

## Załącznik 1 a

### WYNIKI ANKIET - PRACOWNICY DYDAKTYCZNO – BADAWCZY (NAUCZYCIELKI I NAUCZYCIELE AKADEMICKY)

W badaniu wzięło udział 250 pracowników naukowo dydaktycznych. Większość badanych stanowili mężczyźni (64%).

Rysunek 1 Płeć

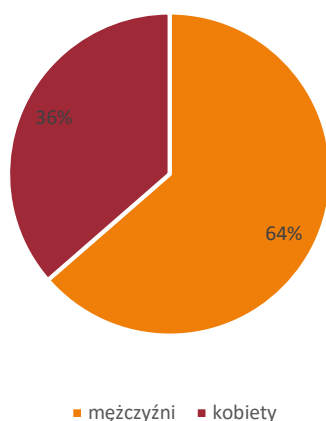


Tabela 1 Płeć

	Liczba	Procent
mężczyźni	152	64%
kobiety	87	36%

Najwięcej, bo 64% respondentów to mężczyźni.

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

Rysunek 2 Doświadczenie nierównego traktowania w procesie rekrutacyjnym

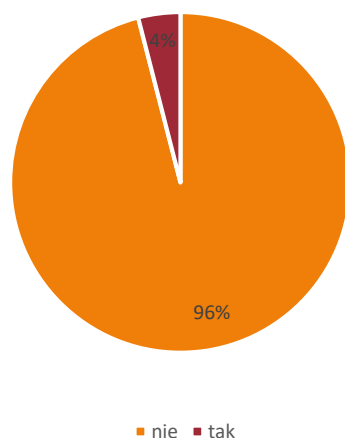


Tabela 2 Doświadczenie nierównego traktowania w procesie rekrutacyjnym

	Liczba	Procent
nie	240	96%
tak	10	4%

Wg badania 96% badanych osób nie doświadczyło nierównego traktowania w procesie rekrutacyjnym. Jednak 10 osób (4%) wskazało na taki problem oraz udzieliło dodatkowych wyjaśnień:

- umniejszenie wagi publikacji, zaproponowanie niższego wynagrodzenia, podważanie kompetencji/doświadczenia,
- wskazanie mężczyzny, jako bardziej pożądanego pracownika,
- pojawiło się pytanie o moje plany, co do założenia rodziny, co nie mogło nie wzbudzić skojarzenia z tym, że ewentualne urlopy z tytułu urodzenia dziecka mogą nie być mile widziane,
- wysokość wynagrodzenia.

### Czy w pracy zawodowej doświadczył/a pan/i bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć?

Rysunek 3 Bezpośrednie doświadczenie dyskryminacji w pracy zawodowej

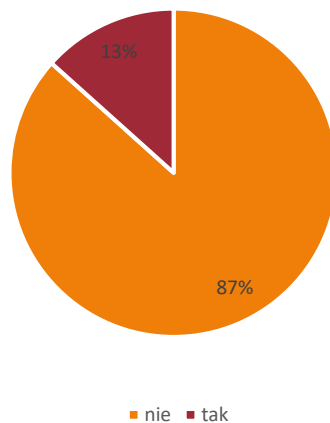


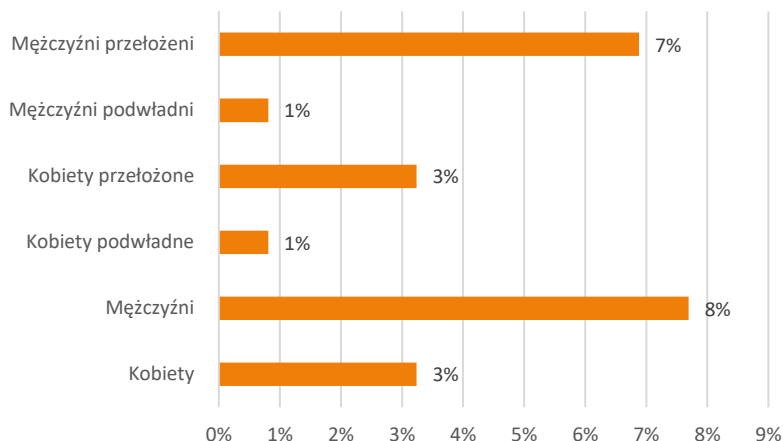
Tabela 3 Bezpośrednie doświadczenie dyskryminacji w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
nie	214	87%
tak	33	13%

87% badanych nie doświadczyło bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej. Natomiast 13% osób spotkało się ze zjawiskiem dyskryminacji ze względu na płeć.

### Kto dopuszczał się tego rodzaju zachowań?

**Rysunek 4 Osoba dopuszczająca się tego rodzaju zachowań**



**Tabela 4 Osoba dopuszczająca się tego rodzaju zachowań**

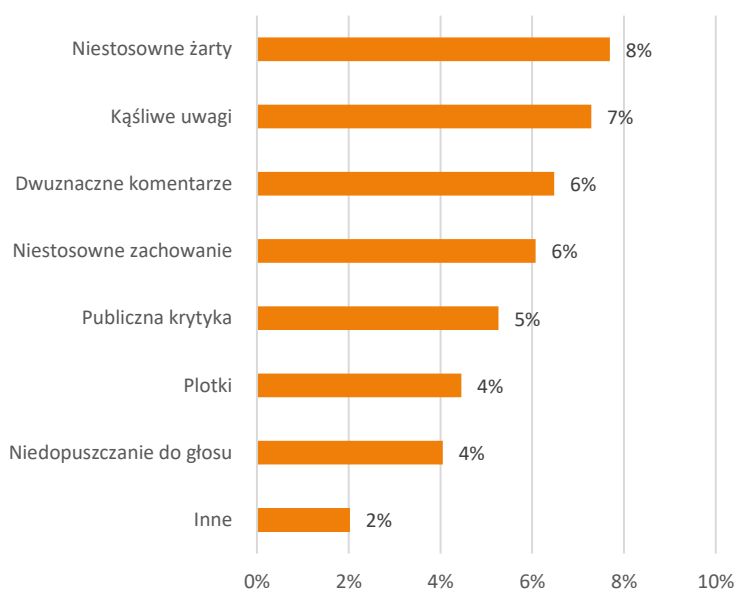
	Liczba	Procent
Kobiety	8	3%
Mężczyźni	19	8%
Kobiety podwładne	2	1%
Kobiety przełożone	8	3%
Mężczyźni podwładni	2	1%
Mężczyźni przełożeni	17	7%

Wśród badanych pracowników, którzy potwierdzili, że spotkali się z dyskryminacją ze względu na płeć, 8% twierdzi, że zachowań tego typu dopuszczali się ogólnie mężczyźni, natomiast 7% wskazało odpowiedź, że zachowań tego typu dopuszczali się także mężczyźni będący przełożonymi.

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

8% badanych osób, którzy spotkali się z niestosownym zachowaniem twierdzi, że zachowania dyskryminujące ze względu na płeć przybierały formę żartów, a 7% wskazało kąśliwe uwagi, natomiast 2% badanych zaznaczyło odpowiedź „inne”.

**Rysunek 5 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące**



**Tabela 5 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące**

	Liczba	Procent
Inne	5	2%
Niedopuszczanie do głosu	10	4%
Plotki	11	4%
Publiczna krytyka	13	5%
Niestosowne zachowanie	15	6%
Dwuznaczne komentarze	16	6%
Kąśliwe uwagi	18	7%
Niestosowne żarty	19	8%

Jako inne rodzaje niewłaściwych zachowań pracownicy wskazali:

- zaniżanie wynagrodzenia kobiety na takim samym stanowisku jak mężczyzna,
- „przydzielenia mi godzin ponadwymiarowych, mimo faktu, że nie mogłam ich mieć, bo byłam matką karmiącą dziecko i bez mojej zgody te godziny dostałam”,
- umniejszanie kompetencjom, izolacja dotycząca przydzielania: zajęć, miejsca ich wykonywania, nieprzekazywanie informacji, nieprzydzielanie zadań mimo, iż otrzymały je osoby o podobnym wykształceniu, kompetencjach i stażu pracy,
- ocenianie życia prywatnego, posiadania i nieposiadania dzieci/męża/żony,
- zaniżanie wynagrodzenia,
- nierówne traktowanie.

**Czy w pracy zawodowej spotkał/a się pan/i z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć?**

Rysunek 6 Przejaw dyskryminacji wobec innych osób w pracy zawodowej

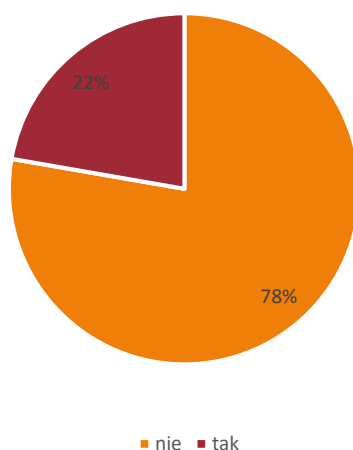


Tabela 6 Przejaw dyskryminacji wobec innych osób w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
nie	192	78%
tak	55	22%

W przeprowadzonej ankiecie 78% pracowników twierdzi, że nie spotkało się z przejawem dyskryminacji wobec innych osób w pracy zawodowej.

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

Rysunek 7 Osoba której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji

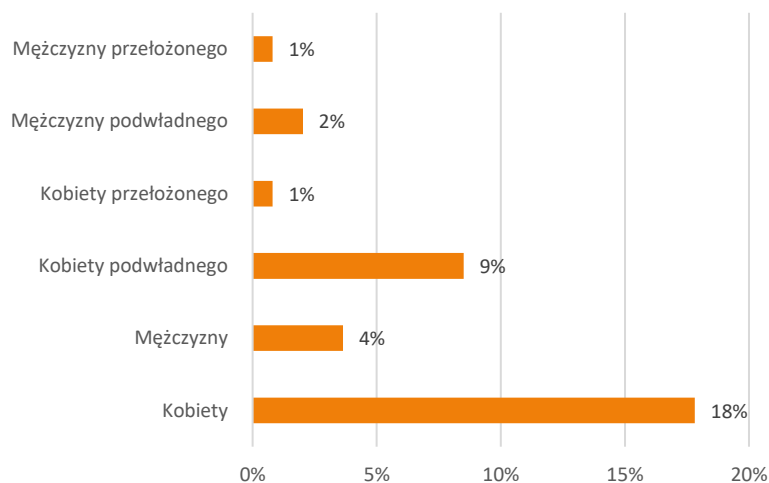


Tabela 7 Osoba której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji

	Liczba	Procent
Kobiety	44	18%
Mężczyźni	9	4%
Kobiety podwładnego	21	9%
Kobiety przełożonego	2	1%
Mężczyźni podwładnego	5	2%
Mężczyźni przełożonego	2	1%

18% badanych twierdzi, że zachowania mające znamiona dyskryminacji dotyczyły kobiet, natomiast po 1% badanych osób zaznaczyło odpowiedź „kobiety przełożonego” oraz „mężczyźni przełożonego”.

## Kto dopuszczał się tego rodzaju zachowań?

Rysunek 8 Osoba dopuszczająca się tego rodzaju zachowań

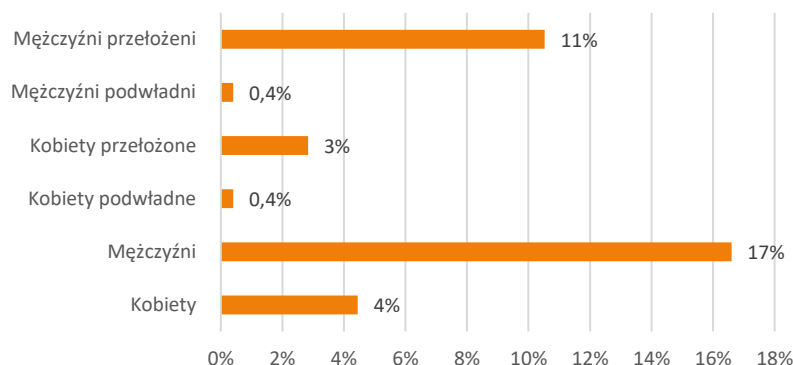


Tabela 8 Osoba dopuszczająca się tego rodzaju zachowań

	Liczba	Procent
Kobiety	11	4%
Mężczyźni	41	17%
Kobiety podwładne	1	0,4%
Kobiety przełożone	7	3%
Mężczyźni podwładni	1	0,4%
Mężczyźni przełożeni	26	11%

17% badanych osób twierdzi, że zachowań mających znamiona dyskryminacji kobiet dopuszczali się mężczyźni, natomiast po 0,4% respondentów twierdzi, że zachowań tego typu dopuszczali się mężczyźni podwładni oraz kobiety podwładne.

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

Rysunek 9 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminacyjne

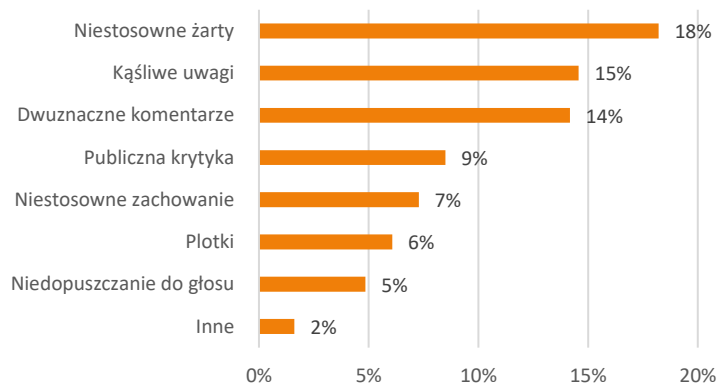


Tabela 9 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminacyjne

	Liczba	Procent
Inne	4	2%
Niedopuszczanie do głosu	12	5%
Plotki	15	6%
Niestosowne zachowanie	18	7%
Publiczna krytyka	21	9%
Dwuznaczne komentarze	35	14%
Kąśliwe uwagi	36	15%
Niestosowne żarty	45	18%

18% badanych twierdzi, że zachowania dyskryminujące ze względu na płeć przybierały formę niestosownych żartów, natomiast tylko 2% badanych zaznaczyło odpowiedź „inne”.

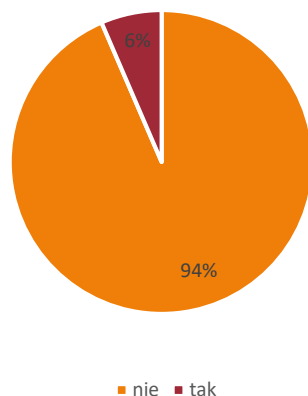
Jako inne formy zachowań dyskryminacyjnych pracownicy wskazali:

- umniejszanie kompetencjom,
- izolacja dotycząca przydzielania: zajęć, miejsca ich wykonywania, nieprzekazywanie informacji,

- nieprzydzielanie zadań, mimo iż osoby o podobnym wykształceniu i kompetencjach, stażu pracy,
- ocenianie życia prywatnego,
- posiadania i nieposiadania dzieci/męża/żony,
- niższe wynagrodzenie,
- konieczność obsługi ekspresu do kawy, podawania ciasta,
- protekcyjalne traktowanie, zdrabnianie imienia.

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

**Rysunek 10** Płeć jako kryterium decydujące o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej



**Tabela 10** Płeć jako kryterium decydujące o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej

	Liczba	Procent
nie	231	94%
tak	16	6%

Najwięcej, bo 94% badanych twierdzi, że w procesie budowania kariery zawodowej, płeć nie była kryterium decydującym o awansie zawodowym.

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

Rysunek 11 Dysponowanie przez Politechnikę Rzeszowską jako pracodawcę wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

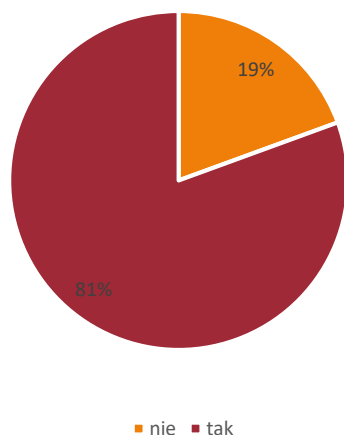


Tabela 11 Dysponowanie przez Politechnikę Rzeszowską jako pracodawcę wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

	Liczba	Procent
nie	48	19%
tak	199	81%

Aż 81% badanych uważa, że Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci. Natomiast 19% pracowników stwierdziła, że tych rozwiązań jest zdecydowanie za mało.

Pracownicy podali także różne dodatkowe uwagi, m.in.:

- wyciągania konsekwencji względem konkretnych osób dyskryminujących, przy zgłoszeniach problemu,
- oczekuje parytetów,
- większość spraw jest ignorowana, a kierownicy, pomimo że przechodzą szkolenia, nadal zachowują się często karygodnie,
- równowagę w wspieraniu/ dopuszczaniu do zajęć /zadań awansów/ dodatkowych świadczeń działu socjalnego. Nie tylko dla rodziców/ matek ojców/ dzieci, ale też osoby samodzielnie prowadzące gospodarstwo domowe w danym okresie życia, czasem brak potomstwa nie jest wyborem, a np. tragedią związaną ze stratą najbliższych.
- większa liczba kobiet powinna zajmować stanowiska kierownicze,
- przestrzeganie przez przełożonych tych rozwiązań,
- możliwość dostosowania czasu pracy do roli matki, tj. planowanie zajęć tak, by nie obejmowały godziny pobytu dzieci w przedszkolu/szkole,
- np. sprawdzenia równości w obciążeniach dydaktycznych,



- nigdy nie spotkałem się z żadną dyskryminacją wobec mężczyzn ani wobec kobiet zarówno, jeśli chodzi o studentów jak i pracowników, problem nie występuje na Uczelni, każdy z nas ma równą płacę na tych samych stanowiskach, każdy ma taki sam dostęp do laboratoriów/aparatury i każdy jest w taki sam sposób rozliczany zarówno pod względem dydaktyki jak i pracy naukowej, jeśli taką wykonuje. Powoływanie jakiegokolwiek komisji i innych organów nie służy niczemu poza tworzeniem kolejnych stanowisk,
- szkolenia bezpośrednio, warsztaty,
- trudno odpowiedzieć na to pytanie, jeśli nie korzystało się nigdy z tych rozwiązań instytucjonalnych gwarantujących równość płci.

### Czy skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest:

Rysunek 12 Ocena skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

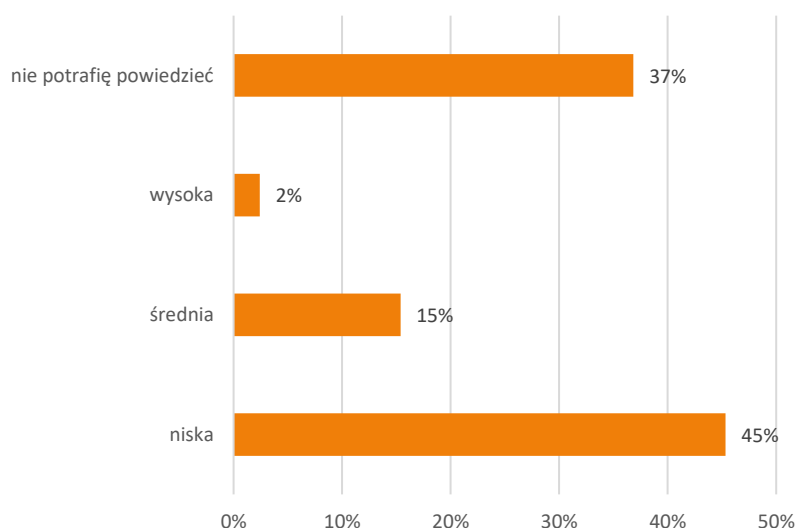


Tabela 12 Ocena skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

	Liczba	Procent
niska	112	45%
średnia	38	15%
wysoka	6	2%
nie potrafię powiedzieć	91	37%

45% pracowników twierdzi, że skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest niska, natomiast 2% badanych uważa, że problem ten ma wysoką skalę.

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

Rysunek 13 Sposób traktowania problemu nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym i przez przełożonych

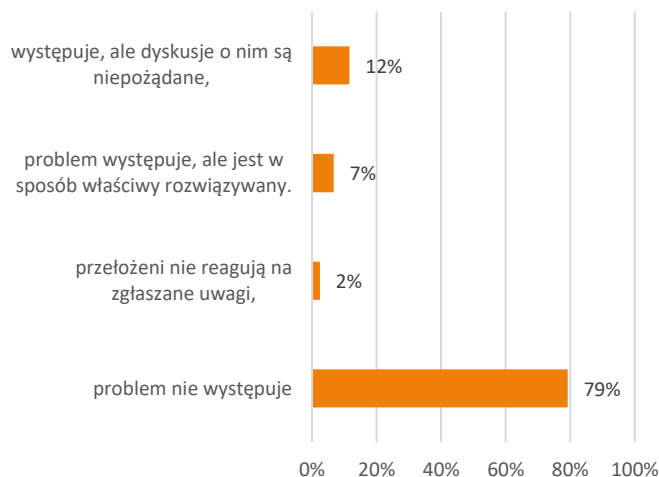


Tabela 13 Sposób traktowania problemu nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym i przez przełożonych

	Liczba	Procent
problem nie występuje	164	79%
przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi,	5	2%
problem występuje, ale jest w sposób właściwy rozwiązywany.	14	7%
występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane,	24	12%

Aż 79% badanych twierdzi, że problem nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym nie występuje, natomiast tylko 2% badanych uważa, że przełożeni nie reagują na zgłoszenie uwagi.

## Czy w subiektywnym odczuciu Pani/Pana Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć?

Rysunek 14 Zapewnienie równych warunków dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć przez Politechnikę Rzeszowską

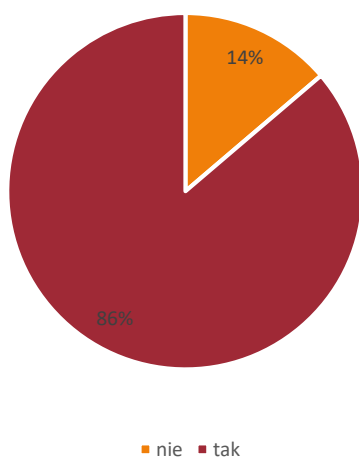


Tabela 14 Zapewnienie równych warunków dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć przez Politechnikę Rzeszowską

	Liczba	Procent
nie	34	14%
tak	213	86%

86% badanych twierdzi, że Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć.

## Czy Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych

Rysunek 15 Zapewnienie przez Politechnikę Rzeszowską równych praw kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych

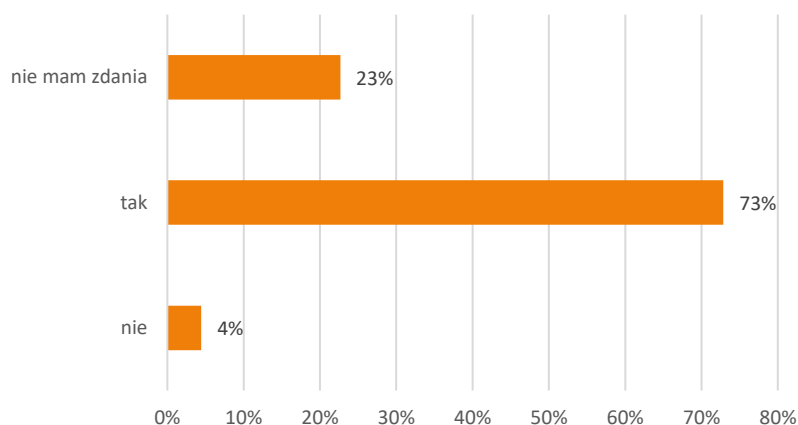
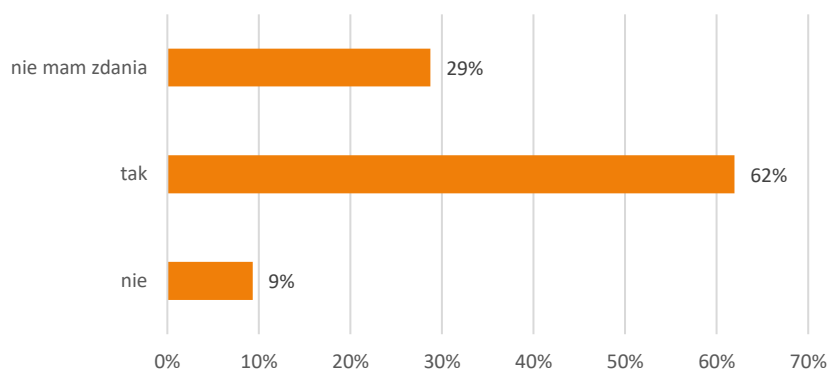


Tabela 15 Zapewnienie przez Politechnikę Rzeszowską równych praw kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych

	Liczba	Procent
nie	11	4%
tak	180	73%
nie mam zdania	56	23%

Najwięcej, bo 73% badanych twierdzi, że Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych, natomiast tylko 23% badanych nie ma zdania na ten temat. Tylko 4% pracowników jest przeciwnych.

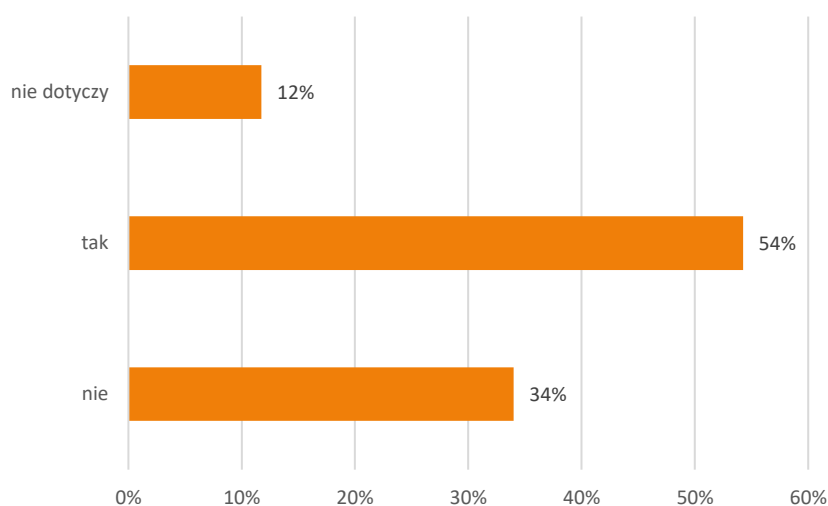
**Czy zdaniem Pani/Pana procedury i rozwiązania instytucjonalne stosowane przez Politechnikę Rzeszowską są wystarczające do zrównania pozycji kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego, finansowego (wynagrodzenia, system nagrodowy)?**

**Rysunek 16****Tabela 16**

	Liczba	Procent
nie	23	9%
tak	153	62%
nie mam zdania	71	29%

Aż 62% respondentów twierdzi, że procedury i rozwiązania instytucjonalne stosowane przez Politechnikę Rzeszowską są wystarczające do zrównania pozycji kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego, finansowego, natomiast tylko 9% badanych nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

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

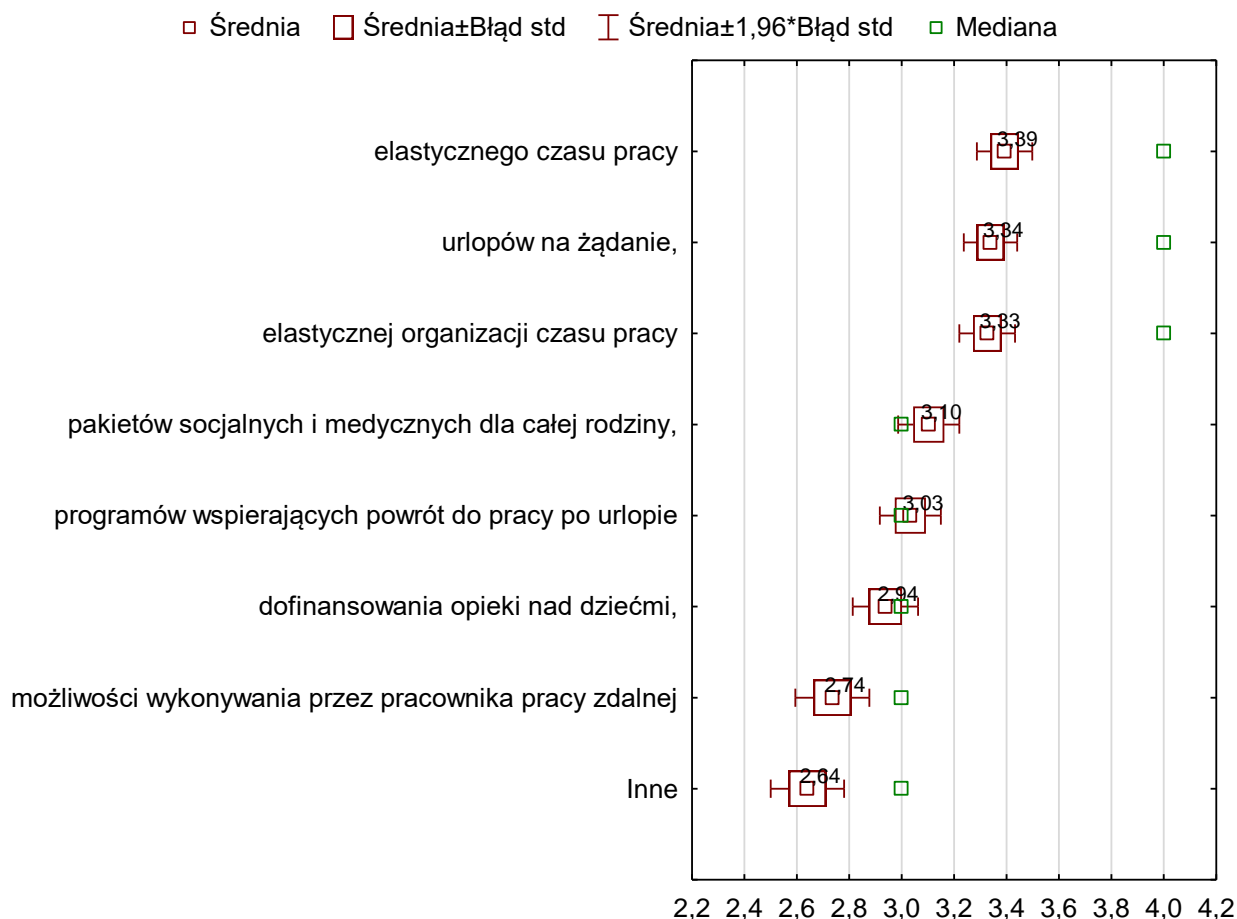
**Rysunek 17 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna****Tabela 17 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna**

	Liczba	Procent
nie	84	34%
tak	134	54%
nie dotyczy	29	12%

Nieco ponad połowa (54%) badanych twierdzi, że udaje im się zachować równowagę między życiem zawodowym a życiem prywatnym, natomiast 34% ma trudności z zachowaniem „work-life balance”

**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:**

**Rysunek 18 Ocena warunków, jakie tworzy PRZ do zachowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym**



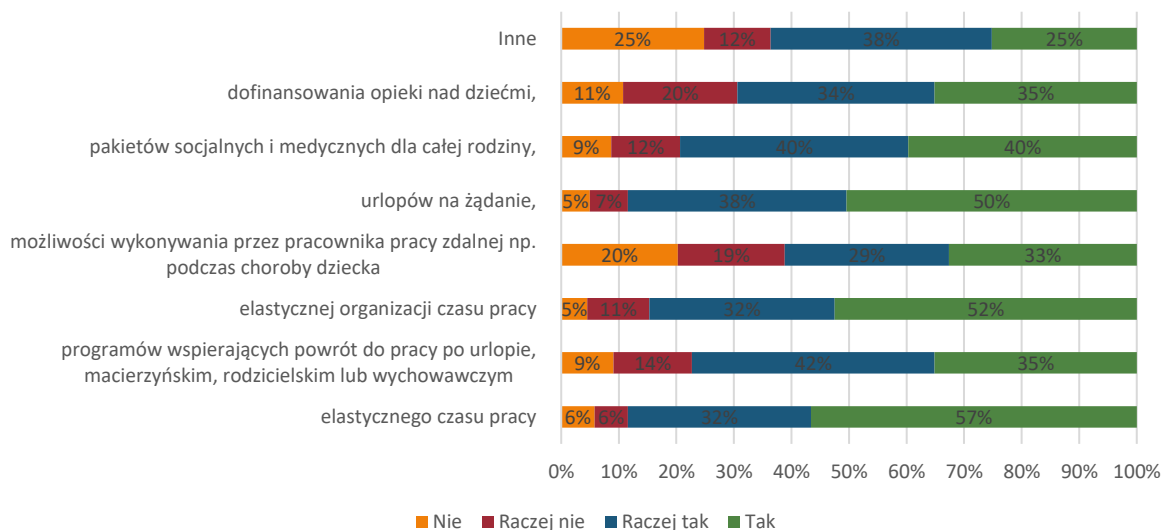
Najwyżej pracownicy oceniają dostępność elastycznego czasu pracy (3,39), urlopów na żądanie (3,34) oraz elastycznej organizacji czasu pracy (3,33). Najniżej oceniono możliwość wykonywania przez pracownika pracy zdalnej (2,74).

**Tabela 18 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	14	14	77	137
programów wspierających powrót do pracy po urlopie, macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym	22	33	102	85
elastycznej organizacji czasu pracy	11	26	78	127
możliwości wykonywania przez pracownika pracy zdalnej np. podczas choroby dziecka	49	45	69	79
urlopów na żądanie,	12	16	92	122
pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny,	21	29	96	96

dofinansowania opieki nad dziećmi,	26	48	83	85
Inne	60	28	93	61

**Rysunek 19 Tworzenie warunków przez Politechnikę Rzeszowską do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna**



Na rysunku 19 przedstawiono graficznie ocenę zadowolenia pracowników z warunków, jakie tworzy Politechnika Rzeszowska do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym. Najbardziej doceniony został elastyczny czas pracy, elastyczna organizacja pracy oraz urlopy na żądanie.