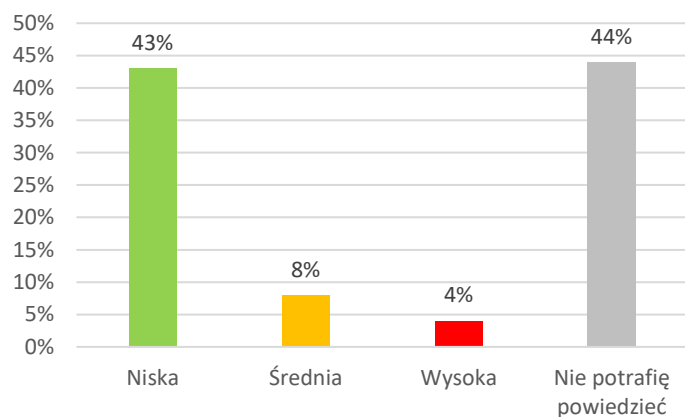
## **12. Czy w ocenie Pani/Pana (w okresie od 1 stycznia 2022) skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest**

Dane przedstawione na rysunku 12 i w tabeli 13 wskazują, że postrzeganie skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest zróżnicowane, jednak z wyraźną przewagą ocen wskazujących na jego niską lub trudną do jednoznacznego określenia skalę. Największa grupa respondentów (44%) zadeklarowała, że nie potrafi ocenić skali problemu, co może świadczyć o braku wystarczającej wiedzy, doświadczeń lub przejrzystej komunikacji w tym zakresie.

Niewiele mniejszy odsetek badanych (43%) uznał, że problem nierówności płci ma niską skalę. Jednocześnie tylko 8% respondentów oceniło ją jako średnią, a zaledwie 4% jako wysoką. Oznacza to, że wyraźne postrzeganie nierówności jako istotnego problemu występuje wśród niewielkiej części społeczności.

Uzyskane wyniki mogą sugerować, że problem nierówności płci nie jest powszechnie dostrzegany lub jest niedostatecznie uświadomiony. Wysoki odsetek odpowiedzi „nie potrafię powiedzieć” wskazuje również na potrzebę zwiększenia działań informacyjnych i edukacyjnych, które pozwolą pracownikom lepiej rozpoznawać i oceniać tego typu zjawiska. Jednocześnie nie można wykluczyć, że część nierówności ma charakter ukryty lub nie jest bezpośrednio doświadczana przez wszystkich respondentów, co wpływa na ich percepcję skali problemu.

**Rysunek 12 Skala problemu na nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej**



**Tabela 13 Skala problemu na nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej**

	Liczba	Procent
Wysoka	4	4%
Nie potrafię powiedzieć	43	44%
Niska	42	43%
Średnia	8	8%

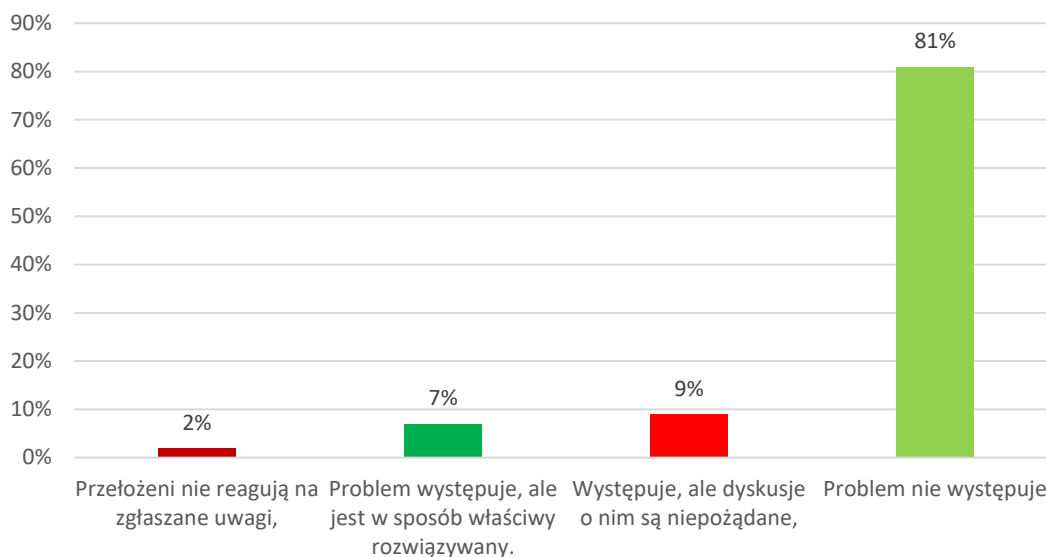
### **13. Jak problem nierówności płci jest traktowany w Pani/Pana najbliższym otoczeniu zawodowym i przez przełożonych?**

Dane przedstawione na rysunku 13 wskazują, że zdecydowana większość respondentów (81%) uważa, iż problem nierówności płci w ich najbliższym otoczeniu zawodowym nie występuje. Wynik ten może sugerować relatywnie pozytywną ocenę sytuacji wśród pracowników inżynieryjno-technicznych lub brak bezpośrednich doświadczeń związanych z nierównościami.

Jednocześnie niewielka część badanych (7%) dostrzega występowanie problemu, jednak ocenia, że jest on rozwiązywany w sposób właściwy. Oznacza to, że w niektórych przypadkach funkcjonują mechanizmy reagowania, które są postrzegane jako skuteczne.

Niepokojące są jednak odpowiedzi wskazujące na brak reakcji lub ograniczenia w podejmowaniu tematu. 2% respondentów zadeklarowało, że przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi, natomiast 9% wskazało, że problem występuje, ale dyskusje na jego temat są niepożądane. Choć odsetki te są stosunkowo niewielkie, mogą świadczyć o istnieniu barier komunikacyjnych oraz potencjalnych trudności w otwartym zgłaszaniu problemów.

**Rysunek 13 Jak problem nierówności płci jest traktowany w najbliższym otoczeniu pracowników inżyniersko-technicznych i przez przełożonych**



Wyniki sugerują, że choć większość pracowników nie dostrzega problemu nierówności płci w swoim bezpośrednim otoczeniu, to istnieje również grupa, która doświadcza ograniczeń w zakresie jego artikulacji lub rozwiązywania. Wskazuje to na potrzebę dalszego wzmocnienia kultury otwartości, dialogu oraz zaufania w relacjach pracowniczych.

**Tabela 14 Jak problem nierówności płci jest traktowany w najbliższym otoczeniu pracowników inżyniersko-technicznych i przez przełożonych**

	Liczba	Procent
Problem nie występuje	79	81%
Problem występuje, ale jest w sposób właściwy rozwiązywany.	7	7%
Przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi,	2	2%
Występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane,	9	9%

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

Zdecydowana większość, bo 81% badanych pracowników inżyniersko - technicznych zachowuje równowagę między życiem zawodowym a życiem prywatnym. Co piąta osoba wskazała, że ma z tym problem.

Rysunek 14 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

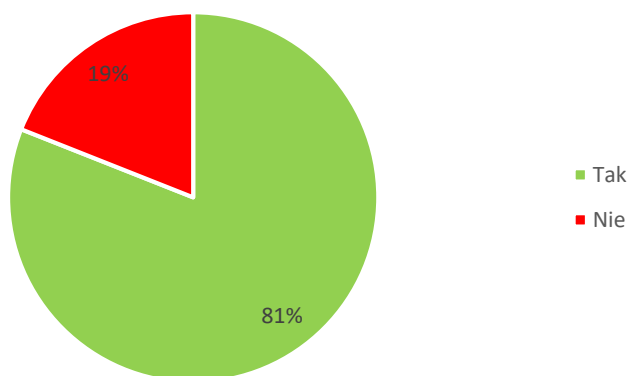


Tabela 15 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

	Liczba	Procent
Tak	79	81%
Nie	18	19%

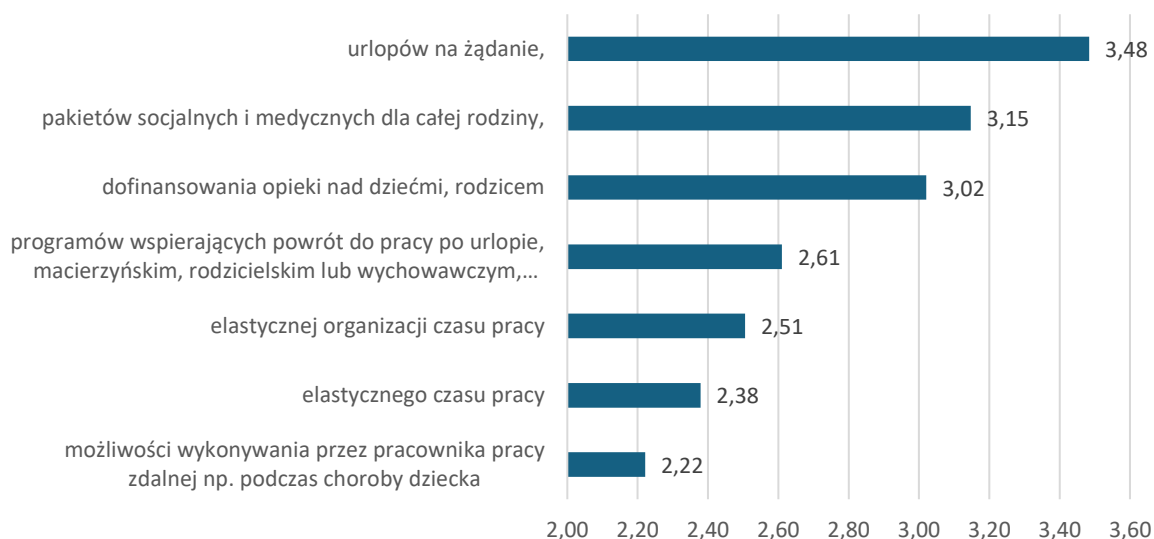
**15. Czy zdaniem Pani/Pana Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”), w zakresie między innymi:**

Przedstawione dane dotyczące średnich ocen warunków sprzyjających zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wskazują na umiarkowaną krytyczną ocenę rozwiązań oferowanych przez Politechnikę Rzeszowską. Większość analizowanych obszarów została oceniona na poziomie poniżej lub nieznacznie powyżej wartości 3, co sugeruje, że funkcjonujące mechanizmy są postrzegane jako niewystarczające lub wymagające istotnych usprawnień.

Najniżej oceniono możliwość wykonywania pracy zdalnej, np. podczas choroby dziecka (średnia 2,22), co może wskazywać na ograniczoną dostępność tego rozwiązania lub brak jego elastycznego stosowania. Niskie oceny uzyskały również elastyczny czas pracy (2,38) oraz elastyczna organizacja czasu pracy (2,51), co sugeruje, że pracownicy nie odczuwają wystarczającego wsparcia w dostosowywaniu obowiązków zawodowych do sytuacji rodzinnej.

Nieco wyżej oceniono programy wspierające powrót do pracy po urloпах związanych z opieką (2,61), jednak wynik ten nadal wskazuje na potrzebę ich rozwoju i lepszego dostosowania do potrzeb pracowników. W obszarze wsparcia finansowego i socjalnego oceny są relatywnie wyższe – dofinansowanie opieki nad dziećmi lub rodzicami uzyskało średnią 3,02, a pakiety socjalne i medyczne dla całej rodziny 3,15.

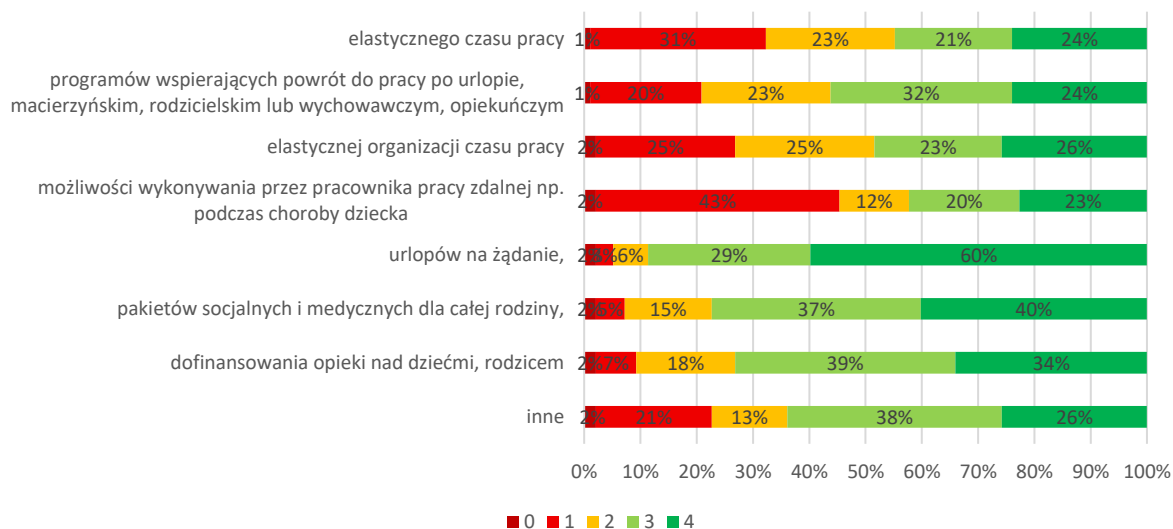
**Rysunek 15 Średnie oceny warunków jakie tworzy Politechnika Rzeszowska do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna**



Najwyżej ocenionym elementem są urlopy na żądanie (3,48), co może świadczyć o ich dostępności i stosunkowo dobrej ocenie jako narzędzia umożliwiającego reagowanie na nagłe sytuacje życiowe.

Wyniki wskazują, że największe deficyty dotyczą elastyczności organizacji pracy oraz możliwości pracy zdalnej, które są kluczowe z perspektywy godzenia ról zawodowych i opiekuńczych. Lepsze oceny w obszarze świadczeń socjalnych nie kompensują w pełni braku rozwiązań systemowych zwiększających elastyczność pracy, co sugeruje potrzebę ich dalszego rozwoju i dostosowania do realnych potrzeb pracowników.

**Rysunek 16 Tworzenie warunków do zachowania WLB przez Politechnikę Rzeszowską**



Wnioski:

### **1. Profil badanej grupy**

- badani to głównie kobiety (60%) oraz osoby w wieku 35–55 lat (73%).
- dominują pracownicy z dużym doświadczeniem (74% ma ponad 10 lat stażu).
- zdecydowana większość ma stabilne zatrudnienie (94% – umowa na czas nieokreślony).
- dochody koncentrują się w przedziale 3000–7500 zł (88%), co wskazuje na relatywnie dobrą sytuację finansową.
- większość to osoby w związkach (74%), często z dziećmi (47%).

Badanie dotyczy dojrzałej, stabilnej zawodowo grupy pracowników, głównie wykonawczych (80% bez stanowisk kierowniczych).

### **2. Skala dyskryminacji ze względu na płeć**

- rekrutacja: tylko 2% doświadczyło dyskryminacji, 58% – nie.
- praca zawodowa: 13% deklaruje doświadczenie dyskryminacji, 88% – nie.
- obserwacja u innych: 15% zauważyło takie przypadki.

Dyskryminacja nie jest zjawiskiem masowym, ale występuje i nie powinna być ignorowana.

### **3. Charakter dyskryminacji**

Najczęściej ma charakter pośredni i „miękki”, a nie formalny:

- kąśliwe uwagi (do 81%)
- żarty i komentarze (ok. 50–54%)
- niedopuszczanie do głosu (46–56%)
- publiczna krytyka (do 63%)

Problem dotyczy głównie kultury komunikacji i relacji interpersonalnych, a nie jawnych decyzji formalnych.

### **4. Kogo dotyczy i kto jest sprawcą**

- doświadczenia własne: częściej wskazywani byli mężczyźni jako osoby dotknięte.
- obserwacje: częściej wskazywane są kobiety (zwłaszcza na niższych stanowiskach).
- sprawcy: najczęściej wskazywani są:
  - mężczyźni (do 85%)

- o szczególnie przełożeni (do 50%)

Dyskryminacja ma złożony charakter i dotyczy obu płci, ale w percepcji pracowników jest silnie powiązana z relacjami hierarchicznymi i władzą.

## **5. Brak zależności statystycznych**

W większości analiz: płeć nie wpływała istotnie na odpowiedzi ( $p > \alpha$ ) a więc postrzeganie problemu jest relatywnie spójne niezależnie od płci respondentów.

## **6. Awans i równość formalna**

- tylko 6% uważa, że płeć wpływa na awans.
- 85% uważa, że uczelnia ma odpowiednie rozwiązania równościowe.

Formalnie system jest oceniany jako raczej sprawiedliwy.

## **7. Rozbieżność: formalnie dobrze, praktycznie gorzej**

Mimo pozytywnej oceny systemu:

- pracownicy wskazują problemy z:
  - o transparentnością wynagrodzeń
  - o ograniczonymi możliwościami awansu
  - o kulturą organizacyjną i komunikacją

Istnieje luka między politykami a codzienną praktyką.

## **8. Postrzeganie skali problemu**

Prawie połowa 43% uważa, że jest to problem niski a 44% wskazało, że trudno go ocenić. Dlatego problem może być ale jest niedostrzegany lub ukryty albo niewystarczająco komunikowany.

## **9. Otoczenie pracy i reakcje przełożonych**

Istnieją pewne bariery w zgłaszaniu problemów. Większość stwierdziła, że 81% problem nie występuje, ale:

- o 9% podało nie można o nim rozmawiać a 2% wskazało brak reakcji przełożonych.

## 10. Work–life balance (WLB)

Pracownicy radzą sobie mimo systemu, a nie dzięki niemu. Aż 81% deklaruje zachowanie równowagi, ale warunki organizacyjne oceniane są średnio lub słabo:

- o możliwości pracy zdalnej zostały ocenione najniżej 2,22 a elastyczność czasu pracy między 2,4–2,5

## PODSUMOWANIE

1. Badana grupa jest stabilna, doświadczona i raczej uprzywilejowana zawodowo, co może obniżać percepcję problemów.
2. Dyskryminacja istnieje, ale ma głównie charakter pośredni i trudny do uchwycenia.
3. Największym problemem nie są procedury, lecz kultura organizacyjna i komunikacja.
4. Relacje hierarchiczne (zwłaszcza przełożeni) są kluczowym obszarem ryzyka.
5. Istnieje rozdźwięk między formalną równością a codziennymi doświadczeniami pracowników.
6. Niska świadomość problemu (dużo odpowiedzi „nie wiem”) wskazuje na potrzebę edukacji.
7. Najważniejsze potrzeby pracowników:
  - o większa transparentność wynagrodzeń i awansów
  - o realne (nie deklaratywne) działania równościowe
  - o poprawa kultury komunikacji i zarządzania
  - o większa elastyczność pracy (WLB)