

Załącznik 1 a – 2025r

**RAPORT Z BADAŃ
NA POTRZEBY
PLANU RÓWNOŚCI PŁCI
W POLITECHNICE RZESZOWSKIEJ**

**GRUPA PRACOWNIKÓW
NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH**

Badana grupa pracowników naukowo-dydaktycznych charakteryzuje się dużym doświadczeniem zawodowym oraz stosunkowo wysoką stabilnością zatrudnienia. W strukturze płci widoczna jest przewaga mężczyzn (49%) nad kobietami (37%), przy jednoczesnym dość istotnym odsetku osób, które nie chciały ujawnić swojej płci (13%). Może to wskazywać na pewną wrażliwość tego obszaru lub ostrożność respondentów w udzielaniu odpowiedzi.

Tabela 1 Charakterystyka badanej grupy pracowników naukowo-dydaktycznych

		Liczba	Procent
Płeć	Nie chcę odpowiadać	22	13%
	Inna	1	1%
	Mężczyzna	81	49%
	Kobieta	60	37%
Wiek	powyżej 65 lat	8	5%
	od 55 do 65 lat	35	21%
	od 45 do 55 lat	50	30%
	od 35 do 45 lat	40	24%
	od 25 do 35 lat	27	16%
	poniżej 25 lat	4	2%
Tytuł zawodowy?	brak	50	30%
	profesor	13	8%
	doktor habilitowany	28	17%
	doktor	73	45%
Staż pracy	20 lat i więcej	85	52%
	od 10 do 20 lat	38	23%
	od 5 do 10 lat	23	14%
	od roku do 5 lat	15	9%
	mniej niż 12 miesięcy	3	2%
Rodzaj umowy	umowa zlecenie/umowa o dzieło	1	1%
	umowa o pracę/mianowanie na czas określony	27	16%
	umowa o pracę/mianowanie na czas nieokreślony	136	83%
Zarobki	powyżej 7500 zł	61	37%
	od 5001 do 7500 zł	67	41%
	od 3001 do 5000 zł	30	18%
	od 2001 do 3000 zł	2	1%
	do 2000 zł	4	2%
Stan cywilny	wdowa/wdowiec	1	1%
	zamężna/żonaty	115	70%
	wolny	48	29%
Stanowisko kierownicze	Tak	22	13%
	nie	142	87%
Posiadanie małoletnich dzieci	Tak	63	38%
	nie	101	62%
Opiekun dorosłych osób wymagających stałej pomocy	Tak	22	13%
	nie	142	87%

Pod względem wieku dominują osoby w przedziale 45–55 lat (30%) oraz 35–45 lat (24%), a także 55–65 lat (21%). Oznacza to, że badana populacja składa się głównie z osób w średnim i późniejszym etapie kariery zawodowej, co potwierdza również analiza stażu pracy – ponad połowa respondentów (52%) pracuje 20 lat lub więcej, a kolejne 23% ma staż od 10 do 20 lat. Młodszy pracownicy stanowią zdecydowaną mniejszość, co sugeruje relatywnie niską reprezentację wczesnych etapów kariery akademickiej.

Struktura tytułów zawodowych wskazuje, że najliczniejszą grupę stanowią osoby ze stopniem doktora (45%), a następnie osoby bez stopnia (30%), co może obejmować młodszych pracowników lub osoby w trakcie awansu naukowego. Mniejszy udział mają doktorzy habilitowani (17%) oraz profesorowie (8%), co odzwierciedla typową piramidę stanowisk akademickich.

Zatrudnienie w tej grupie cechuje się dużą stabilnością – aż 83% respondentów posiada umowę o pracę na czas nieokreślony, a jedynie marginalny odsetek pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych. Wysoki poziom stabilizacji zatrudnienia idzie w parze z relatywnie korzystną sytuacją finansową – większość badanych osiąga dochody powyżej 5000 zł (łącznie 78%), w tym 37% zarabia powyżej 7500 zł. Najniższe przedziały dochodowe występują sporadycznie.

W aspekcie życia prywatnego dominują osoby pozostające w związkach małżeńskich (70%), a blisko 40% posiada małoletnie dzieci. Jednocześnie stosunkowo niewielki odsetek pełni funkcję opiekuna osób dorosłych wymagających stałej pomocy (13%). Może to oznaczać, że część respondentów łączy obowiązki zawodowe z rodzinnymi, choć obciążenia opiekuńcze nie są powszechne.

Zdecydowana większość badanych (87%) nie pełni funkcji kierowniczych, co wskazuje, że grupa ta składa się głównie z pracowników dydaktycznych i naukowych bez bezpośrednich obowiązków zarządczych.

Badana populacja to przede wszystkim doświadczeni, stabilnie zatrudnieni pracownicy w średnim wieku, z przewagą mężczyzn, posiadający ugruntowaną pozycję zawodową i stosunkowo dobrą sytuację materialną. Struktura ta sugeruje, że opinie tej grupy mogą odzwierciedlać perspektywę osób o wysokim kapitale zawodowym i instytucjonalnym, co warto uwzględnić przy interpretacji dalszych wyników badań.

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

Analiza danych dotyczących doświadczenia nierównego traktowania ze względu na płeć w procesie rekrutacyjnym wskazuje, że zjawisko to nie jest powszechnie odczuwane wśród badanych pracowników naukowo-dydaktycznych. Większość respondentów (60%) zadeklarowała, że nie doświadczyła takich sytuacji, co może sugerować, że procedury rekrutacyjne są postrzegane jako w dużej mierze neutralne i zgodne z zasadą równego traktowania.

Jednocześnie stosunkowo duży odsetek odpowiedzi „nie dotyczy” (38%) wskazuje, że znaczna część badanych nie brała udziału w procesach rekrutacyjnych w analizowanym okresie lub nie była w stanie ich ocenić. Ogranicza to możliwość pełnej interpretacji wyników i może oznaczać, że rzeczywista skala problemu jest trudna do jednoznacznego określenia.

Rysunek 1 Doświadczenie nierównego traktowania ze względu na płeć w procesie rekrutacyjnym

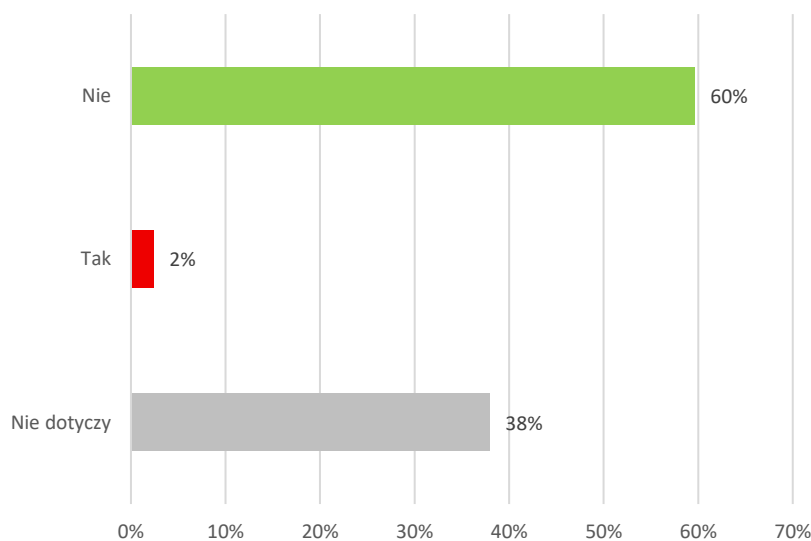


Tabela 2 Doświadczenie nierównego traktowania ze względu na płeć w procesie rekrutacyjnym

	Liczba	Procent
Nie dotyczy	63	38%
Tak	4	2%
Nie	99	60%

Niewielki odsetek respondentów (2%) deklaruje doświadczenie nierównego traktowania, wskazując, że przypadki takie występują, jednak mają charakter incydentalny. Nie zmienia to faktu, że nawet pojedyncze sytuacje tego typu wymagają uwagi, ponieważ mogą świadczyć o istniejących lukach w praktyce stosowania zasad równości.

Proces rekrutacyjny jest generalnie oceniany jako wolny od dyskryminacji ze względu na płeć, jednak obecność odpowiedzi „nie dotyczy” oraz pojedynczych przypadków nierównego traktowania wskazuje na potrzebę dalszego monitorowania i zapewnienia pełnej transparentności procedur.

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

Analiza danych dotyczących doświadczenia bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej wskazuje, że zjawisko to nie ma charakteru powszechnego w badanej grupie pracowników naukowo-dydaktycznych. Zdecydowana większość respondentów (92%) zadeklarowała brak takich doświadczeń, co może świadczyć o relatywnie wysokim poziomie równego traktowania w środowisku pracy.

Jednocześnie 8% badanych wskazało, że doświadczyło bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Choć odsetek ten nie jest wysoki, nie można go uznać za marginalny, ponieważ oznacza, że problem dotyczy zauważalnej części pracowników. Może to wskazywać na występowanie sytuacji jednostkowych lub ograniczonych do określonych kontekstów organizacyjnych, takich jak konkretne zespoły czy relacje służbowe.

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

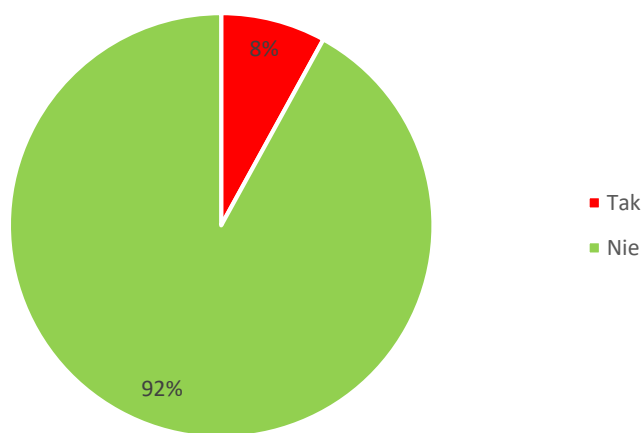


Tabela 3 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
Tak	14	8%
Nie	152	92%

Wyniki sugerują, że mimo ogólnie pozytywnego obrazu środowiska pracy, problem dyskryminacji nie został całkowicie wyeliminowany. Wymaga to dalszego monitorowania oraz podejmowania działań profilaktycznych, które pozwolą ograniczyć ryzyko występowania takich sytuacji i zapewnić wszystkim pracownikom poczucie równego traktowania.

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

Analiza danych dotyczących osób, których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć, (14 osób) wskazuje na zróżnicowany charakter tego zjawiska oraz jego występowanie na różnych poziomach struktury organizacyjnej. Najczęściej wskazywaną grupą były kobiety (57%), co sugeruje, że to one częściej doświadczają tego typu zachowań w środowisku pracy. Jednocześnie istotny odsetek wskazań dotyczy kobiet zajmujących niższe stanowiska (36%), co może świadczyć o szczególnej podatności tej grupy na nierówne traktowanie wynikające zarówno z płci, jak i pozycji zawodowej.

Warto jednak zauważyć, że problem nie dotyczy wyłącznie kobiet. Wskazania obejmują również mężczyzn – zarówno ogólnie (14%), jak i w konkretnych rolach organizacyjnych, takich jak podwładni (21%) czy przełożeni (7%). Pokazuje to, że dyskryminacja ze względu na płeć może przyjmować różne kierunki i nie jest zjawiskiem jednostronnym.

Zwraca uwagę również obecność wskazań dotyczących zarówno kobiet przełożonych (21%), jak i mężczyzn przełożonych (7%), co potwierdza, że zachowania dyskryminacyjne mogą występować w relacjach hierarchicznych niezależnie od płci osoby zajmującej wyższe stanowisko. Jednocześnie relatywnie rzadko wskazywano studentów i studentki (14%), co sugeruje, że problem koncentruje się głównie w relacjach pracowniczych.

Rysunek 3 Osoby których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

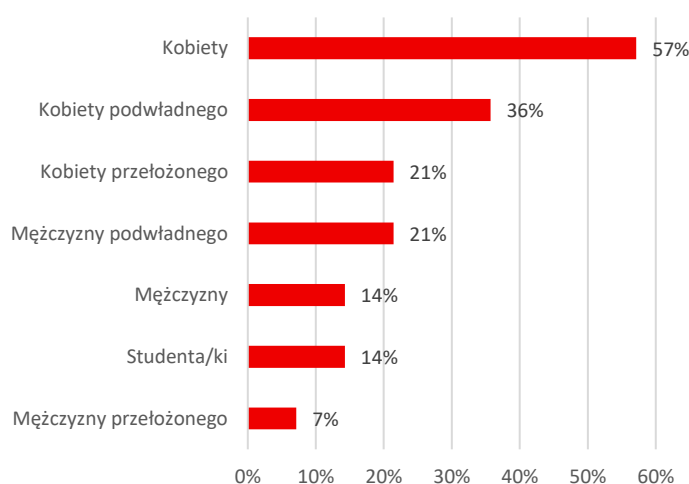


Tabela 4 Osoby których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

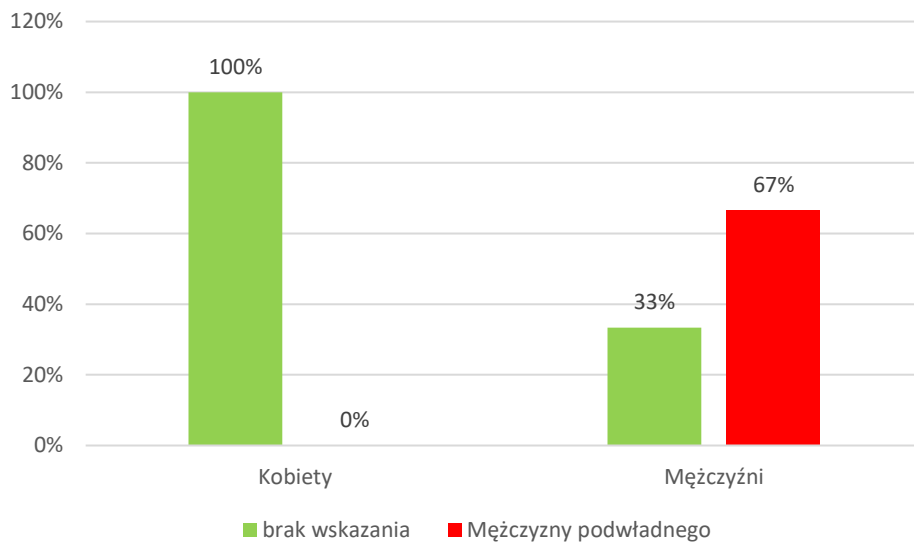
	Liczba	Procent
Studenta/ki	2	14%
Mężczyźni przełożonego	1	7%
Mężczyźni podwładnego	3	21%
Kobiety przełożonego	3	21%
Kobiety podwładnego	5	36%
Mężczyźni	2	14%
Kobiety	8	57%

Badania wskazują, że dyskryminacja ze względu na płeć w największym stopniu dotyka kobiet, szczególnie na niższych stanowiskach, jednak nie jest ograniczona wyłącznie do jednej grupy. Ma ona charakter wielowymiarowy i obejmuje różne role w organizacji, co wskazuje na

potrzebę podejścia systemowego uwzględniającego zarówno płeć, jak i pozycję zawodową pracowników.

Sprawdzono, czy płeć ma wpływ na poszczególne wskazania i z badań wynika, że zależność ma miejsce z w przypadku wskazania mężczyzny podwładnego jako osoby, której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć $p < \alpha$ ($p = 0,035$).

Rysunek 4 Płeć a wskazanie mężczyzny podwładnego jako osoby, której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć



Zdecydowanie częściej mężczyźni wskazywali, że zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć dotyczyły mężczyzny podwładnego (67%). W grupie kobiet nie była żadnego wskazania.

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

Analiza danych dotyczących osób dopuszczających się zachowań mających znamiona dyskryminacji wskazuje (14 osób), że zjawisko to ma zróżnicowany charakter i występuje w różnych relacjach społecznych oraz organizacyjnych. Najczęściej wskazywaną grupą sprawców są studenci i studentki (50%), co może sugerować, że część niepożądanych zachowań ma miejsce w relacjach dydaktycznych lub w środowisku akademickim poza bezpośrednią strukturą pracowniczą.

Istotny odsetek wskazań dotyczy również mężczyzn – zarówno ogólnie (43%), jak i w konkretnych rolach organizacyjnych, takich jak podwładni (29%) oraz przełożeni (21%). Może to wskazywać, że zachowania dyskryminacyjne są często postrzegane jako powiązane z płcią

męską, a jednocześnie występują zarówno w relacjach poziomych, jak i hierarchicznych. Szczególnie istotne jest występowanie takich zachowań wśród przełożonych, co może mieć większy wpływ na atmosferę pracy oraz poczucie bezpieczeństwa pracowników.

Znacznie rzadziej jako sprawcy wskazywane są kobiety – zarówno ogólnie (14%), jak i w roli podwładnych (14%). Może to sugerować, że w percepcji respondentów kobiety rzadziej są inicjatorkami zachowań o charakterze dyskryminacyjnym, choć nie oznacza to, że zjawisko to ich nie dotyczy.

Rysunek 5 Osoby dopuszczające się zachowań mających znamiona dyskryminacji

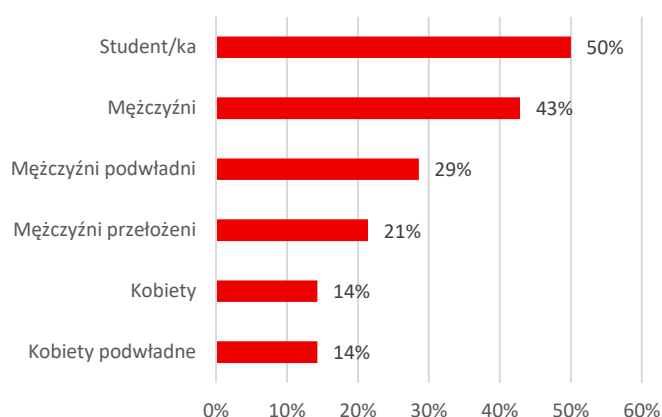


Tabela 5 Osoby dopuszczające się zachowań mających znamiona dyskryminacji

	Liczba	Procent
Student/ka	7	50%
Mężczyźni przełożeni	3	21%
Mężczyźni podwładni	4	29%
Kobiety podwładne	2	14%
Mężczyźni	6	43%
Kobiety	2	14%

Badania wskazują, że zachowania dyskryminacyjne są przypisywane różnym grupom, jednak najczęściej studentom oraz mężczyznom. Zjawisko to występuje zarówno w relacjach formalnych, jak i nieformalnych, co podkreśla potrzebę działań obejmujących całe środowisko akademickie – zarówno pracowników, jak i studentów – ze szczególnym uwzględnieniem relacji hierarchicznych i edukacji w zakresie równego traktowania.

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

Analiza form zachowań dyskryminacyjnych ze względu na płeć wskazuje (14 osób), że mają one przede wszystkim charakter pośredni i przejawiają się głównie w codziennych interakcjach interpersonalnych. Najczęściej wskazywaną formą są kąśliwe uwagi (71%), co wyraźnie pokazuje, że dominują zachowania werbalne, często trudne do jednoznacznego zakwalifikowania jako formalna dyskryminacja, lecz mające istotny wpływ na atmosferę pracy i samopoczucie pracowników.

Relatywnie często pojawiają się również takie formy jak publiczna krytyka (43%) oraz niedopuszczanie do głosu i niestosowne zachowania (po 36%). Wskazuje to na istnienie

problemów związanych z komunikacją oraz możliwością swobodnego wyrażania opinii, co może prowadzić do marginalizowania części pracowników i obniżania ich poczucia wartości zawodowej.

Rzadziej wskazywane są plotki oraz niestosowne żarty (po 21%), a najrzadziej dwuznaczne komentarze (14%). Choć ich częstotliwość jest niższa, nadal stanowią one element szerszego problemu, jakim jest nieodpowiednia kultura komunikacji w środowisku pracy.

Rysunek 6 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminacyjne ze względu na płeć



Tabela 6 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminacyjne ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Niedopuszczanie do głosu	5	36%
Kąśliwe uwagi	10	71%
Plotki	3	21%
Niestosowne zachowanie	5	36%
Publiczna krytyka	6	43%
Niestosowne żarty	3	21%
Dwuznaczne komentarze	2	14%

Analizy wskazują, że dyskryminacja ze względu na płeć rzadko przyjmuje formę otwartą i jednoznaczną, a częściej przejawia się w subtelnym, powtarzalnym zachowaniu o charakterze werbalnym. Tego typu działania mogą być trudniejsze do wykrycia i przeciwdziałania, jednak ich kumulacja może prowadzić do pogorszenia relacji zawodowych oraz atmosfery w miejscu pracy. Wskazuje to na potrzebę wzmocnienia standardów komunikacji, budowania kultury wzajemnego szacunku oraz podejmowania działań edukacyjnych w tym zakresie.

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?

Analiza danych dotyczących styczności z przejawami dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć wskazuje, że większość badanych pracowników naukowo-dydaktycznych nie obserwuje takich zjawisk w swoim środowisku pracy. Aż 90% respondentów zadeklarowało brak kontaktu z tego typu sytuacjami, co może sugerować, że problem nie jest powszechnie widoczny lub nie występuje w sposób otwarty.

Jednocześnie 10% badanych przyznało, że spotkało się z przejawami dyskryminacji wobec innych osób. Choć odsetek ten nie jest wysoki, wskazuje na obecność takich zachowań w środowisku pracy i potwierdza, że problem nie ogranicza się wyłącznie do indywidualnych doświadczeń, ale jest również zauważalny przez otoczenie.

Wyniki te mogą sugerować, że część przypadków dyskryminacji ma charakter sytuacyjny lub nie jest powszechnie dostrzegana przez wszystkich pracowników. Nie można również wykluczyć, że niektóre zachowania mają subtelny charakter i nie zawsze są jednoznacznie identyfikowane jako dyskryminacja.

Rysunek 7 Styczność z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej

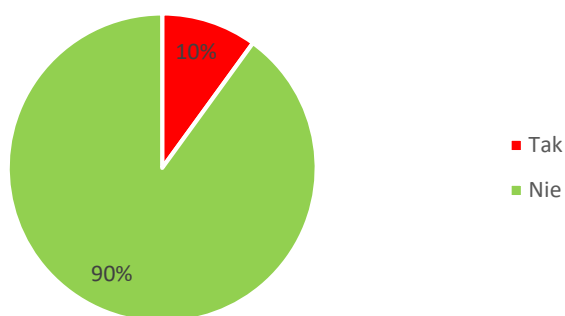


Tabela 7 Styczność z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej

	Liczba	Procent
Tak	17	10%
Nie	149	90%

Chociaż większość respondentów nie obserwuje przejawów nierównego traktowania wobec innych, obecność takich doświadczeń u części badanych wskazuje na potrzebę dalszego monitorowania sytuacji oraz wzmacniania świadomości pracowników w zakresie rozpoznawania i reagowania na tego typu zachowania.

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

Analiza danych wskazuje (17 osób), że zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć w największym stopniu dotyczą kobiet. Aż 65% wskazań dotyczyło kobiet ogółem, a szczególnie narażone są kobiety zajmujące niższe stanowiska (41%). Może to sugerować, że na doświadczenie dyskryminacji nakładają się dwa czynniki – płeć oraz pozycja w strukturze organizacyjnej, co zwiększa podatność na nierówne traktowanie.

Istotny odsetek wskazań dotyczy również studentów i studentek (35%), co pokazuje, że problem nie ogranicza się wyłącznie do pracowników, ale obejmuje także relacje dydaktyczne i środowisko studenckie. Jednocześnie zauważalne są przypadki dotyczące kobiet na

stanowiskach kierowniczych (24%), co wskazuje, że nawet wyższa pozycja zawodowa nie eliminuje ryzyka doświadczenia dyskryminacji.

Wyniki pokazują także, że zjawisko to dotyczy w pewnym stopniu mężczyzn, choć rzadziej – 18% wskazań ogólnych oraz 24% w przypadku mężczyzn podwładnych. Sporadycznie wskazywani są również mężczyźni przełożeni (6%). Oznacza to, że dyskryminacja nie jest zjawiskiem wyłącznie jednostronnym, choć wyraźnie częściej dotyka kobiet.

Rysunek 8 Osoby, których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

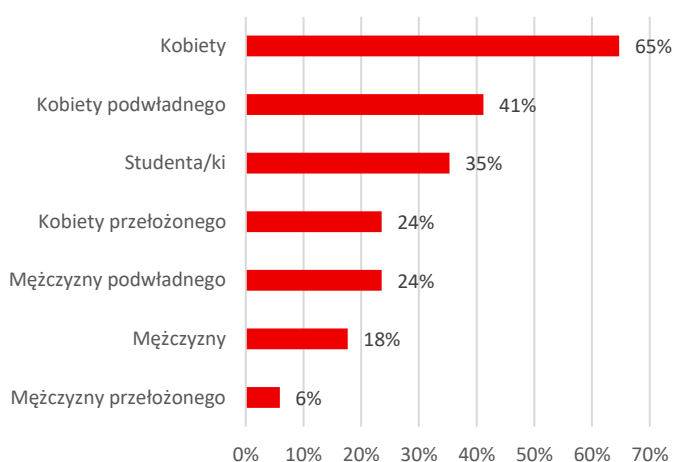


Tabela 8 Osoby, których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Studenta/ki	6	35%
Mężczyzny przełożonego	1	6%
Mężczyzny podwładnego	4	24%
Kobiety przełożonego	4	24%
Kobiety podwładnego	7	41%
Mężczyzny	3	18%
Kobiety	11	65%

Badania wskazują na wyraźną przewagę doświadczeń dyskryminacyjnych wśród kobiet, szczególnie tych znajdujących się na niższych szczeblach struktury organizacyjnej. Jednocześnie obecność wskazań dotyczących różnych grup – zarówno pracowników, jak i studentów – podkreśla złożony i wielowymiarowy charakter zjawiska, wymagający działań obejmujących całe środowisko akademickie.

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

Analiza danych dotyczących osób dopuszczających się zachowań mających znamiona dyskryminacji ze względu na płeć wskazuje, że zjawisko to jest silnie powiązane zarówno z płcią, jak i pozycją w strukturze organizacyjnej. Najczęściej jako sprawcy wskazywani są mężczyźni – ogółem 59% odpowiedzi – co wyraźnie dominuje nad wskazaniami dotyczącymi kobiet (24%). Może to sugerować, że w percepcji respondentów to właśnie mężczyźni częściej inicjują tego typu zachowania.

Szczególnie istotny jest bardzo wysoki odsetek wskazań dotyczących mężczyzn pełniących funkcje przełożonych (53%). Wskazuje to na znaczenie relacji hierarchicznych i

może sugerować, że pozycja władzy sprzyja występowaniu zachowań dyskryminacyjnych lub ich silniejszemu odczuwaniu przez osoby niżej usytuowane w strukturze organizacyjnej. Mężczyźni podwładni są wskazywani znacznie rzadziej (18%), co dodatkowo podkreśla rolę zależności służbowych.

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

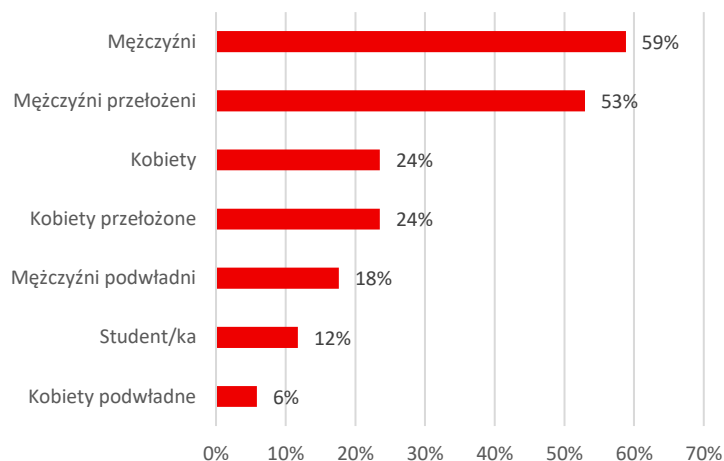


Tabela 9 Osoby dopuszczające się zachowań mających znamiona dyskryminacji ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Student/ka	2	12%
Mężczyźni przełożeni	9	53%
Mężczyźni podwładni	3	18%
Kobiety przełożone	4	24%
Kobiety podwładne	1	6%
Mężczyźni	10	59%
Kobiety	4	24%

Kobiety również pojawiają się wśród wskazywanych sprawców, jednak zdecydowanie rzadziej. Kobiety przełożone zostały wskazane w 24% przypadków, natomiast kobiety podwładne jedynie w 6%. Pokazuje to, że choć zjawisko nie jest ograniczone wyłącznie do jednej płci, to jego natężenie i percepcja są wyraźnie asymetryczne.

Relatywnie rzadko jako sprawcy wskazywani są studenci i studentki (12%), co sugeruje, że problem w większym stopniu dotyczy relacji pracowniczych niż środowiska studenckiego.

Badania wskazują, że zachowania dyskryminacyjne są najczęściej przypisywane mężczyznom, szczególnie tym zajmującym stanowiska kierownicze. Podkreśla to znaczenie relacji władzy i hierarchii w kontekście występowania tego typu zjawisk oraz wskazuje na potrzebę kierowania działań prewencyjnych i edukacyjnych w szczególności do kadry zarządzającej.

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

Analiza form zachowań dyskryminujących ze względu na płeć wskazuje, że mają one przede wszystkim charakter pośredni i są silnie związane z codzienną komunikacją oraz relacjami interpersonalnymi w miejscu pracy. Najczęściej wskazywaną formą są kąśliwe uwagi (71%), co potwierdza, że dominują zachowania werbalne o charakterze deprecjonującym, które

mogą być trudne do jednoznacznego zakwalifikowania jako formalna dyskryminacja, ale jednocześnie znacząco wpływają na atmosferę pracy.

Wysoki odsetek wskazań dotyczy również publicznej krytyki (65%), a także niedopuszczania do głosu i niestosownych żartów (po 53%). Może to świadczyć o ograniczaniu możliwości wypowiedzi oraz podważaniu kompetencji niektórych osób, co w dłuższej perspektywie może prowadzić do ich marginalizacji w środowisku zawodowym. Istotne są także wskazania dotyczące dwuznacznych komentarzy (47%) oraz plotek i niestosownych zachowań (po 41%), które mogą budować atmosferę braku szacunku i dyskomfortu.

Rysunek 10 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	53%
Kąśliwe uwagi	12	71%
Plotki	7	41%
Publiczna krytyka	11	65%
Niestosowne zachowanie	7	41%
Niestosowne żarty	9	53%
Dwuznaczne komentarze	8	47%

Wyniki jednoznacznie pokazują, że dyskryminacja rzadko przyjmuje formę bezpośrednich, formalnych działań, a częściej przejawia się w subtelnych, powtarzalnych zachowaniach o charakterze społecznym i komunikacyjnym. Ich powszechność wskazuje na istnienie problemów w zakresie kultury organizacyjnej oraz standardów komunikacji.

Najważniejszym wnioskiem jest to, że przeciwdziałanie dyskryminacji powinno koncentrować się nie tylko na regulacjach formalnych, ale przede wszystkim na kształtowaniu właściwych postaw, poprawie jakości komunikacji oraz budowaniu środowiska opartego na wzajemnym szacunku.

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

Analiza opinii respondentów dotyczących wpływu płci na proces budowania kariery zawodowej wskazuje, że zdecydowana większość pracowników naukowo-dydaktycznych nie postrzega płci jako czynnika decydującego o awansie. Aż 93% badanych zadeklarowało, że

płeć nie miała znaczenia w tym zakresie, co może świadczyć o przekonaniu o formalnej równości szans w rozwoju zawodowym.

Rysunek 11 Opinia na temat tego czy w procesie budowania kariery zawodowej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym

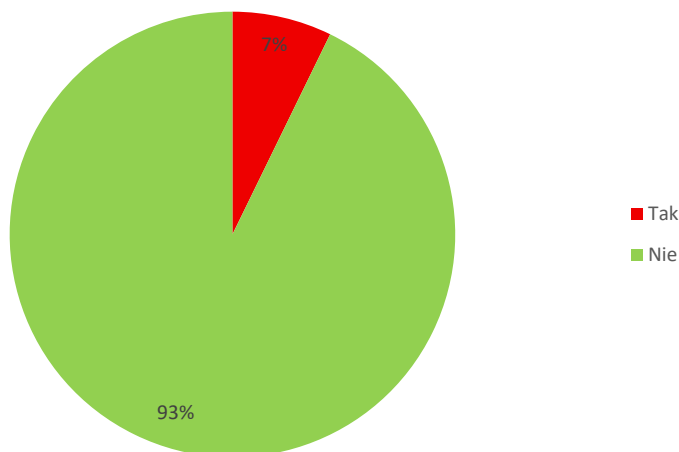


Tabela 11 Opinia na temat tego czy w procesie budowania kariery zawodowej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym

	Liczba	Procent
Tak	12	7%
Nie	154	93%

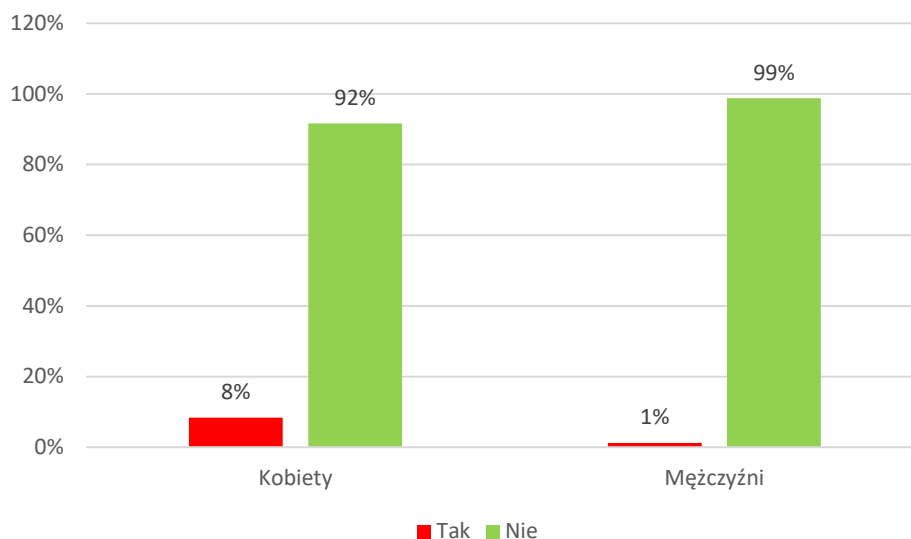
Jednocześnie 7% respondentów wskazało, że płeć była kryterium decydującym o awansie. Choć odsetek ten jest stosunkowo niewielki, jego znaczenia nie można bagatelizować, ponieważ wskazuje na istnienie sytuacji, w których mechanizmy awansowe mogą nie być w pełni obiektywne. Może to dotyczyć konkretnych jednostek organizacyjnych, relacji służbowych lub indywidualnych doświadczeń.

Wyniki te sugerują, że system awansów jest generalnie postrzegany jako oparty na merytorycznych przesłankach, jednak nie jest całkowicie wolny od potencjalnych nierówności. Obecność nawet ograniczonej liczby wskazań na wpływ płci może świadczyć o potrzebie dalszego monitorowania procesów awansowych oraz wzmocnienia ich transparentności i obiektywizmu.

Chociaż dominujące jest przekonanie o braku znaczenia płci w awansie zawodowym, wyniki wskazują na konieczność zachowania czujności i podejmowania działań zapewniających pełną równość szans w rozwoju kariery.

Sprawdzono, czy płeć miała wpływ na opinie dotyczące tego czy w procesie budowania kariery zawodowej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym. Z przeprowadzonych analiz wynika, że $p < \alpha$ ($p = 0,038$). A więc zależność miała miejsce. Wyniki zaprezentowano na rysunku 12.

Rysunek 12 Płeć a ocena tego czy płeć miała wpływ na opinii dotyczącej tego czy w procesie budowania kariery zawodowej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym



Z badań wynika, że częściej kobiety (8%) wskazywały na to, że płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym.

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

Rysunek 13 Opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

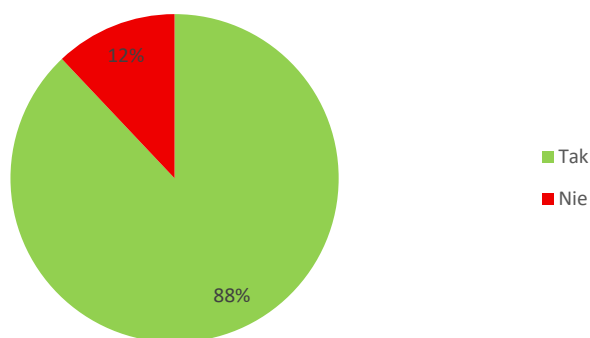


Tabela 12 Opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci

	Liczba	Procent
Tak	146	88%
Nie	20	12%

12. Proszę o wskazanie jakich rozwiązań Pani/Pan oczekuje:

Analiza wypowiedzi respondentów dotyczących oczekiwanych rozwiązań pokazuje wyraźnie, że kluczowym problemem nie jest brak formalnych regulacji, lecz ich niewystarczająca skuteczność, przejrzystość oraz realne wdrażanie w praktyce. W wielu

opiniach pojawia się przekonanie, że istniejące procedury są niewystarczająco egzekwowane, a działania uczelni mają często charakter deklaracyjny, a nie rzeczywisty.

Jednym z najczęściej powtarzających się wątków jest potrzeba większej transparentności w obszarze zarządzania kadrami. Respondenci wskazują na brak jasnych i obiektywnych kryteriów dotyczących awansów, wynagrodzeń, przydziału zajęć dydaktycznych czy dostępu do środków finansowych. Wskazuje to na odczuwany deficyt sprawiedliwości organizacyjnej oraz potrzebę uporządkowania i ujednolicenia zasad funkcjonowania uczelni. Z tym ściśle wiąże się postulat równej płacy za tę samą pracę oraz wyrównania szans rozwoju zawodowego.

Drugim istotnym obszarem jest kultura organizacyjna i relacje w miejscu pracy. Wypowiedzi wskazują na potrzebę eliminacji zachowań takich jak kąśliwe uwagi, niestosowne żarty czy brak szacunku w komunikacji. Respondenci podkreślają, że bez zmiany postaw i mentalności, nawet najlepiej skonstruowane regulacje nie przyniosą oczekiwanych efektów. Szczególnie istotna jest rola kadry kierowniczej, od której oczekuje się większej odpowiedzialności, wsparcia oraz reagowania na zgłaszane problemy.

Kolejnym ważnym wątkiem są działania edukacyjne i prewencyjne. Wiele osób wskazuje na potrzebę organizacji szkoleń dotyczących równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, a także budowania świadomości w zakresie właściwych standardów zachowania. Podkreślana jest konieczność objęcia tymi działaniami szczególnie osób pełniących funkcje kierownicze.

Istotnym obszarem oczekiwań są również kwestie związane z godzeniem życia zawodowego i prywatnego, zwłaszcza w kontekście rodzicielstwa. Respondenci zwracają uwagę na potrzebę uwzględniania obowiązków opiekuńczych przy planowaniu zajęć oraz na problemy związane z powrotem do pracy po urloпах macierzyńskich, w tym brak przejrzystej informacji o zasadach rozliczania czasu pracy. Wskazuje to na potrzebę większej elastyczności organizacyjnej oraz lepszego wsparcia pracowników w sytuacjach życiowych.

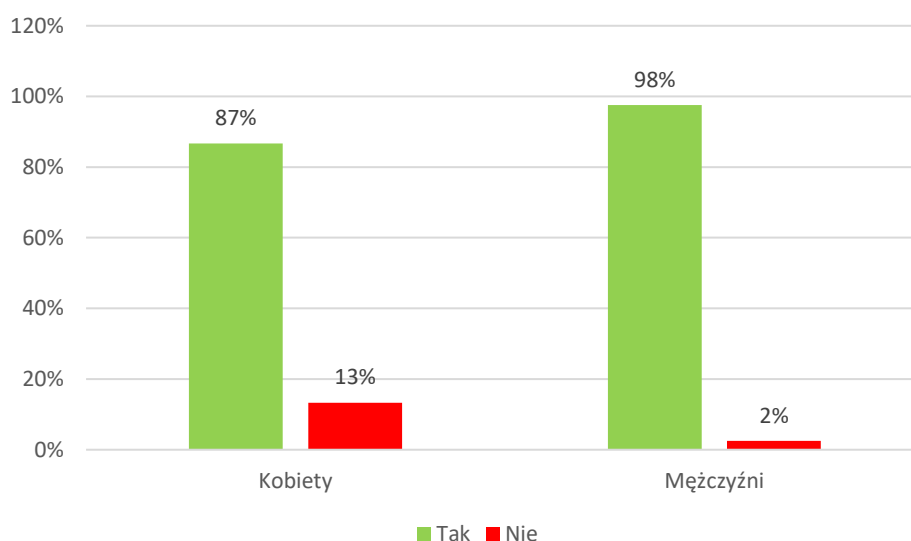
Wypowiedzi pokazują również pewne zróżnicowanie opinii w zakresie działań równościowych. Część respondentów postuluje wprowadzenie parytetów lub zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach decyzyjnych, podczas gdy inni krytycznie odnoszą się do rozwiązań preferencyjnych opartych wyłącznie na płci. Wskazuje to na potrzebę wyważonego podejścia, które będzie opierało się na zasadach równości szans, a nie uprzywilejowania.

Najważniejszym oczekiwaniem pracowników jest wprowadzenie realnych, a nie tylko formalnych zmian, opartych na transparentności, sprawiedliwości i szacunku. Kluczowe znaczenie ma poprawa kultury organizacyjnej, skuteczniejsze egzekwowanie istniejących

procedur oraz zwiększenie przejrzystości decyzji kadrowych. Równocześnie istotne jest rozwijanie działań edukacyjnych oraz lepsze dostosowanie organizacji pracy do potrzeb pracowników, zwłaszcza w kontekście obowiązków rodzinnych.

Sprawdzono, czy płeć miała wpływ na opinie dotyczące tego czy Politechnika Rzeszowska dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci. Z przeprowadzonych analiz wynika, że $p < \alpha$ ($p = 0,012$). A więc zależność miała miejsce. Wyniki zaprezentowano na rysunku 14.

Rysunek 14 Płeć a opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci



Z przeprowadzonych analiz wynika, że kobiety częściej wskazywały, że Politechnika Rzeszowska nie dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci (13%).

Dokładne odpowiedzi

- Jeżeli kobiety starają się, aby poprawić sytuację w obrębie swojej jednostki, należy im to umożliwić, a nie wszystko co próbują zrobić pozytywnego, żeby osoby przełożone blokowały
- Uwzględnienie obowiązków wynikających z konieczności opieki nad dziećmi po czasie pracy przedszkola oraz wynikających z konieczności opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością wymagającym stałego wsparcia ze strony osób trzecich (rodzica) przy układaniu rozkładu zajęć, szczególnie w sytuacji, gdy jest się rodzicem samotnie wychowującym dziecko.
- Niekorzystne warunki w przypadku powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim w trakcie trwania semestru. Podczas powrotu do pracy, w trakcie trwania semestru, godziny ponadwymiarowe realizowane w tym semestrze pokrywają semestr, w którym nie było się obecnym. Nie opłaca się zupełnie brać godzin nadliczbowych, bo dopiero po "odrobieniu" tych z semestru, w którym było się na urlopie macierzyńskim, godziny są liczone jako nadliczbowe. Osoby, które o tym nie wiedzą, nie mają wypłacone za przepracowane godziny. Po powrocie do pracy, przy pensum na przykład 240h, wszystkie otrzymane godziny powyżej 120 aż do 240 nie są wypłacane, dopiero te ponad 240h. Jeśli się o tym nie wie, to później ma się przykrą niespodziankę. Rozumiem, że wynika to z rocznego rozliczenia tych godzin, jednak dobrze by było chociaż informować o tym młode kobiety wracające z urlopow macierzyńskich.

- wprowadzenia na stałe tzw. dobrych praktyk polegających na jasnym określeniu zasad awansów, podwyżek i nagród. Wprowadzenia szkoleń i działań przeciwdziałających mobbingowi, dyskryminacji bądź nierównego traktowania. Egzekwowania przestrzegania kodeksu etyki i regulaminów związanych ze stosownym zachowaniem. Wprowadzenie na uczelni zachowań tolerancji, dress codu i savoir vivre'u.
- Większej skuteczności wprowadzonych procedur.
- Zmiany przełożonego
- Więcej szkoleń dotyczących kształtowania świadomości
- Większej skuteczności w działaniu procedur antydyskryminacyjnych, które ostatnio wprowadzono oraz szybszej reakcji odpowiednich pracowników na zgłaszane przejawy dyskryminacji ze względu na płeć.
- -parytety
- - szkolenia dla przełożonych wskazujące konieczność równego traktowania podwładnych, również tych pełniących stanowiska kierownicze
- - szybka i przejrzysta procedura rozwiązywania problemów
- Oczekuję rozwiązań zapewniających równe traktowanie wszystkich członków społeczności akademickiej, opartych na przejrzystych i obiektywnych kryteriach rekrutacji, oceny i awansu. Istotne jest także przeciwdziałanie dyskryminacji oraz równy dostęp do możliwości rozwoju naukowego i infrastruktury.
- transparentność wszelkich działań, informowanie o kryteriach awansów, kryteriach wynagradzania, kryteriach przydziału zajęć dydaktycznych, kryteriach przydziału prac dyplomowych, informacji dotyczącej rozdysponowania środków pieniężnych pomiędzy pracowników, na uczelni występuje brak transparentności
- Równe traktowanie pracowników bez względu na płeć, bez dwuznacznych żartów czy kąśliwych uwag.
- Rozwiązania wprowadzone są wystarczające.
- Transparentnych kryteriów awansów, oceny, udziału kobiet na stanowiskach decyzyjnych, itp.
- Równa płaca za tą samą pracę (dotyczy to również podziału wynagrodzeń w zleceniach zewnętrznych, projektach, itp.)
- Wolne od dyskryminacji, kąśliwych komentarzy i krytyki środowisko pracy (niewykonalne, dopóki nie zmieni się panującej w naszym środowisku mentalności)
 - o Wyrównanie warunków zatrudnienia – zapewnienie takich samych płac, awansów i dostępu do szkoleń.
 - o Wprowadzenie jasnych procedur i regulaminów – równe, obiektywne kryteria ocen i decyzji kadrowych.
 - o Szkolenia i działania prewencyjne – edukacja kadry i pracowników w zakresie równego traktowania.
- Wykluczenia wszystkich programów wsparcia kierowanych tylko do kobiet, jak np zajęcia z fitness, czy nawet te szkodzące studentkom jak programy stażowe gwarantujące punkty za bycie kobietą, co szkodzi zamiast pomagać (same kobiety nie chcą brać w tym udziału, bo nikt tam nie traktuje ich przez to normalnie tylko tak jak by bić nie umiały i dostały się ze względu na płeć).
- Na stanowiskach kierowniczych powinno pracować po równo 50% kobiet i mężczyzn.

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

Analiza ocen dotyczących skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej wskazuje, że zjawisko to nie jest postrzegane jako istotne przez większość badanych pracowników naukowo-dydaktycznych. Największa grupa respondentów (48%) oceniła skalę problemu jako niską, co sugeruje, że w codziennym funkcjonowaniu uczelni nierówności płci nie są powszechnie dostrzegane lub odczuwane.

Jednocześnie bardzo wysoki odsetek odpowiedzi „nie potrafię powiedzieć” (39%) wskazuje na znaczną niepewność lub brak jednoznacznych doświadczeń w tym zakresie. Może to oznaczać, że część pracowników nie ma wystarczającej wiedzy, nie zetknęła się bezpośrednio z problemem lub nie identyfikuje pewnych zachowań jako przejawów nierówności. Taki wynik może również sugerować, że problem – jeśli występuje – ma charakter mniej widoczny lub trudny do jednoznacznej oceny.

Niewielki odsetek respondentów ocenił skalę problemu jako średnią (10%) lub wysoką (3%), co wskazuje, że wyraźne postrzeganie nierówności płci jako poważnego problemu dotyczy stosunkowo niewielkiej części badanych. Nie oznacza to jednak, że zjawisko nie występuje – raczej że nie jest ono szeroko uświadomione lub równomiernie doświadczane w całej organizacji.

Rysunek 15 Ocena skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

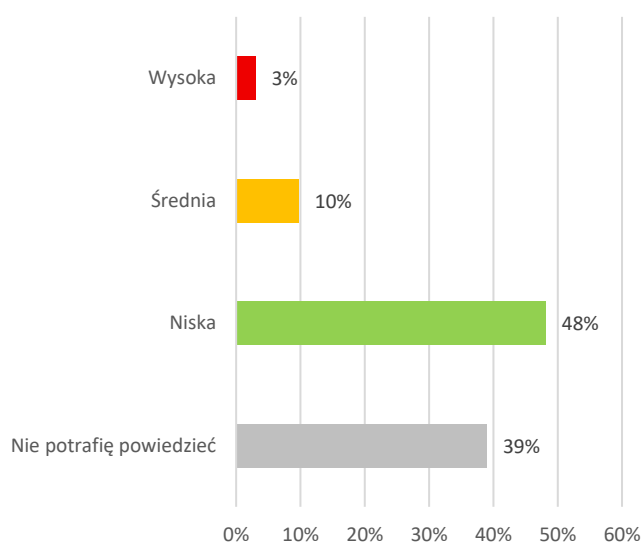


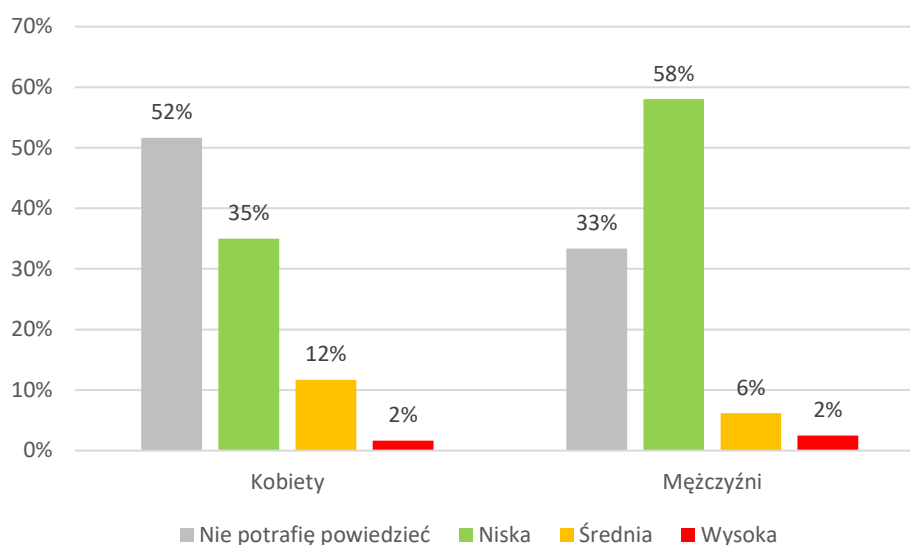
Tabela 13 Ocena skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej

	Liczba	Procent
Nie potrafię powiedzieć	64	39%
Niska	79	48%
Średnia	16	10%
Wysoka	5	3%

Badania sugerują, że nierówność płci nie jest powszechnie postrzegana jako istotny problem na uczelni, jednak wysoki poziom niepewności wśród respondentów wskazuje na potrzebę dalszego zwiększania świadomości, transparentności oraz monitorowania tego obszaru.

Płeć miała także związek z oceną skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej $p < \alpha$ ($p=0,047$). Wyniki zaprezentowano na rysunku 16. Z rysunku wynika, że bardziej pozytywne opinie na ten temat były w grupie mężczyzn. Ponad połowa badanych mężczyzn stwierdziła, że skala problemu jest niska, podczas gdy w grupie kobiet było to jedynie 35%. W grupie kobiet za to więcej osób jest niezdecydowanych i nie potrafi ocenić skali problemu nierówności na Politechnice Rzeszowskiej.

Rysunek 16 Płeć a ocena skali problemu nierówności na Politechnice Rzeszowskiej



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

Analiza sposobu traktowania problemu nierówności płci w najbliższym otoczeniu zawodowym respondentów wskazuje, że zdecydowana większość badanych (82%) nie dostrzega występowania tego problemu w swoim bezpośrednim środowisku pracy. Może to świadczyć o relatywnie pozytywnej ocenie codziennych relacji zawodowych lub o braku bezpośrednich doświadczeń związanych z nierównościami.

Jednocześnie część respondentów wskazuje na obecność problemu, choć w różnym stopniu i w odmienny sposób. 7% badanych uważa, że nierówności występują, ale są właściwie rozwiązywane, co może sugerować funkcjonowanie skutecznych mechanizmów reagowania w niektórych jednostkach organizacyjnych. Z drugiej strony pojawiają się również bardziej niepokojące sygnały – 9% respondentów wskazuje, że problem występuje, lecz dyskusje na jego temat są niepożądane, a 2% twierdzi, że przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi.

Wyniki te wskazują, że choć dominująca percepcja jest pozytywna, to istnieje także grupa pracowników, którzy dostrzegają ograniczenia w komunikacji oraz potencjalne bariery w zgłaszaniu problemów. Może to świadczyć o braku pełnej otwartości organizacyjnej lub o obawach związanych z podejmowaniem tego typu tematów.

Rysunek 17 Traktowanie problemu nierówności płci w najbliższym otoczeniu respondenta

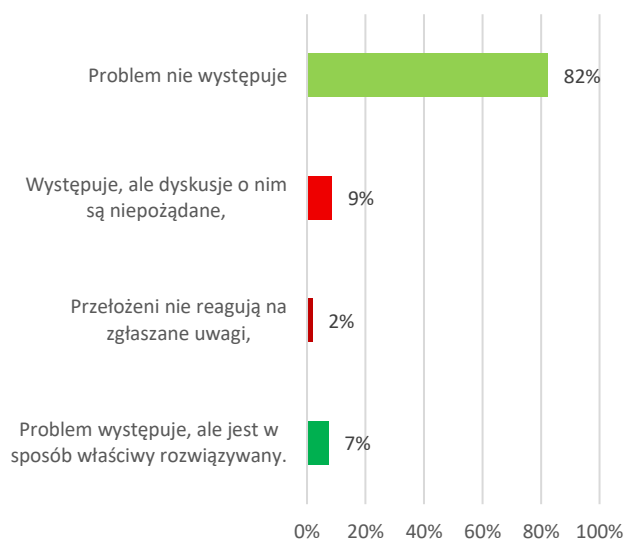


Tabela 14 Traktowanie problemu nierówności płci w najbliższym otoczeniu respondenta

	Liczba	Procent
Problem występuje, ale jest w sposób właściwy rozwiązywany.	12	7%
Przełożeni nie reagują na zgłaszane uwagi,	3	2%
Występuje, ale dyskusje o nim są niepożądane,	14	9%
Problem nie występuje	135	82%

Problem nierówności płci nie jest powszechnie zauważany w najbliższym otoczeniu zawodowym respondentów, jednak obecność sygnałów o jego występowaniu oraz ograniczeniach w jego artykulacji wskazuje na potrzebę dalszego wzmocnienia kultury dialogu, zaufania i reagowania na zgłaszane nieprawidłowości.

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

Analiza opinii dotyczących zapewnienia równych warunków dla rozwoju naukowego pracowników bez względu na płeć wskazuje na bardzo pozytywną ocenę funkcjonowania uczelni w tym obszarze. Zdecydowana większość respondentów (91%) uważa, że Politechnika Rzeszowska zapewnia równe możliwości rozwoju naukowego, co może świadczyć o wysokim poziomie zaufania do zasad obowiązujących w zakresie dostępu do kariery naukowej, projektów czy infrastruktury badawczej.

Jednocześnie 9% badanych wyraziło opinię przeciwną, wskazując na istnienie pewnych nierówności. Choć odsetek ten jest stosunkowo niewielki, jego obecność może sugerować, że nie wszystkie doświadczenia pracowników są spójne, a dostęp do możliwości rozwoju może być w niektórych przypadkach postrzegany jako ograniczony lub nierównomierny.

Wyniki te wskazują, że w ujęciu ogólnym uczelnia jest postrzegana jako instytucja sprzyjająca równości w rozwoju naukowym, jednak nie eliminuje to potrzeby dalszego monitorowania sytuacji oraz dbania o transparentność i sprawiedliwość w dostępie do zasobów i możliwości rozwoju.

Rysunek 18 Zapewnienie przez Politechnikę Rzeszowską równych warunków dla rozwoju naukowego pracowników bez względu na płeć

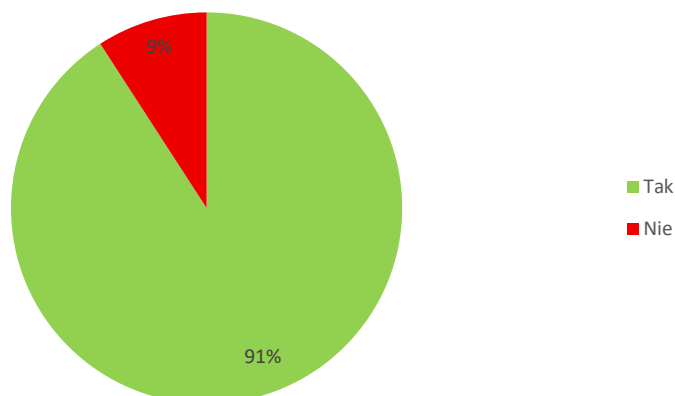


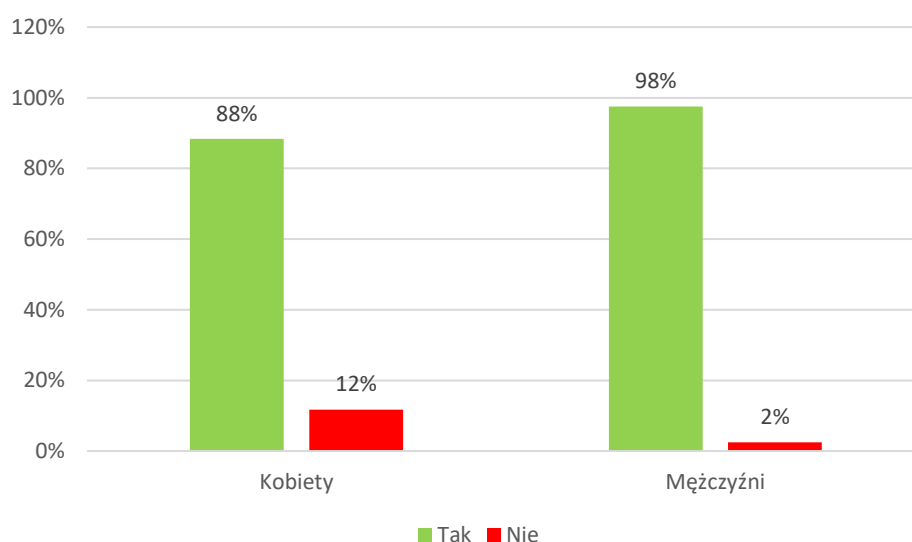
Tabela 15 Zapewnienie przez Politechnikę Rzeszowską równych warunków dla rozwoju naukowego pracowników bez względu na płeć

	Liczba	Procent
Tak	149	91%
Nie	15	9%

Pozytywna ocena potwierdza, że system wspierania rozwoju naukowego jest odbierany jako sprawiedliwy, jednak obecność głosów krytycznych wskazuje na konieczność ciągłego doskonalenia i weryfikacji praktyk funkcjonujących w tym obszarze.

Sprawdzono, czy płeć miała związek z oceną tego czy Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracowników bez względu na płeć. Z przeprowadzonych analiz wynika, że $p < \alpha$ ($p=0,027$). A więc istnieją różnice w opiniach kobiet i mężczyzn na ten temat. Wyniki zaprezentowano na rysunku 19.

Rysunek 19 Płeć a opinie na temat tego czy Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracowników bez względu na płeć



Badań wynika, że to kobiety częściej twierdzą, że Politechnika Rzeszowska nie zapewnia równych warunków rozwoju naukowego pracowników bez względu na płeć – tak twierdzi 12% badanych kobiet.

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

Analiza opinii dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów oraz udziału w konferencjach wskazuje na generalnie pozytywną ocenę funkcjonowania uczelni w tym obszarze. Większość respondentów (66%) uważa, że Politechnika Rzeszowska zapewnia równość szans w dostępie do tych form aktywności naukowej, co może świadczyć o postrzeganiu systemu jako sprawiedliwego i opartego na merytorycznych kryteriach.

Jednocześnie stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi „nie mam zdania” (27%) sugeruje, że znaczna część pracowników nie ma wystarczających doświadczeń lub wiedzy, aby jednoznacznie ocenić ten obszar. Może to wynikać z ograniczonego udziału w projektach lub grantach, braku przejrzystej informacji na temat zasad ich przyznawania, bądź z faktu, że dostęp do tych możliwości nie jest równomiernie rozłożony wśród wszystkich pracowników.

Niewielki odsetek respondentów (7%) wskazujących na brak równego traktowania może sygnalizować istnienie pewnych barier lub nierówności w praktyce, nawet jeśli nie mają one charakteru powszechnego. Może to dotyczyć konkretnych jednostek, procedur lub indywidualnych doświadczeń.

Rysunek 20 Opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych

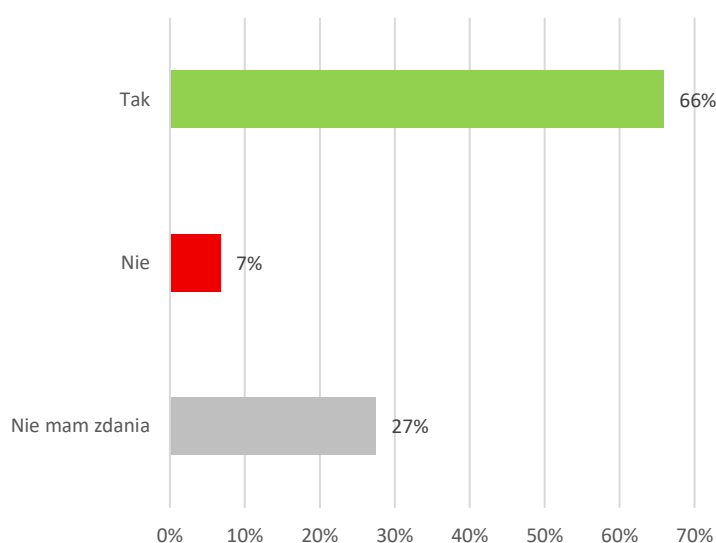


Tabela 16 Opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych

	Liczba	Procent
Nie mam zdania	45	27%
Nie	11	7%
Tak	108	66%

Chociaż większość pracowników pozytywnie ocenia dostęp do projektów, grantów i konferencji, wysoki poziom odpowiedzi niezdecydowanych oraz obecność opinii negatywnych wskazują na potrzebę zwiększenia transparentności, komunikacji oraz monitorowania tego obszaru, aby zapewnić pełną równość szans dla wszystkich pracowników.

17. 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)?

Analiza opinii dotyczących wystarczalności procedur i rozwiązań instytucjonalnych stosowanych przez Politechnikę Rzeszowską w zakresie zapewnienia równości płci w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego i finansowego wskazuje na generalnie pozytywną ocenę, choć niejednoznaczną. Większość respondentów (65%) uznała, że obowiązujące rozwiązania są wystarczające, co może świadczyć o zaufaniu do funkcjonujących mechanizmów oraz przekonaniu o formalnej równości szans na uczelni.

Jednocześnie istotny odsetek badanych (23%) nie ma zdania w tej kwestii, co może sugerować brak pełnej wiedzy na temat obowiązujących procedur, ograniczony kontakt z mechanizmami wsparcia lub niewystarczającą transparentność działań instytucjonalnych. Taka niepewność może również wynikać z faktu, że nie wszyscy pracownicy bezpośrednio korzystają z możliwości rozwoju, których dotyczy pytanie.

Rysunek 21 Opinia na temat procedur i rozwiązań instytucjonalnych stosowanych przez PRz czy są one wystarczające do zrównania kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego i finansowego

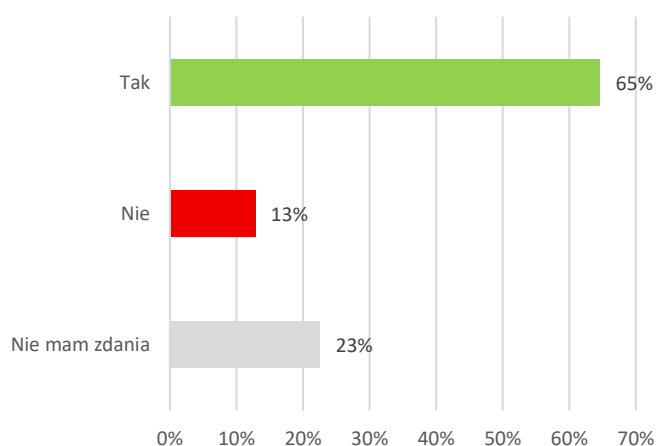


Tabela 17 Opinia na temat procedur i rozwiązań instytucjonalnych stosowanych przez PRz czy są one wystarczające do zrównania kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego i finansowego

	Liczba	Procent
Nie mam zdania	37	23%
Nie	21	13%
Tak	106	65%

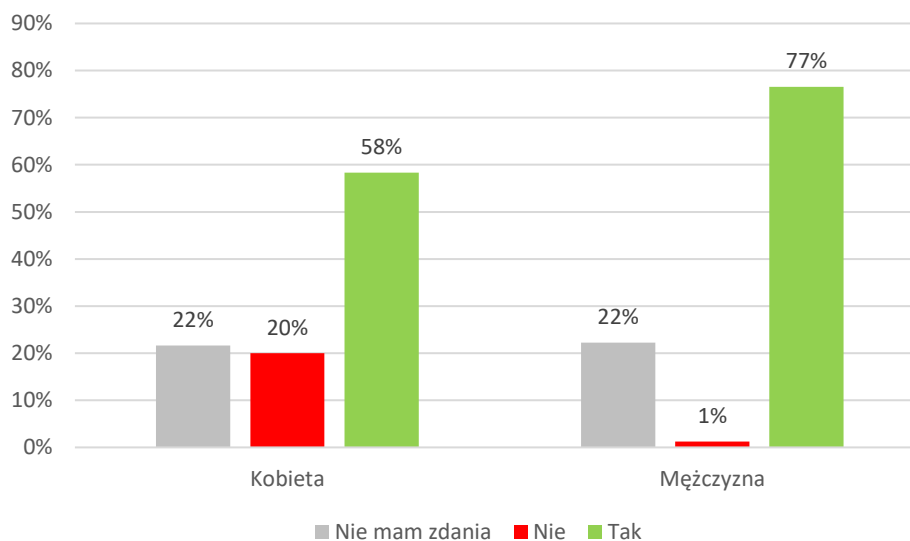
Z kolei 13% respondentów ocenia te rozwiązania jako niewystarczające, co wskazuje na istnienie pewnych niedoskonałości w funkcjonowaniu systemu. Może to odzwierciedlać

rozbieżność między formalnymi zapisami a ich praktycznym wdrażaniem lub nierównomierne doświadczenia pracowników w różnych jednostkach organizacyjnych.

Dominująca część badanych pozytywnie ocenia obowiązujące procedury, ale obecność znaczącej grupy niezdecydowanych oraz krytycznych wskazuje na potrzebę dalszego doskonalenia systemu, zwiększania jego przejrzystości oraz skuteczniejszej komunikacji zasad i możliwości dostępnych dla pracowników.

Sprawdzono, czy płeć różnicuje opinie na temat procedur i rozwiązań instytucjonalnych stosowanych przez PRz i czy są one wystarczające do zrównania kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego i finansowego. Z przeprowadzonych analiz wynika, że $p < \alpha$ ($p = 0,001$). A więc różnice w opiniach na ten temat między kobietami a mężczyznami są istotne statystycznie. Wyniki zaprezentowano na rysunku 22.

Rysunek 22 Płeć a opinie na temat procedur i rozwiązań instytucjonalnych stosowanych przez PRz i czy są one wystarczające do zrównania kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego i finansowego.



Z rysunku 22 odczytać można, że co piąta kobieta uważa, że procedury i rozwiązania instytucjonalne stosowane przez PRz nie są wystarczające do zrównania kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego i finansowego. W grupie mężczyzn takiego zdania jest jedynie 1% badanych pracowników naukowo-dydaktycznych.

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

Analiza danych dotyczących zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wskazuje, że ponad połowa badanych pracowników naukowo-dydaktycznych (54%) deklaruje, iż udaje im się utrzymać tzw. work-life balance. Może to świadczyć o względnie dobrym dostosowaniu obowiązków zawodowych do życia prywatnego w tej grupie lub o wypracowaniu indywidualnych strategii radzenia sobie z obciążeniami.

Jednocześnie istotny odsetek respondentów (27%) wskazuje, że nie udaje im się zachować tej równowagi. Wynik ten jest znaczący i sugeruje, że dla ponad jednej czwartej badanych pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym stanowi realne wyzwanie. Może to wynikać z charakteru pracy akademickiej, obciążenia dydaktycznego, presji związanej z działalnością naukową lub niewystarczającej elastyczności organizacyjnej.

Rysunek 23 Zachowywanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica lub opiekuna

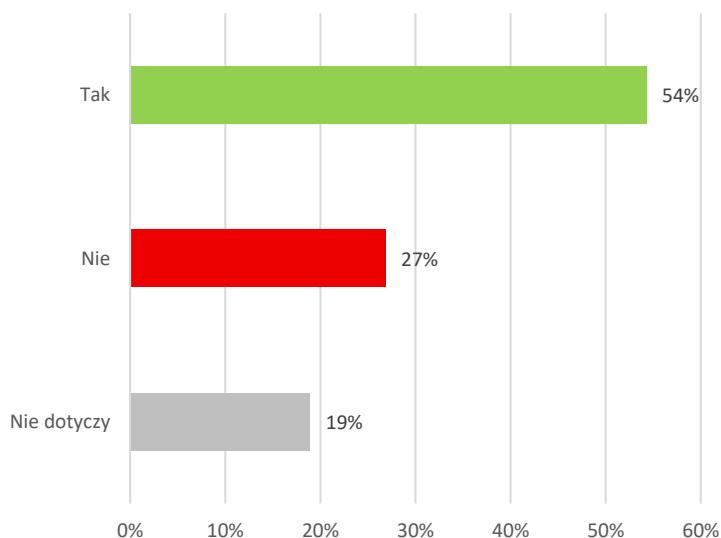


Tabela 18 Zachowywanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica lub opiekuna

	Liczba	Procent
Nie dotyczy	31	19%
Nie	44	27%
Tak	89	54%

Dodatkowo 19% respondentów wskazało odpowiedź „nie dotyczy”, co może oznaczać brak obowiązków opiekuńczych lub sytuację, w której kwestia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym nie jest dla nich aktualna.

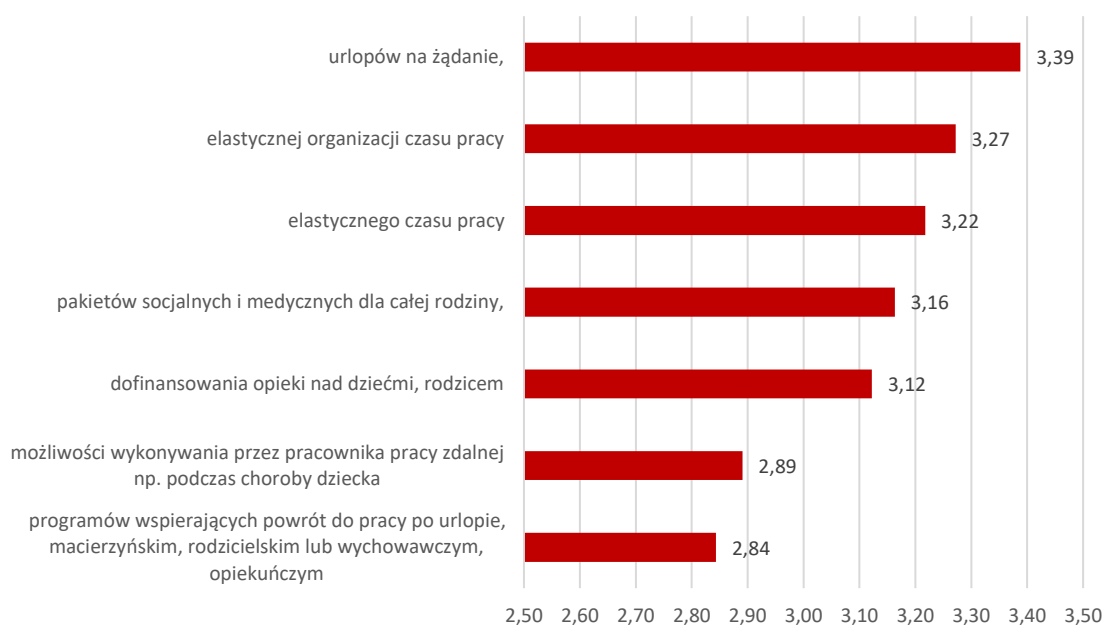
Większość pracowników deklaruje zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, niestety znacząca grupa doświadcza trudności w tym zakresie. Wskazuje to na potrzebę dalszego rozwijania rozwiązań wspierających work-life balance, zwłaszcza dla osób łączących obowiązki zawodowe z rolami rodzinnymi lub opiekuńczymi.

19. 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: (1 - Nie 2 - Raczej nie 3 - Raczej tak 4 - Tak)

Analiza średnich ocen dotyczących warunków sprzyjających zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wskazuje na umiarkowanie pozytywną, ale jednocześnie dość krytyczną ocenę działań podejmowanych przez Politechnikę Rzeszowską. Żaden z analizowanych obszarów nie osiągnął bardzo wysokiej oceny, a większość wyników oscyluje w granicach wartości około 3, co sugeruje przeciętną satysfakcję pracowników.

Najwyżej ocenione zostały urlopy na żądanie (3,39) oraz elastyczna organizacja czasu pracy (3,27) i elastyczny czas pracy (3,22). Może to wskazywać, że rozwiązania umożliwiające doraźne dostosowanie obowiązków zawodowych do sytuacji prywatnej są stosunkowo dobrze oceniane i dostępne dla pracowników.

Rysunek 24 Średnia ocena tworzenie warunków przez Politechnikę Rzeszowską do zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym rodzice lub opiekuna



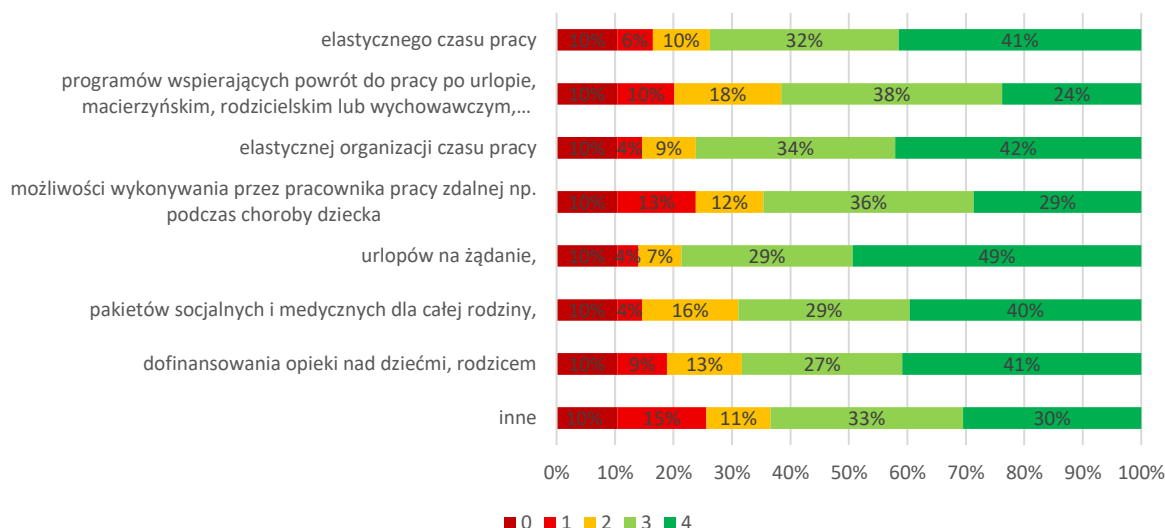
Nieco niżej oceniono pakiety socjalne i medyczne (3,16) oraz dofinansowanie opieki (3,12), co sugeruje, że wsparcie finansowe i socjalne istnieje, ale nie jest w pełni satysfakcjonujące lub nie odpowiada w pełni potrzebom pracowników.

Najniższe oceny uzyskały natomiast rozwiązania wymagające większej elastyczności systemowej, takie jak możliwość pracy zdalnej (2,89) oraz programy wspierające powrót do pracy po urlopiach związanych z opieką nad dzieckiem (2,84). Wyniki te wskazują na istotne deficyty w obszarach szczególnie ważnych dla rodziców i opiekunów, zwłaszcza w sytuacjach wymagających łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi.

Uczelnia zapewnia pewne narzędzia wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, jednak mają one raczej charakter podstawowy i niewystarczający w bardziej wymagających sytuacjach życiowych. Największe potrzeby dotyczą zwiększenia elastyczności

pracy oraz lepszego wsparcia dla osób wracających z urlopów opiekuńczych, co wskazuje na konieczność dalszego rozwoju systemowych rozwiązań w tym obszarze.

Rysunek 25 Tworzenie warunków przez Politechnikę Rzeszowską do zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym rodzice lub opiekuna



WNIOSKI

Badana grupa pracowników naukowo-dydaktycznych charakteryzuje się wysokim doświadczeniem zawodowym, stabilnością zatrudnienia oraz relatywnie dobrą sytuacją materialną. Dominują osoby w średnim i późnym etapie kariery, z wieloletnim stażem pracy i zatrudnione głównie na umowach o pracę na czas nieokreślony. Struktura płci wskazuje na przewagę mężczyzn, choć istotny odsetek respondentów nie ujawnił swojej płci, co może świadczyć o wrażliwości tematu.

1. Nierówność płci – zjawisko ograniczone, ale obecne

Dyskryminacja nie ma charakteru powszechnego, ale nie jest też marginalna – dotyczy zauważalnej grupy pracowników. Większość respondentów nie doświadcza dyskryminacji bezpośrednio (92%) ani w rekrutacji (60%). Jednocześnie 8% doświadczyło dyskryminacji, 10% obserwowało ją wobec innych a 7% uważa, że płeć wpływa na awans.

2. Dyskryminacja ma charakter głównie pośredni

Problem dotyczy przede wszystkim kultury komunikacji i relacji interpersonalnych, a nie formalnych procedur. Najczęstsze formy dyskryminacji to:

- kąśliwe uwagi,

- publiczna krytyka,
- niedopuszczanie do głosu,
- niestosowne żarty i komentarze.

3. Kobiety są bardziej narażone na nierówne traktowanie

Istnieje istotna różnica percepcji między kobietami a mężczyznami, co sugeruje nierównomierne doświadczenia w organizacji. Najczęściej wskazywaną grupą dotkniętą dyskryminacją są kobiety (do 65%), szczególnie na niższych stanowiskach. Kobiety częściej dostrzegają nierówności, oceniają procedury jako niewystarczające oraz wskazują na brak równości w rozwoju i awansach.

4. Znaczenie relacji hierarchicznych

Dyskryminacja jest silnie powiązana z relacjami władzy i strukturą organizacyjną. Często wskazywani sprawcy to mężczyźni, szczególnie przełożeni (do 53%) a rzadziej kobiety. W części przypadków pojawiają się również studenci.

5. Pozytywna ocena formalnych rozwiązań – ale z zastrzeżeniami

Problem nie leży w braku regulacji, lecz w ich przejrzystości, stosowaniu w praktyce oraz w świadomości pracowników. Większość badanych:

- uważa, że uczelnia zapewnia równość (88%),
- dostrzega równe warunki rozwoju naukowego (91%),
- pozytywnie ocenia dostęp do grantów i projektów (66%).

Jednocześnie:

- wysoki odsetek odpowiedzi „nie mam zdania” (do 27%),
- część wskazuje na niewystarczającą skuteczność procedur (13%).

6. Niska świadomość lub widoczność problemu

Nierówności mogą mieć charakter ukryty lub trudny do zidentyfikowania. Prawie połowa, bo 48% ocenia skalę nierówności jako niską, ale aż 39% nie potrafi jej ocenić.

7. Kultura organizacyjna jako kluczowy obszar problemowy

Największym wyzwaniem jest kultura organizacyjna, nieformalne struktury. Respondenci wskazują na:

- brak transparentności (awanse, wynagrodzenia, przydział zadań),
- niewystarczające reagowanie przełożonych,
- potrzebę poprawy komunikacji i szacunku.

8. Work–life balance – umiarkowanie pozytywna ocena

Istnieje potrzeba większej elastyczności organizacyjnej, szczególnie dla osób z obowiązkami opiekuńczymi. Nieco ponad połowa 54% zachowuje równowagę praca–życie a 27% ma z tym trudności. Najgorzej ocenione zostało wsparcie po urlopach rodzicielskich oraz możliwość pracy zdalnej.

Najważniejsze rekomendacje to:

- 1. Zwiększenie transparentności:** jasne kryteria, awansów, wynagrodzeń oraz przydziału obowiązków i środków.
- 2. Wzmocnienie kultury organizacyjnej:** przeciwdziałanie kąśliwym uwagom, niestosownym żartom, wykluczaniu z dyskusji oraz promowanie szacunku i równego traktowania.
- 3. Szkolenia i edukacja:** szczególnie dla kadry kierowniczej na temat równość płci, komunikacji oraz reagowanie na dyskryminację.
- 4. Skuteczniejsze egzekwowanie procedur czyli** szybsze reakcje na zgłoszenia oraz realne działania, nie tylko formalne regulacje.
- 5. Wsparcie dla work–life balance a więc** większa elastyczność pracy, lepsze wsparcie po urlopach rodzicielskich oraz uwzględnianie obowiązków opiekuńczych.
- 6. Podejście systemowe (nie tylko formalne):** działania obejmujące: pracowników, kadre zarządzającą oraz studentów.

PODSUMOWANIE

Badanie pokazuje relatywnie pozytywny obraz funkcjonowania uczelni w zakresie równości płci, jednak ujawnia także istotne obszary wymagające poprawy. Kluczowy problem nie dotyczy istnienia dyskryminacji wprost, lecz jej subtelnych, codziennych form oraz niedoskonałości w kulturze organizacyjnej i praktycznym stosowaniu procedur.

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1 Doświadczenie nierównego traktowania ze względu na płeć w procesie rekrutacyjnym.....	4
Rysunek 2 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej.....	5
Rysunek 3 Osoby których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć	6
Rysunek 4 Płeć a wskazanie mężczyzny podwładnego jako osoby, której dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć	7
Rysunek 5 Osoby dopuszczające się zachowań mających znamiona dyskryminacji	8
Rysunek 6 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminacyjne ze względu na płeć	9
Rysunek 7 Styczność z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej	10
Rysunek 8 Osoby, których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć.....	11
Rysunek 9 Osoby dopuszczające się zachowań mających znamiona dyskryminacji ze względu na płeć.....	12
Rysunek 10 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć	13
Rysunek 11 Opinia na temat tego czy w procesie budowania kariery zawodowej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym	14
Rysunek 12 Płeć a ocena tego czy płeć miała wpływ na opinii dotyczącej tego czy w procesie budowania kariery zawodowej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym	15
Rysunek 13 Opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci	15
Rysunek 14 Płeć a opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci	17
Rysunek 15 Ocena skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej	19
Rysunek 16 Płeć a ocena skali problemu nierówności na Politechnice Rzeszowskiej.....	20
Rysunek 17 Traktowanie problemu nierówności płci w najbliższym otoczeniu respondenta	21
Rysunek 18 Zapewnienie przez Politechnikę Rzeszowską równych warunków dla rozwoju naukowego pracowników bez względu na płeć.....	22
Rysunek 19 Płeć a opinie na temat tego czy Politechnika Rzeszowska zapewnia równe warunki dla rozwoju naukowego pracowników bez względu na płeć	22
Rysunek 20 Opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych	23
Rysunek 21 Opinia na temat procedur i rozwiązań instytucjonalnych stosowanych przez PRz czy są one wystarczające do zrównania kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego i finansowego	24
Rysunek 22 Płeć a opinie na temat procedur i rozwiązań instytucjonalnych stosowanych przez PRz i czy są one wystarczające do zrównania kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego i finansowego.	25
Rysunek 23 Zachowywanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica lub opiekuna	26
Rysunek 24 Średnia ocena tworzenie warunków przez Politechnikę Rzeszowską do zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym rodzice lub opiekuna	27
Rysunek 25 Tworzenie warunków przez Politechnikę Rzeszowską do zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym rodzice lub opiekuna	28

SPIS TABEL

Tabela 1 Charakterystyka badanej grupy pracowników naukowo-dydaktycznych	2
Tabela 2 Doświadczenie nierównego traktowania ze względu na płeć w procesie rekrutacyjnym	4
Tabela 3 Doświadczenie bezpośrednio dyskryminacji ze względu na płeć w pracy zawodowej	5
Tabela 4 Osoby których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć	6
Tabela 5 Osoby dopuszczające się zachowań mających znamiona dyskryminacji	8
Tabela 6 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminacyjne ze względu na płeć	9
Tabela 7 Styczność z przejawem dyskryminacji wobec innych osób ze względu na płeć w pracy zawodowej ...	10
Tabela 8 Osoby, których dotyczyły zachowania mające znamiona dyskryminacji ze względu na płeć	11
Tabela 9 Osoby dopuszczające się zachowań mających znamiona dyskryminacji ze względu na płeć	12
Tabela 10 Formy jakie przybierały zachowania dyskryminujące ze względu na płeć	13
Tabela 11 Opinia na temat tego czy w procesie budowania kariery zawodowej płeć była kryterium decydującym o awansie zawodowym	14
Tabela 12 Opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska dysponuje wystarczającymi rozwiązaniami instytucjonalnymi gwarantującymi równość płci	15
Tabela 13 Ocena skali problemu nierówności płci na Politechnice Rzeszowskiej	19
Tabela 14 Traktowanie problemu nierówności płci w najbliższym otoczeniu respondenta	21
Tabela 15 Zapewnienie przez Politechnikę Rzeszowską równych warunków dla rozwoju naukowego pracowników bez względu na płeć	22
Tabela 16 Opinia na temat tego czy Politechnika Rzeszowska zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do projektów badawczych, grantów, udziału w konferencjach krajowych i międzynarodowych	23
Tabela 17 Opinia na temat procedur i rozwiązań instytucjonalnych stosowanych przez PRz czy są one wystarczające do zrównania kobiet i mężczyzn w dostępie do rozwoju osobistego, naukowego, zawodowego i finansowego	24
Tabela 18 Zachowywanie równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodzica lub opiekuna	26