

Załącznik 1 a

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

W badaniu wzięło udział 259 pracowników naukowo dydaktycznych. Większość badanych stanowili mężczyźni - 59%, kobiety to 36%.

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

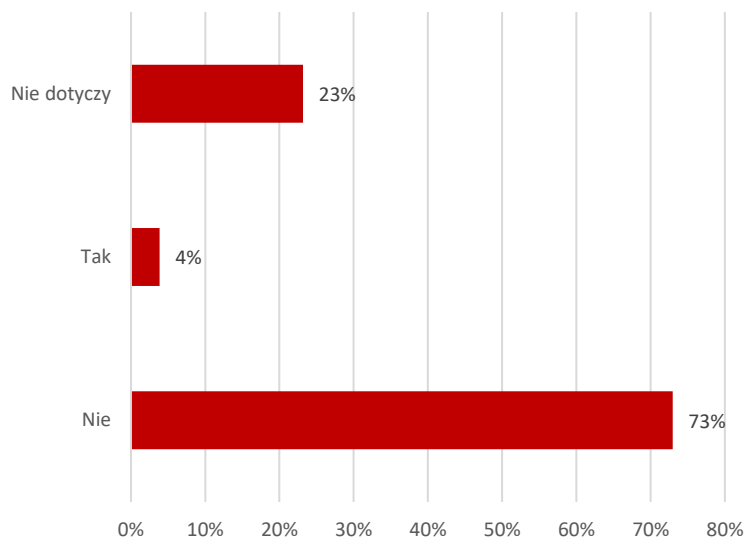


Tabela 1 Doświadczenie nierównego traktowania z uwagi na płeć w procesie rekrutacyjnym

	Liczba	Procent
Nie	189	73%
Tak	10	4%
Nie dotyczy	60	23%

Zdecydowana większość ankietowanych (73%) wybrało odpowiedź, że nie doświadczyła nierównego traktowania z uwagi na płeć, 4% wybrało odpowiedź „Tak”.

Jako uwagi ankietowani wskazali:

- Brak przedłużenia zatrudnienia ze względu na fakt iż mogę być w ciąży, pytania kierowane wprost i informacja o tym, że zajście w ciążę w trakcie zatrudnienia to oszustwo pracodawcy.
- Zmiana przedmiotu do prowadzenia ze studentami bez wcześniejszej rozmowy ze mną.

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

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

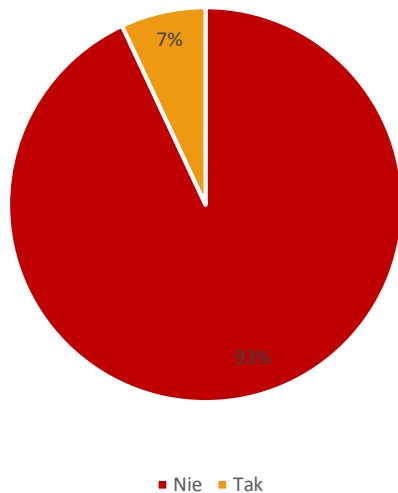


Tabela 2 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	241	93%
Tak	18	7%

93% badanych nie doświadczyło bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej. Natomiast 7% osób spotkało się ze zjawiskiem dyskryminacji ze względu na płeć.

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

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

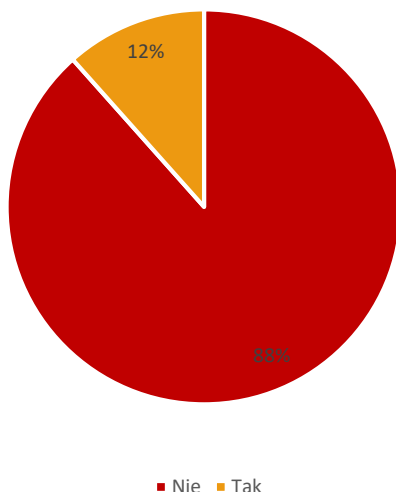


Tabela 3 Doświadczenie dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	229	88%
Tak	30	12%

88% badanych osób nie doświadczyło w pracy zawodowej dyskryminacji ze względu na płeć.

4) Kogo dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć?

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

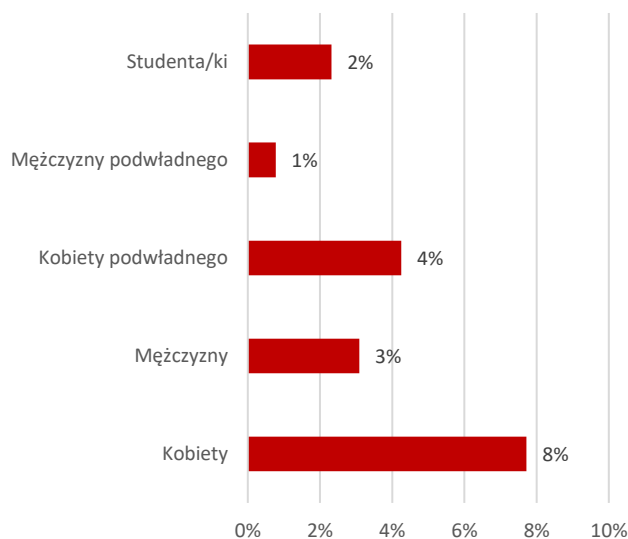


Tabela 4 Osoba której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Kobiety	20	8%
Mężczyźni	8	3%
Kobiety podwładnego	11	4%
Mężczyźni podwładnego	2	1%
Studenta/ki	6	2%

Znamiona dyskryminacji ze względu na płeć dotyczyły w 8% kobiety, w 4% kobiety podwładnego, w 3% mężczyźni, w 2% studentki i w 1% mężczyźni podwładnego.

5) Kto dopuszczał się tego rodzaju zachowań?

Rysunek 5 Osoba dopuszczająca się tych zachowań

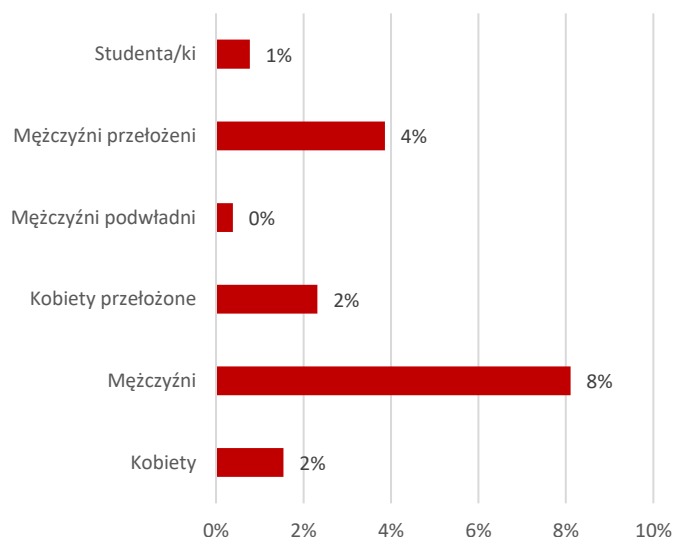


Tabela 5 Osoba dopuszczająca się tych zachowań

	Liczba	Procent
Kobiety	4	2%
Mężczyźni	21	8%
Kobiety przełożone	6	2%
Mężczyźni podwładni	1	0%
Mężczyźni przełożeni	10	4%
Studenta/ki	2	1%

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 4% wskazało odpowiedź, że zachowań tego typu dopuszczali się także mężczyźni będący przełożonymi.

6) Jakie formy przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć?

Rysunek 6 Formy zachowań dyskryminujących ze względu na płeć

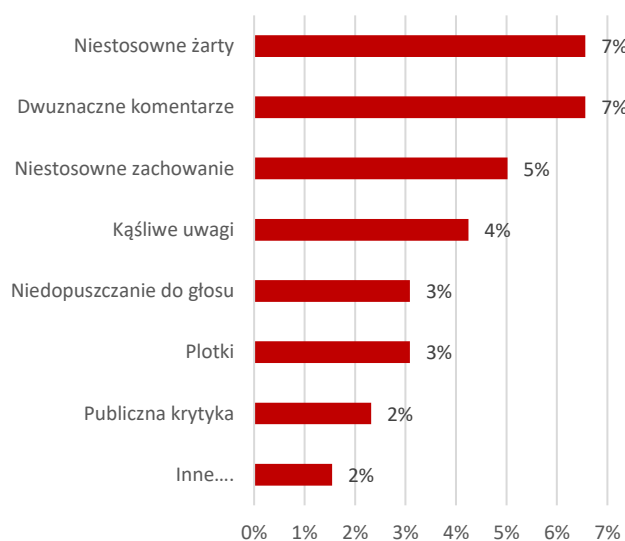


Tabela 6 Formy zachowań dyskryminujących ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Inne....	4	2%
Publiczna krytyka	6	2%
Plotki	8	3%
Niedopuszczanie do głosu	8	3%
Kąśliwe uwagi	11	4%
Niestosowne zachowanie	13	5%
Dwuznaczne komentarze	17	7%
Niestosowne żarty	17	7%

7% badanych osób, którzy spotkali się z niestosownym zachowaniem twierdzi, że zachowania dyskryminujące ze względu na płeć przybierały formę niestosownych żartów oraz również 7% wskazało dwuznaczne komentarze, natomiast 2% badanych zaznaczyło odpowiedź „inne”.

Jako „inne” ankietowani wskazywali:

- Większe wymagania w stosunku do mężczyzn niż kobiet. Kobiety w zawodach tzw. "męskich" są traktowane z pobłażliwością, tak aby nie narazić się na zarzut dyskryminacji.
- Nierówne traktowanie w dostępie do środków finansowych
- Pomijanie przy awansowaniu/nagradzaniu, przydzielanie zadań bezcelowych, niewykonalnych albo znacznie poniżej kwalifikacji, pozbawianie godzin, przydzielanie zajęć, do których prowadzenia podwładny ni
- decyzje związane z pracą

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

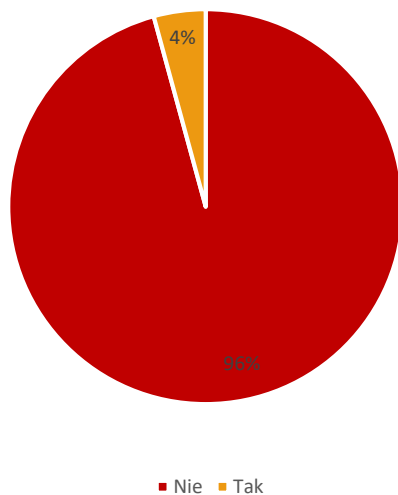


Tabela 7 Płeć jako kryterium decyduje o awansie zawodowym w procesie budowania kariery zawodowej

	Liczba	Procent
Nie	248	96%
Tak	11	4%

Najwięcej, bo 96% badanych twierdzi, że w procesie budowania kariery zawodowej, płeć nie była kryterium decydującym o awansie zawodowym.

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

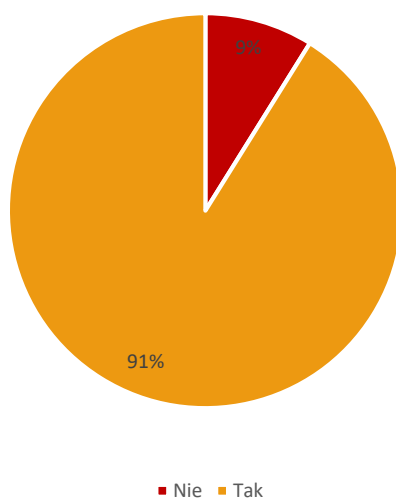


Tabela 8 Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

	Liczba	Procent
Nie	23	9%
Tak	236	91%

Aż 91% badanych uważa, że Politechnika Rzeszowska jako pracodawca dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci. Natomiast 9% pracowników stwierdziła, że tych rozwiązań jest zdecydowanie za mało.

Pracownicy podali różne uwagi, m.in.:

- Nie wiem czy Politechnika dysponuje czy nie. Dlatego udzieliłam takiej odpowiedzi.
- Niezmiennie oczekuję kobiet na stanowiskach kierowniczych. Np. mimo przesłanej do nas mailowo prośby o wzięcie pod uwagę kobiet we władzach wydziałowych jest zaledwie kilka kobiet
- Jawności zarobków na takich samych stanowiskach. uzasadnienia różnic
- Kobiety nie powinny mieć preferencji nieuzasadnionych merytorycznie.
- Rzetelnej, neutralnej, sprawiedliwej kontroli osób nadrzędnych nas nieprawidłowymi zrachowaniami.
- Zatrudnianie na stanowiskach Kierowniczych osób kompetentnych, posiadających cechy lidera, którzy nie dyskryminują kobiety na stanowisku pracy
- Wymagania stawiane pracownikom są jednakowe, jednak ich realizacja jest nie zawsze jest prostsza do rozwiązania dla mężczyzny, z mojej obserwacji wynika że jest im przydzielane więcej obowiązków.
- Jawność zarobków; wyrównanie pensji na tych samych stanowiskach w skali Uczelni.
- Mężczyźni, którzy dopuszczają się niewłaściwych zachowań nie są w żaden sposób karani. W związku z tym oczekuję, że to się zmieni.
- Proszę usunąć zdjęcia mężczyzny - byłego Dziekana WZ - z korytarza w budynku S Wydziału Zarządzania, który, po pierwsze, zabił swoją żonę, po drugie popełnił samobójstwo. Ta publiczna ekspozycja.
- Musi nastąpić wymiana pokoleń.
- Zasady awansu i powoływania na stanowiska kierownicze powinny być jasno określone i oparte na obiektywnych kryteriach, takich jak osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne.
- Nie ma takich rozwiązań, które zmieniają mentalność ludzi i ich stosunek do innych.
- Oto kilka rozwiązań, które uczelnia wyższa mogłaby wprowadzić do planu działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promowania równości płci, możliwość anonimowego zgłaszania przypadków.
- Nie jestem ekspertem w tej dziedzinie trudno mi jednoznacznie wskazać.
- Przestrzegania obowiązujących regulaminów
- Przede wszystkim uczciwe obsadzanie organów przeciwdziałających patologiom, mobbingowi i dyskryminacji - uczciwe, tzn. z zachowaniem ogólnie przyjętych standardów wyborczych.
- Moim zdaniem, kobiety pracujące na równoległych z mężczyznami stanowiskach zarabiają mniej, co jest dyskryminacją.
- Równe zarobki na tym samym stanowisku

9) Czy w ocenie Pani/Pana (w okresie od 1 stycznia 2022) skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest:

Rysunek 9 Skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

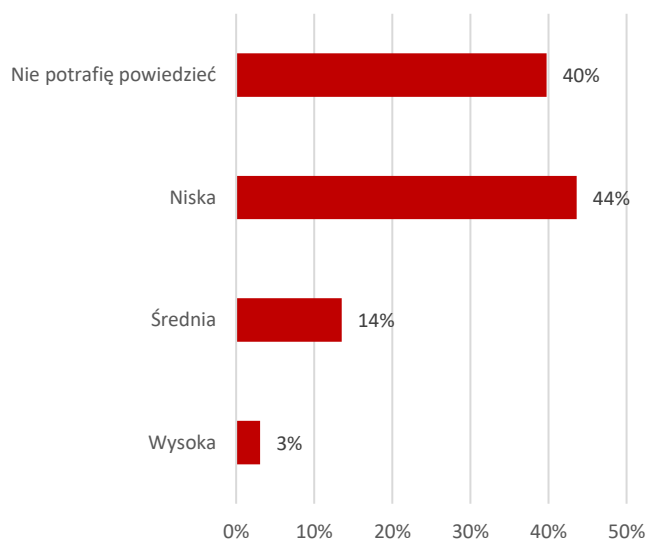


Tabela 9 Skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

	Liczba	Procent
Wysoka	8	3%
Średnia	35	14%
Niska	113	44%
Nie potrafię powiedzieć	103	40%

44% pracowników twierdzi, że skala problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej jest niska, natomiast 3% badanych uważa, że problem ten ma wysoką skalę.

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

Rysunek 10



Tabela 10

	Liczba	Procent
Problem nie występuje	211	81%
Występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane,	36	14%
Przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi,	4	2%
Problem występuje, ale jest w sposób właściwy rozwiązywany.	8	3%

Aż 91% badanych twierdzi, że problem nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym nie występuje, natomiast tylko 2% badanych uważa, że przełożeni nie reagują na zgłoszenie uwagi.

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

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

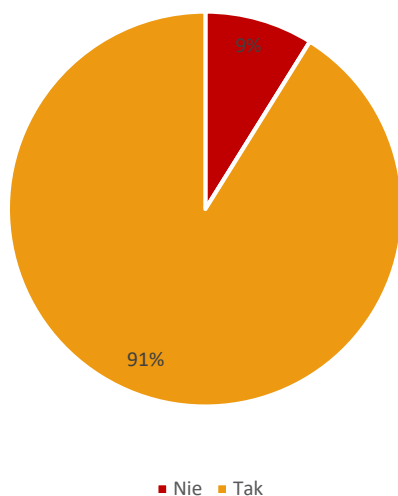


Tabela 11 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć

	Liczba	Procent
Nie	23	9%
Tak	236	91%

91% badanych twierdzi, że Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracownikom bez względu na płeć.

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

Rysunek 12 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych

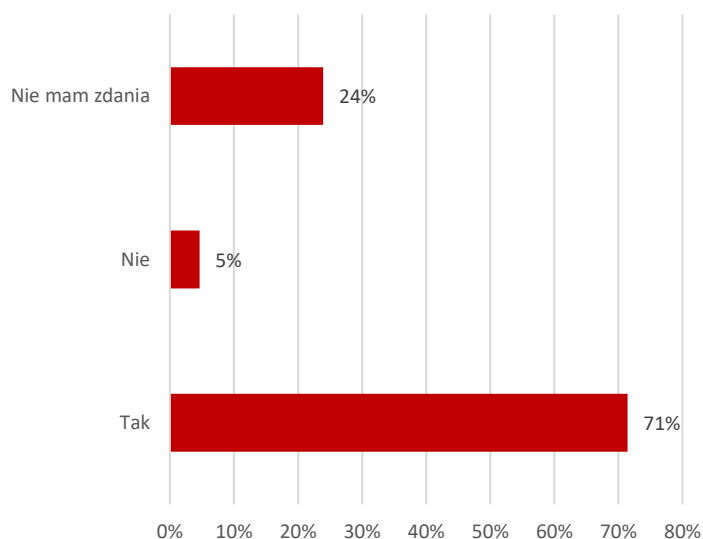


Tabela 12 Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych

	Liczba	Procent
Tak	185	71%
Nie	12	5%
Nie mam zdania	62	24%

Najwięcej, bo 71% badanych twierdzi, że Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału

w konferencjach krajowych i międzynarodowych, natomiast 24% badanych nie ma zdania na ten temat. Tylko 5% pracowników zaznaczyło odpowiedź „nie”.

13) 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 13 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)

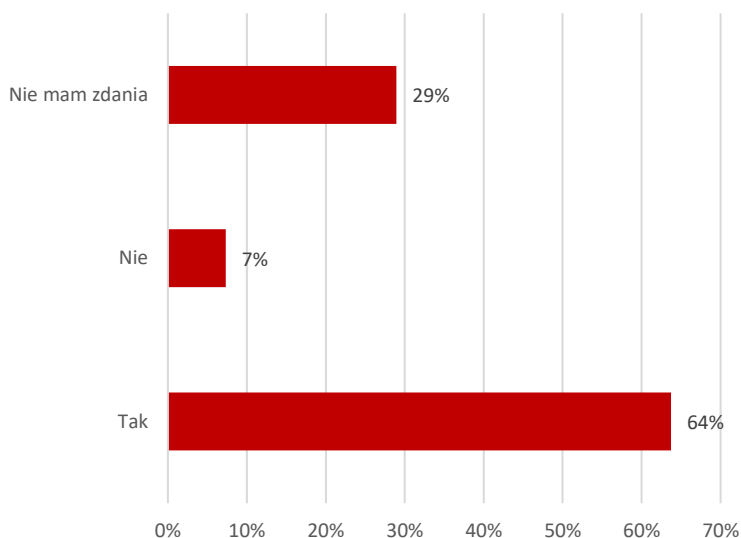


Tabela 13 Procedury i rozwiązania instytucjonalne stosowane przez Politechnikę Rzeszowską są wystarczające do zrównania pozycji kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego, finansowego (wynagrodzenia, system nagrodowy)

	Liczba	Procent
Tak	165	64%
Nie	19	7%
Nie mam zdania	75	29%

64% 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 7% badanych nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

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

Rysunek 14 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna

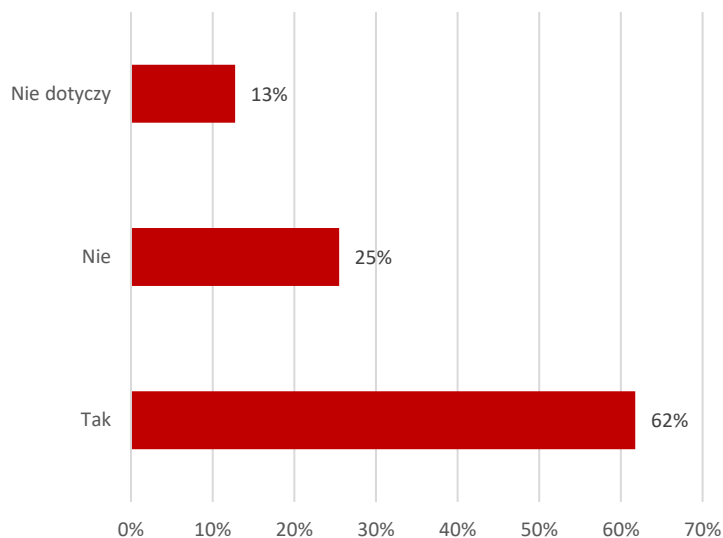


Tabela 14 Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna

	Liczba	Procent
Tak	160	62%
Nie	66	25%
Nie dotyczy	33	13%

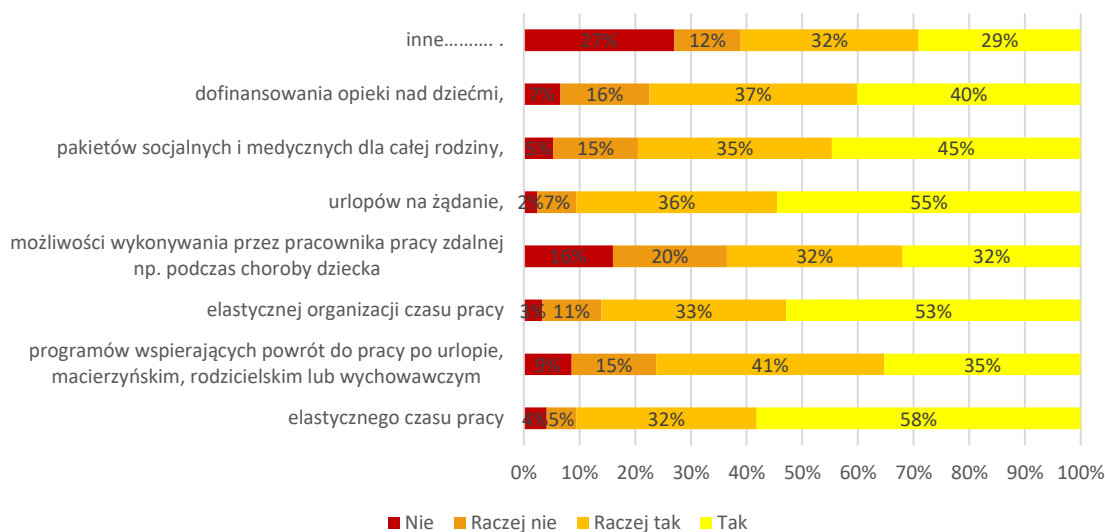
62%) badanych twierdzi, że udaje im się zachować równowagę między życiem zawodowym a życiem prywatnym, natomiast 25% ma trudności z zachowaniem „work-life balance”

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:

Tabela 15 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	10	13	79	142
programów wspierających powrót do pracy po urlopie, macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym	21	37	100	86
elastycznej organizacji czasu pracy	8	26	81	129
możliwości wykonywania przez pracownika pracy zdalnej np. podczas choroby dziecka	39	50	77	78
urlopów na żądanie,	6	17	88	133
pakietów socjalnych i medycznych dla całej rodziny,	13	37	85	109
dofinansowania opieki nad dziećmi,	16	39	91	98
inne.....	66	29	78	71

Rysunek 15 Politechnika Rzeszowska tworzy warunki do zachowania równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica/opiekuna („work – life balance”)



Na rysunku 15 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.

Metryczka:

Płeć

Rysunek 16 Płeć

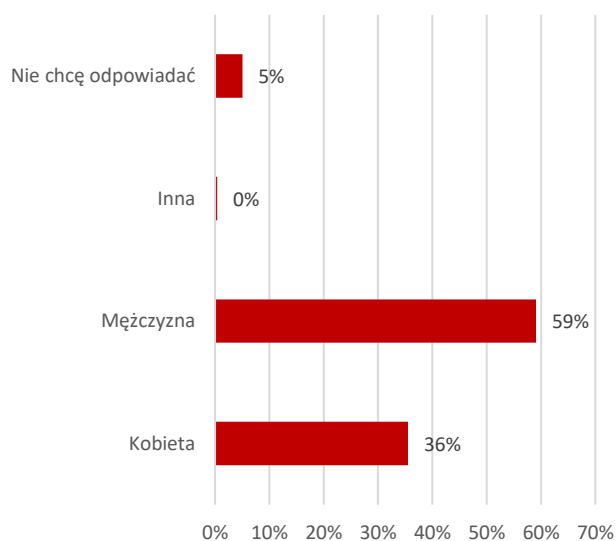


Tabela 16 Płeć

	Liczba	Procent
Kobieta	92	36%
Mężczyzna	153	59%
Inna	1	0%
Nie chcę odpowiadać	13	5%

W badaniu wzięło udział 259 pracowników naukowo dydaktycznych. Większość badanych stanowili mężczyźni - 59%, kobiety to 36%.

Wiek:

Rysunek 17 Wiek

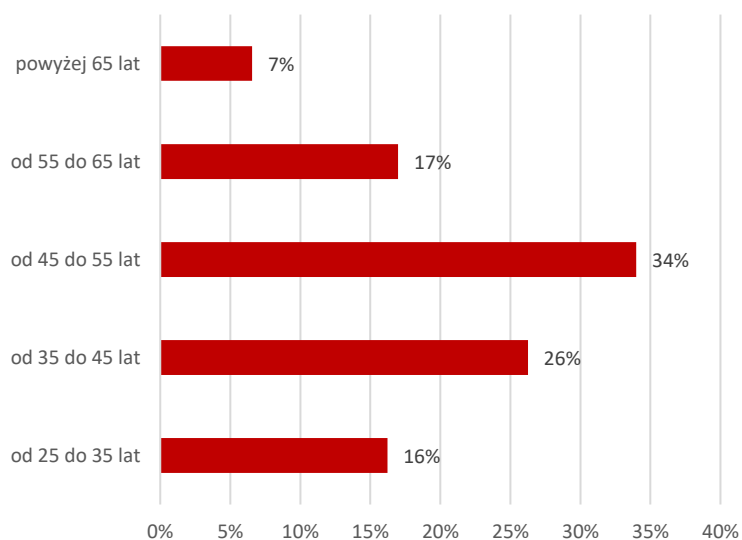


Tabela 17 Wiek

	Liczba	Procent
od 25 do 35 lat	42	16%
od 35 do 45 lat	68	26%
od 45 do 55 lat	88	34%
od 55 do 65 lat	44	17%
powyżej 65 lat	17	7%

34% ankietowanych pracowników w grupie pracowników dydaktyczno-badawczych to osoby w wieku 45-55 lat, następnie w kolejności 35-45 lat – 26% oraz 55-65 lat – 17%.

Stopień naukowy:

Rysunek 18 Stopień naukowy

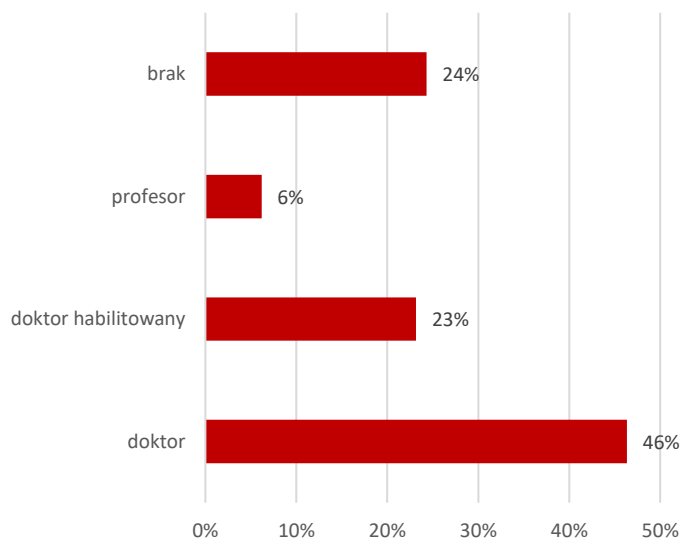


Tabela 18 Stopień naukowy

	Liczba	Procent
doktor	120	46%
doktor habilitowany	60	23%
profesor	16	6%
brak	63	24%

Wśród ankietowanych pracowników ze stopniem naukowym największą grupę stanowią osoby, które posiadają tytuł doktora – 46%, następnie doktora habilitowanego – 23%.

Staż pracy:

Rysunek 19 Staż pracy

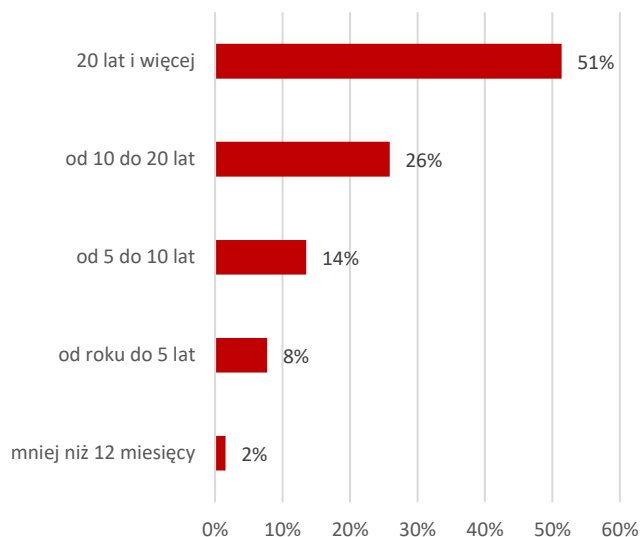


Tabela 19 Staż pracy

	Liczba	Procent
mniej niż 12 miesięcy	4	2%
od roku do 5 lat	20	8%
od 5 do 10 lat	35	14%
od 10 do 20 lat	67	26%
20 lat i więcej	133	51%

51% osób, które wypełniło ankietę posiada staż pracy 20 lat i dłużej.

Forma zatrudnienia:

Rysunek 20 Forma zatrudnienia

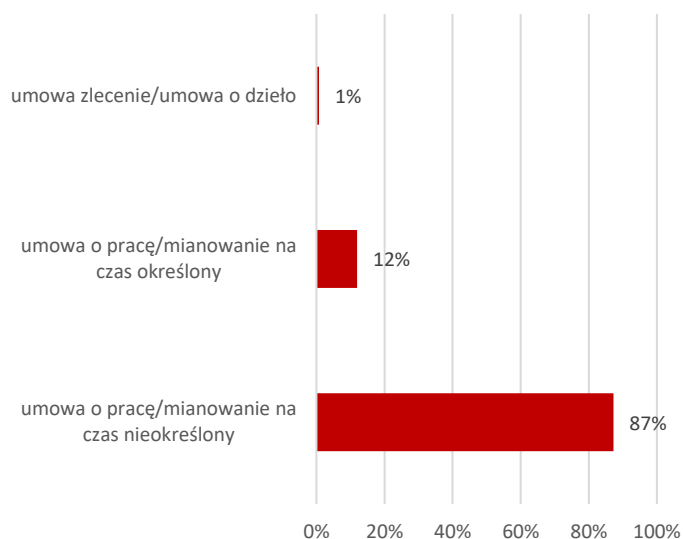


Tabela 20 Forma zatrudnienia

	Liczba	Procent
umowa o pracę/ mianowanie na czas nieokreślony	226	87%
umowa o pracę/ mianowanie na czas określony	31	12%
umowa zlecenie/ umowa o dzieło	2	1%

87% pracowników w grupie dydaktyczno-badawczej posiada umowę o pracę lub mianowanie na czas nieokreślony.

Miesięczny przychód, pomniejszony o składki społeczne i zdrowotne:

Rysunek 21 Przychody

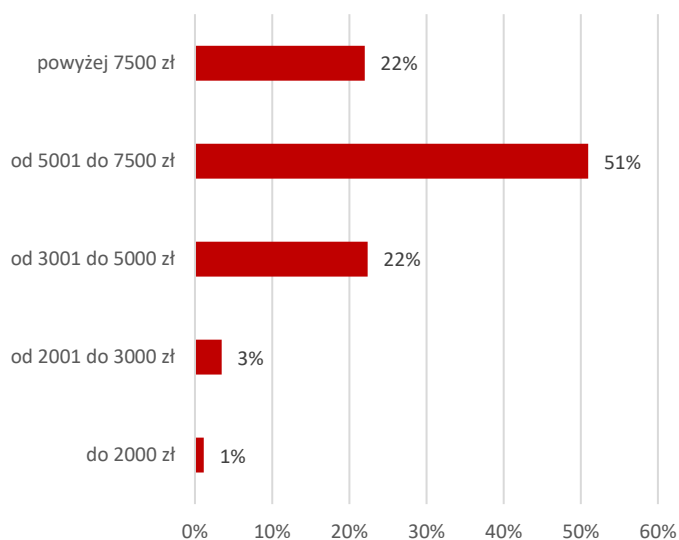


Tabela 21 Przychody

	Liczba	Procent
do 2000 zł	3	1%
od 2001 do 3000 zł	9	3%
od 3001 do 5000 zł	58	22%
od 5001 do 7500 zł	132	51%
powyżej 7500 zł	57	22%

Nieco ponad połowa ankietowanych (51%) osiąga miesięczny przychód w przedziale od 5 001 zł do 7 500 zł, 22% osób mieści się w przedziałach zarówno powyżej 7 500 zł jak i od 3 001 zł do 5 000 zł.

Stan cywilny:

Rysunek 22 Stan cywilny

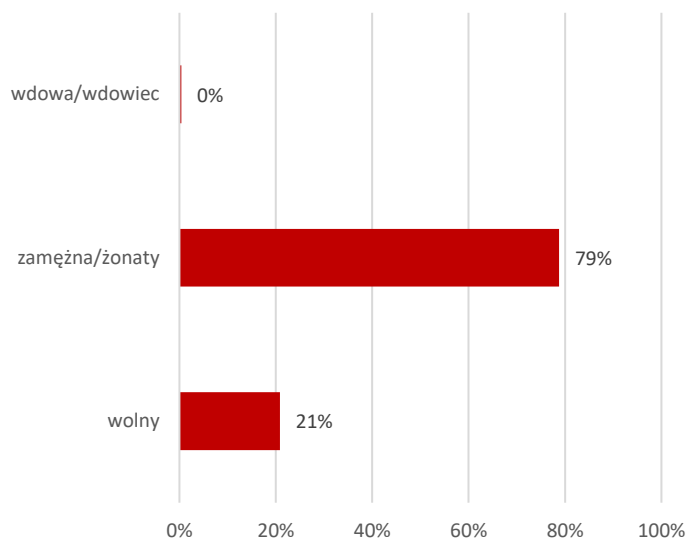


Tabela 22 Stan cywilny

	Liczba	Procent
wolny	54	21%
zamężna/zonaty	204	79%
wdowa/wdowiec	1	0%

Podając stan cywilny najczęściej osób zaznaczyło odpowiedź „zamężna/zonaty” – 79%.

Stanowisko kierownicze:

Rysunek 23 Stanowisko kierownicze

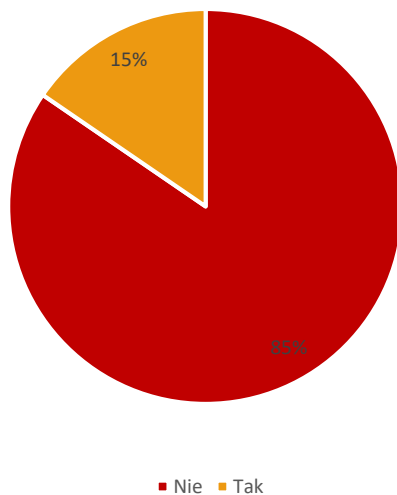


Tabela 23 Stanowisko kierownicze

	Liczba	Procent
Nie	219	85%
Tak	40	15%

Wśród ankietowanych pracowników 85% nie posiada stanowiska kierowniczego.

Czy ma Pan/Pani małe dzieci:

Rysunek 24 Małe dzieci

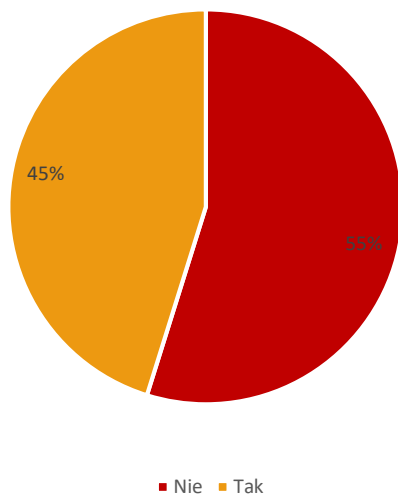


Tabela 24 Małe dzieci

	Liczba	Procent
Nie	142	55%
Tak	117	45%

55% pracowników nie posiada małych dzieci.

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

Rysunek 25 Opiekun dorosłych wymagających stałej pomocy

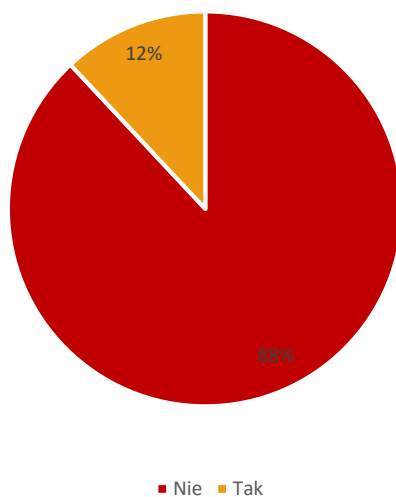


Tabela 25 Opiekun dorosłych wymagających stałej pomocy

	Liczba	Procent
Nie	228	88%
Tak	31	12%

88% ankietowanych nie opiekuje się dorosłą osobą wymagającą opieki.