

Załącznik 1 c – 2025r

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

GRUPA STUDENTÓW

W badaniu wzięło udział 662 osób. Zdecydowana większość respondentów to mężczyźni (60%), aż 80% badanych jest w wieku od 20 do 25 lat, najwięcej, bo 95% respondentów jest na pierwszym stopniu studiów.

Tabela 1 Charakterystyka badanej grupy studentów

	Liczba	Procent	
Płeć	Kobieta	217	34%
	Mężczyzna	380	60%
	Inna	14	2%
	Nie chcę podawać	25	4%
Wiek	Poniżej 20 lat	81	12%
	Od 20 do 25 lat	527	80%
	Od 26 do 30 lat	19	3%
	Od 31 do 35 lat	29	4%
Rodzaj studiów	Pierwszego stopnia	622	95%
	Drugiego stopnia	36	5%
	Trzeciego stopnia/Szkoła doktorska	0	0%
Stan cywilny	Wolna/Wolny	614	94%
	Zamężna/Żonaty	37	6%
	Wdowa/Wdowiec	4	1%
Czy ma małoletnie dzieci	Nie	628	95%
	Tak	30	5%
Czy jest opiekunem dorosłych wymagających pomocy	Nie	647	98%
	Tak	13	2%

Najliczniejszą grupę stanowili mężczyźni (60%), co wskazuje, że badanie obejmowało głównie tę płeć. Kobiety stanowiły 34% badanych. Niewielki odsetek stanowiły osoby deklarujące inną płeć (2%) oraz odmawiające odpowiedzi na to pytanie (4%). W odniesieniu do wieku, zdecydowaną większość stanowili respondenci w przedziale od 20 do 25 lat (80%). Kolejną grupą były osoby poniżej 20. roku życia (12%). Najmniej liczne były osoby w wieku 31-35 lat (4%) oraz 26-30 lat (3%). Rozkład płci i wieku wskazuje, że większość uczestników znajdowała się w typowym wieku studenckim.

Analiza rodzaju studiów pokazuje wyraźną dominację osób na studiach pierwszego stopnia (95%). Studia drugiego stopnia zadeklarowało jedynie 5% badanych, natomiast w badaniu nie wzięły udziału żadne osoby na studiach trzeciego stopnia lub w szkole doktorskiej (0%).

W zakresie stanu cywilnego największy odsetek stanowiły osoby niezamężne/nieżonate (94%). Osoby w związku małżeńskim stanowiły 6% respondentów, natomiast najmniej liczną grupą były osoby statusie wdowim (1%). Rozkład ten wskazuje na to, że badana populacja w zdecydowanej większości nie założyła jeszcze własnych rodzin.

Analizując sytuację opiekuńczą, można zauważyć, że przytłaczająca większość respondentów (95%) nie posiadała małoletnich dzieci. Posiadanie potomstwa zadeklarowało zaledwie 5% badanych.

W odniesieniu do bycia opiekunem dorosłych wymagających pomocy wyniki układają się podobnie - aż 98% ankietowanych nie pełniło takiej funkcji, podczas gdy opiekunami było jedynie 2% osób.

Badana grupa składała się głównie z mężczyzn i kobiet w wieku 20-25 lat, będących studentami pierwszego stopnia, najczęściej stanu wolnego i nieposiadających obowiązków opiekuńczych względem dzieci czy dorosłych. Struktura demograficzna badanej populacji wskazuje na typowy profil młodego studenta.

1. Czy w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską doświadczyła Pani/Pan nierównego traktowania z uwagi na płeć, w jakiej formie?

Zdecydowana większość, bo 85% respondentów nie doświadczyła nierównego traktowania z uwagi na płeć. Tylko 15% wskazało pewne działania dotyczące nierównego traktowania ze względu na płeć w procesie rekrutacyjnym.

Rysunek 1 Nierówne traktowanie z uwagi na płeć

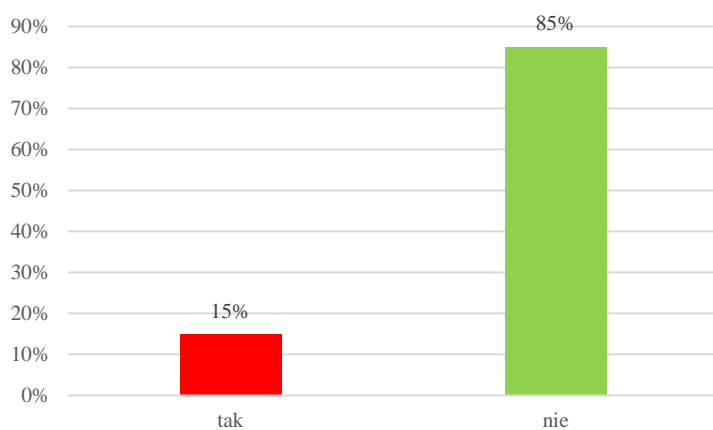
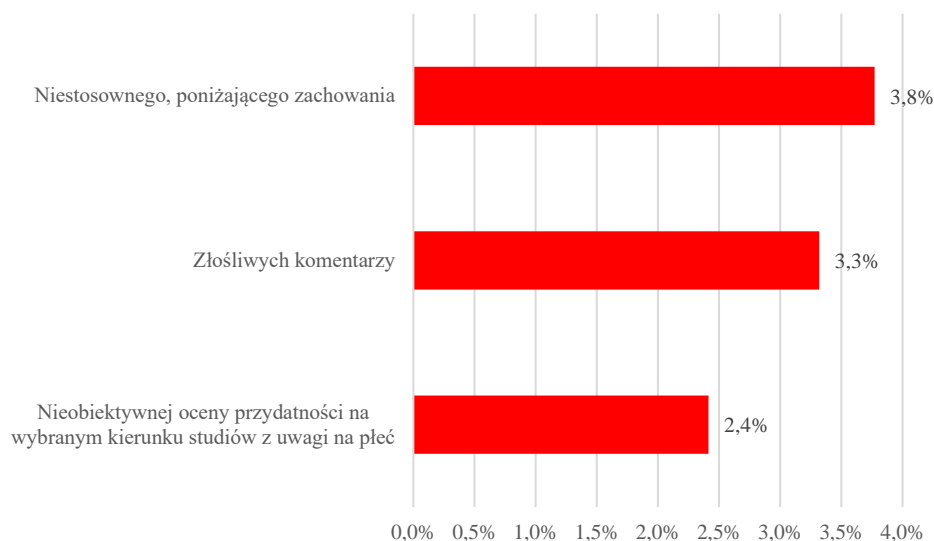


Tabela 2 Nierówne traktowanie z uwagi na płeć

	Liczba	Procent
tak	99	15%
nie	563	85%

Na rysunku 2 zaprezentowano najczęstsze formy nierównego traktowania z uwagi na płeć.

Rysunek 2 Najczęstsze formy nierównego traktowania z uwagi na płeć



Najczęściej wymienianymi formami nierównego traktowania była kategoria doświadczenie "Niestosownego, poniżającego zachowania". Na tą opcję wskazało po 3,8% badanych. Najmniej liczną grupą były osoby, które doświadczyły nieobiektywnej oceny przydatności na wybranym kierunku studiów z uwagi na płeć (2,4%).

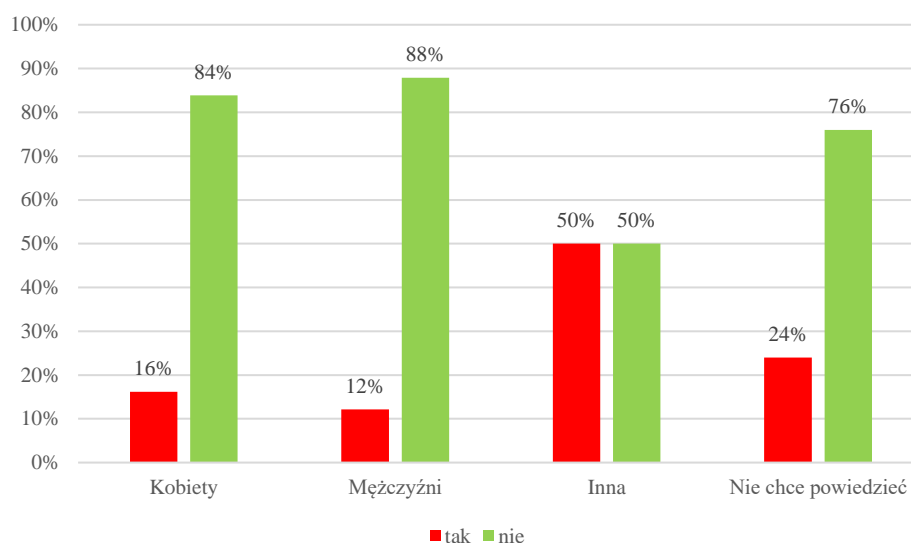
Sprawdzono czy nierówne traktowanie w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską zależy od płci. Do badań użyto testu niezależności χ^2 Pearsona. Badanie przeprowadzono na poziomie istotności $\alpha = 0,05$. Wyniki badań podano w tabeli 3.

Tabela 3 Wyniki testu χ^2 Pearsona dotyczące doświadczenia nierównego traktowania z uwagi na płeć

	Chi-kwadr.	df	p
Chi ² Pearsona	17,86	df=3	p=0,001

Z przeprowadzonych badań wynika, że $p < \alpha$ ($p=0,001$) a więc nierówne traktowanie w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską zależy od płci.

Rysunek 3 Poziomy doświadczenia nierównego traktowania z uwagi na płeć



Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a doświadczaniem nierównego traktowania. Z wykresu można odczytać, że największy odsetek osób, które doświadczyły nierównego traktowania, to osoby deklarujące inną płeć, odsetek ten wyniósł 50%. Z kolei najniższy odsetek takich doświadczeń odnotowano w grupie mężczyzn było to jedynie 12%. Wśród kobiet z nierównym traktowaniem spotkało się 16% badanych, natomiast wśród osób odmawiających podania płci odsetek ten wyniósł 24%.

Sprawdzono, czy doświadczanie poszczególnych form nierównego traktowania w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską (takich jak: niestosownego, poniżającego zachowania, złośliwych komentarzy, nieobiektywnej oceny przydatności na wybranym kierunku studiów z uwagi na płeć,) ma związek z płcią badanych. Do analizy wykorzystano test niezależności Chi² Pearsona, przyjmując poziom istotności $\alpha = 0,05$. Wyniki badań podano w tabeli 4.

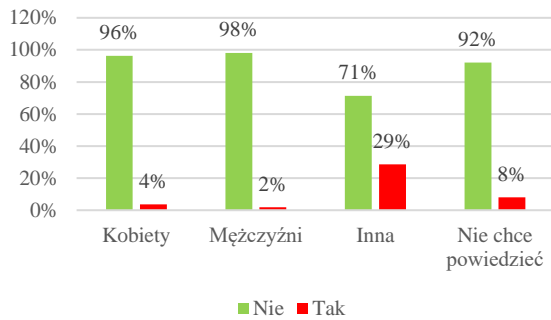
Tabela 4 Wyniki testu Chi² Pearsona dotyczące doświadczania poszczególnych form nierównego traktowania w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską z uwagi na płeć

	Chi-kwadr.	df	p
Niestosownego, poniżającego zachowania	3,36	df=3	p=0,339
Złośliwych komentarzy	32,36	df=3	p=0,000
Nieobiektywnej oceny przydatności na wybranym kierunku studiów z uwagi na płeć	17,51	df=3	p=0,001

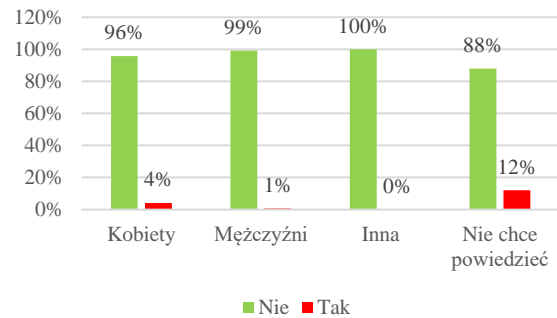
Z przeprowadzonych badań wynika, że dla złośliwych komentarzy ($p=0,000$) oraz nieobiektywnej oceny ($p=0,001$) wykazano $p < \alpha$, a więc doświadczanie tych form nierównego

traktowania w procesie rekrutacyjnym na Politechnikę Rzeszowską zależy od płci. W przypadku ostatniej badanej formy (niestosownego, poniżającego zachowania) wykazano, że $p > \alpha$ ($p=0,339$), a więc jego występowanie nie zależy od płci badanych.

Rysunek 4 Poziomy doświadczenia złośliwych komentarzy z uwagi na płeć w procesie rekrutacji



Rysunek 5 Poziomy doświadczenia nieobiektywnej oceny przydatności na wybranym kierunku studiów z uwagi na płeć w procesie rekrutacji



Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a doświadczaniem złośliwych komentarzy. Z rysunku 4 można odczytać, że największy odsetek osób, które doświadczyły tego zjawiska, wystąpił w grupie deklarującej inną płeć i wyniósł 29%. Najniższy odsetek odnotowano u mężczyzn - zaledwie 2%. Wśród kobiet z takimi komentarzami spotkało się 4% badanych, natomiast wśród osób odmawiających podania płci odsetek ten wyniósł 8%.

Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a doświadczaniem nieobiektywnej oceny przydatności na wybranym kierunku studiów. Największy odsetek osób, które się z tym spotkały, to osoby deklarujące inną płeć (12%). Z kolei brak takich doświadczeń (0%) odnotowano w grupie odmawiającej podania płci, a u mężczyzn wskaźnik ten wyniósł jedynie 1%. Wśród kobiet odsetek ten wyniósł 4%.

2. Czy w okresie studiów doświadczyła Pani/Pan zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji z uwagi na płeć?

Nieco więcej niż trzy czwarte (78%) respondentów nie doświadczyła zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji z uwagi na płeć, ale co piąta osoba podała takie zachowania.

Rysunek 6 Zachowania mające znamiona dyskryminacji z uwagi na płeć

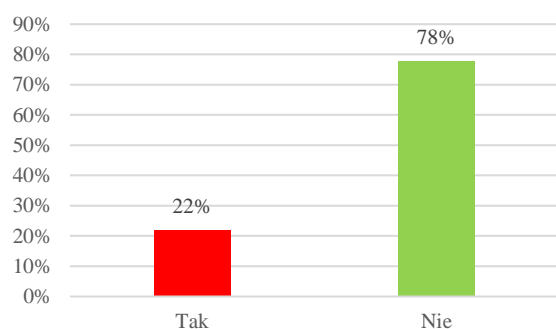
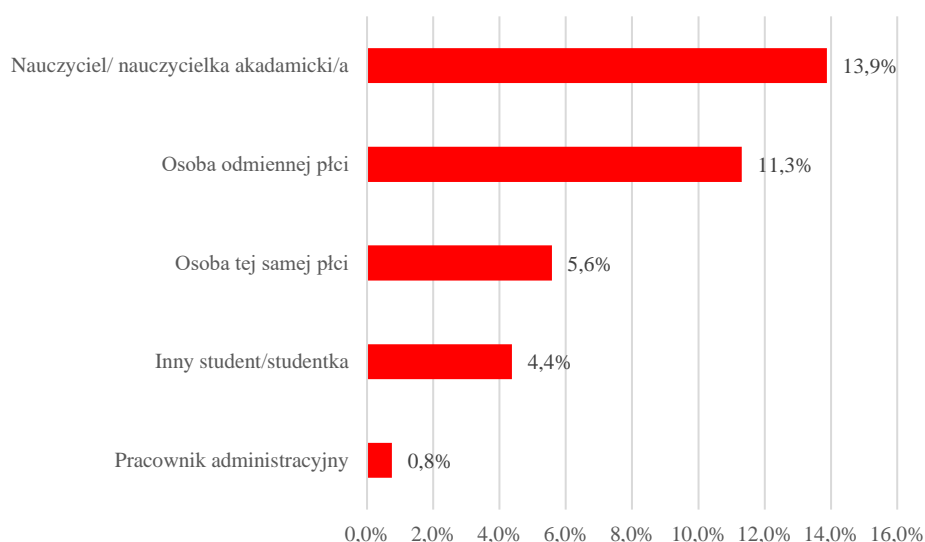


Tabela 5 Zachowania mające znamiona dyskryminacji z uwagi na płeć

	Liczba	Procent
Tak	145	22%
Nie	511	78%

Rysunek 7 Najczęściej wymieniani sprawcy nierównego traktowania z uwagi na płeć



Najczęściej wymienianymi sprawcami nierównego traktowania z uwagi na płeć byli nauczyciele akademicy (13,9%) oraz osoby odmiennej płci (11,3%). Z kolei na zachowania ze strony osób tej samej płci wskazało 5,6% badanych, a ze strony innych studentów 4,4%. Najmniej liczną grupą były osoby, które doświadczyły nierównego traktowania ze strony pracowników administracyjnych (0,8%).

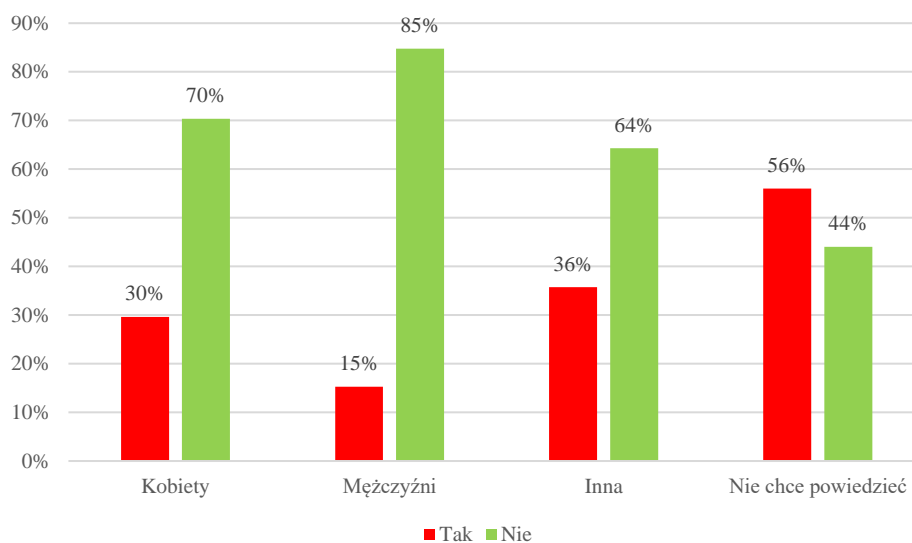
Sprawdzono czy doświadczenie zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji w okresie studiów zależy od płci. Do badań użyto testu niezależności χ^2 Pearsona. Badanie przeprowadzono na poziomie istotności $\alpha = 0,05$. Wyniki badań podano w tabeli 6.

Tabela 6 Wyniki testu χ^2 Pearsona dotyczące doświadczenia zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji w zależności od płci

	Chi-kwadr.	df	P
Chi ² Pearsona	35,34	df=3	p=0,000

Z przeprowadzonych badań wynika, że $p < \alpha$ ($p = 0,000$) doświadczenie zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji w okresie studiów zależy od płci.

Rysunek 8 Poziom doświadczenia zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji w zależności od płci



Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a doświadczaniem zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji w okresie studiów. Z wykresu można odczytać, że największy odsetek osób, które doświadczyły dyskryminacji, to osoby odmawiające podania płci i wyniósł 56%. Z kolei najniższy odsetek takich doświadczeń odnotowano w grupie mężczyzn i wyniósł on jedynie 15%. Wśród osób deklarujących inną płeć z dyskryminacją spotkało się 36% badanych, natomiast wśród kobiet odsetek ten wyniósł 30%.

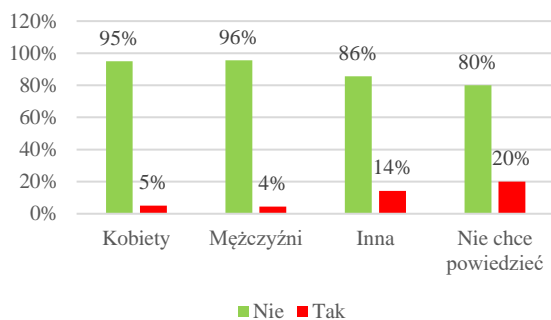
Sprawdzono, czy w przypadku doświadczenia zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji z uwagi na płeć w okresie studiów, to, kto dopuszczał się nierównego traktowania (osoba tej samej płci, osoba odmiennej płci, nauczyciel/ nauczycielka akademicki/a, pracownik administracyjny, inny student/studentka), ma związek z płcią respondentów. Do analizy wykorzystano test niezależności χ^2 Pearsona, przyjmując poziom istotności $\alpha = 0,05$. Wyniki podano w tabeli 7.

Tabela 7 Wyniki testu χ^2 Pearsona dotyczące doświadczenia zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji od poszczególnych osób w zależności od płci

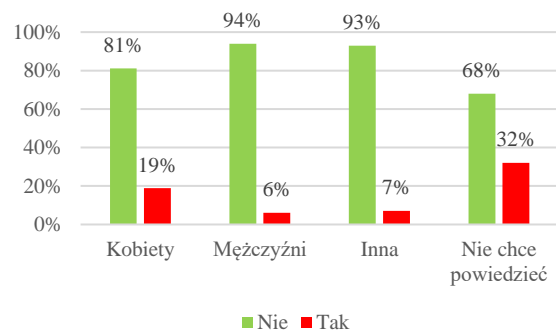
	Chi-kwadr.	df	P
Osoba tej samej płci	13,03	df=3	p=0,005
Osoba odmiennej płci	33,38	df=3	p=0,000
Nauczyciel/ nauczycielka akademicki/a	22,02	df=3	p=0,000
Inny student/studentka	33,51	df=3	p=0,000
Pracownik administracyjny	0,36	df=3	p=0,948

Z przeprowadzonych badań wynika, że dla osoby tej samej płci ($p=0,004$), osoby odmiennej płci ($p=0,000$), nauczyciela akademickiego ($p=0,000$) oraz innego studenta ($p=0,000$) wykazano $p < \alpha$ a więc doświadczanie zachowań dyskryminacyjnych od tych osób zależy od płci. W przypadku pracownika administracyjnego wykazano, że $p > \alpha$ ($p=0,948$), a więc występowanie takich zachowań z jego strony nie zależy od płci badanych.

Rysunek 9 Poziomy doświadczania zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji od osoby tej samej płci



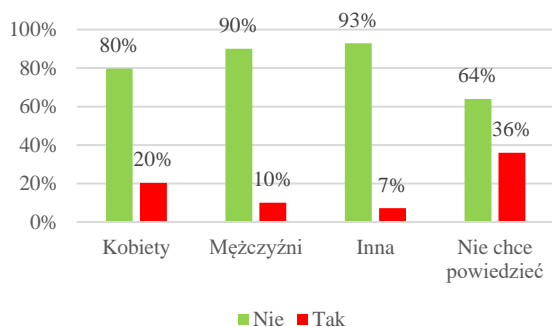
Rysunek 10 Poziomy doświadczania zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji od osoby odmiennej płci



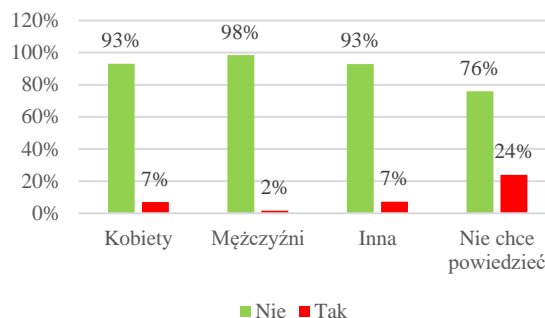
Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a doświadczaniem dyskryminacji ze strony osoby tej samej płci. Z wykresu można odczytać, że największy odsetek osób, które tego doświadczyły, wystąpił w grupie odmawiającej podania płci i wyniósł 20%. Z kolei najniższy odsetek odnotowano u mężczyzn - zaledwie 4%. Wśród kobiet z takimi zachowaniami spotkało się 5% badanych, natomiast u osób deklarujących inną płeć odsetek ten wyniósł 14%.

Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a doświadczaniem dyskryminacji ze strony osoby odmiennej płci. Największy odsetek osób, które się z tym spotkały, to osoby odmawiające podania płci, gdzie wyniósł on 32%. Najniższy odsetek takich doświadczeń odnotowano w grupie mężczyzn - jedynie 6%. Wśród kobiet wskaźnik ten osiągnął 19%, natomiast u osób deklarujących inną płeć było to 7%.

Rysunek 11 Poziomy doświadczenia zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji od Nauczyciela/nauczycielki akademickiego/akademickiej



Rysunek 12 Poziomy doświadczenia zachowania wyczerpującego znamiona dyskryminacji od innego studenta/studentki



Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a doświadczaniem dyskryminacji ze strony nauczycieli akademickich. Największy odsetek takich doświadczeń wystąpił u osób odmawiających podania płci i wyniósł 36%. Najniższy odsetek (7%) odnotowano wśród osób deklarujących inną płeć. U kobiet wskaźnik ten wyniósł 20%, a u mężczyzn 10%.

Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a doświadczaniem dyskryminacji ze strony innych studentów. Największy odsetek takich sytuacji dotyczył osób odmawiających podania płci i wyniósł 24%. Z kolei najniższy odsetek odnotowano w grupie mężczyzn - 2%. Zarówno wśród kobiet, jak i osób deklarujących inną płeć odsetek ten był równy i wyniósł po 7%.

3. Czy była Pani/Pan świadkiem zachowań naruszających równość płci?

Zdecydowana większość, bo 78% respondentów nie była świadkiem zachowań naruszających równość płci. Tylko 22% wskazało była świadkiem takich zachowań.

Rysunek 13 Ilość osób które były świadkiem zachowań naruszających równość płci

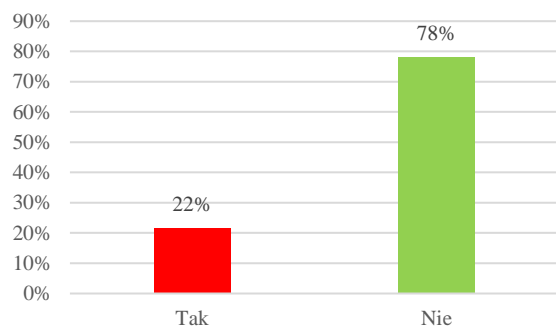


Tabela 8 Ilość osób które były świadkiem zachowań naruszających równość płci

	Liczba	Procent
Tak	143	22%
Nie	514	78%

Rysunek 14 Najczęściej wymieniane zachowania naruszające równość płci



Analizując formy zachowań naruszających równość płci, których badani byli świadkami, można zauważyć, że najczęściej wskazywano na podważanie kompetencji (9,2%). Kolejnymi najczęstszymi formami były obniżanie społecznej, kulturowej wartości osoby (6,0%) oraz ignorowanie głosu w dyskusji (5,7%). Z kolei najmniej liczną grupą były osoby, które wskazały na bycie świadkiem molestowania seksualnego, gdzie odsetek ten wyniósł zaledwie 0,6%.

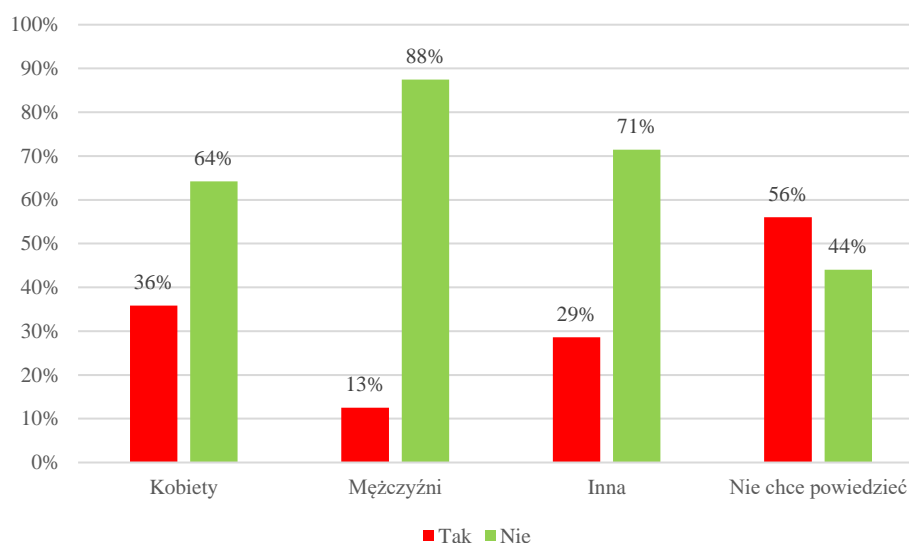
Sprawdzono czy bycie świadkiem zachowań naruszających równość płci zależy od płci. Do badań użyto testu niezależności χ^2 Pearsona. Badanie przeprowadzono na poziomie istotności $\alpha = 0,05$. Wyniki badań podano w tabeli 9.

Tabela 9 Wyniki testu Chi² Pearsona dotyczące bycia świadkiem zachowań naruszających równość płci w zależności od płci

	Chi-kwadr.	df	P
Chi ² Pearsona	59,73	df=3	p=0,000

Z przeprowadzonych badań wynika, że $p < \alpha$ ($p=0,000$), a więc bycie świadkiem zachowań naruszających równość płci zależy od płci.

Rysunek 15 Poziomy bycie świadkiem zachowań naruszających równość płci w zależności od płci



Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a byciem świadkiem zachowań naruszających równość płci. Z wykresu można odczytać, że największy odsetek osób, które były świadkami takich zdarzeń, wystąpił w grupie odmawiającej podania płci i wyniósł on 56%. Z kolei najniższy odsetek takich doświadczeń odnotowano u mężczyzn - zaledwie 13%. Wśród kobiet z takimi sytuacjami spotkało się 36% badanych, natomiast u osób deklarujących inną płeć odsetek ten wyniósł 29%.

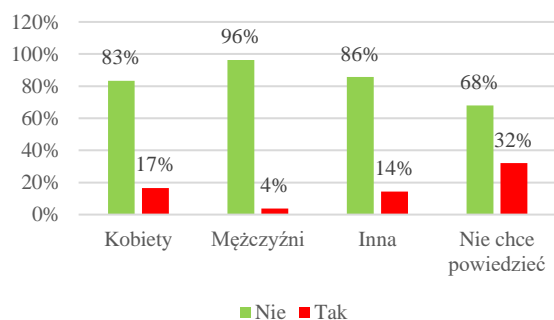
Sprawdzono, czy w przypadku bycia świadkiem zachowań naruszających równość płci, to, jaką formę przybierały te zachowania (molestowanie seksualne, molestowanie, ignorowanie głosu w dyskusji, deprecjonowanie i wyszydzanie wypowiedzi, komentowanie wyglądu z podtekstem seksualnym, obniżanie społecznej, kulturowej wartości osoby z uwagi na jej płeć, dyskryminacji przy wyborze do projektów studenckich, kół naukowych, organów samorządu studenckiego, podważanie kompetencji), ma związek z płcią respondentów. Do analizy wykorzystano test niezależności Chi² Pearsona, przyjmując poziom istotności $\alpha = 0,05$.

Tabela 10 Wyniki testu Chi² Pearsona dotyczące bycia świadkiem poszczególnych zachowań naruszających równość płci w zależności od płci

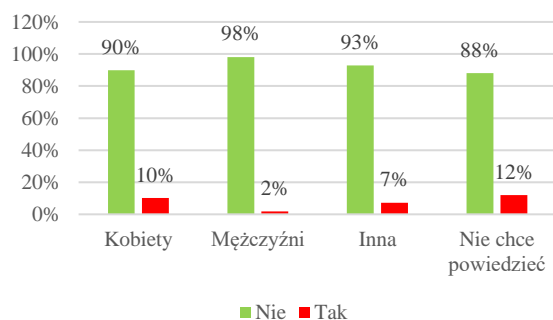
	Chi-kwadr.	df	P
Podważania kompetencji	42,99	df=3	p=0,000
Komentowanie wyglądu z podtekstem seksualnym	21,92	df=3	p=0,000
Ignorowania głosu w dyskusji	18,58	df=3	p=0,000
Deprecjonowania i wyszydzania wypowiedzi	17,43	df=3	p=0,001
Obniżania społecznej, kulturowej wartości osoby z uwagi na jej płeć	16,42	df=3	p=0,001
Molestowania seksualnego	14,44	df=3	p=0,002
Dyskryminacji przy wyborze do projektów studenckich, kół naukowych, organów samorządu studenckiego	2,20	df=3	p=0,532

Z przeprowadzonych badań wynika, że dla podważania kompetencji ($p=0,000$), komentowania wyglądu z podtekstem seksualnym ($p=0,000$), ignorowania głosu w dyskusji ($p=0,000$), deprecjonowania i wyszydzania wypowiedzi ($p=0,001$), obniżania społecznej, kulturowej wartości osoby ($p=0,001$) oraz molestowania seksualnego ($p=0,002$) wykazano $p < \alpha$, a więc bycie świadkiem tych konkretnych form zachowań zależy od płci. W przypadku dyskryminacji przy wyborze do projektów studenckich, kół naukowych, organów samorządu studenckiego wykazano, że $p > \alpha$ ($p=0,532$), a więc bycie świadkiem tego zjawiska nie zależy od płci badanych.

Rysunek 16 Poziomy bycia świadkiem zachowań podważania kompetencji naruszających równość płci w zależności od płci



Rysunek 17 Poziomy bycia świadkiem zachowań komentowanie wyglądu z podtekstem seksualnym naruszających równość płci w zależności od płci

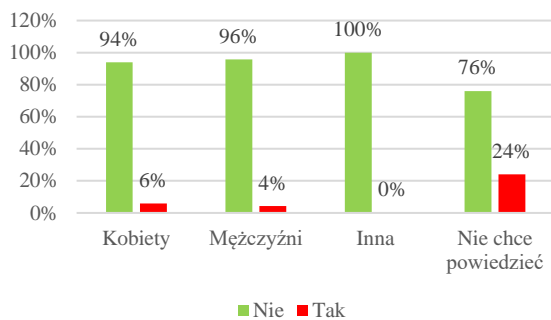


Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a byciem świadkiem podważania kompetencji. Z wykresu można odczytać, że największy odsetek osób, które to zaobserwowały, wystąpił w grupie odmawiającej podania płci (32%). Najniższy odsetek odnotowano u

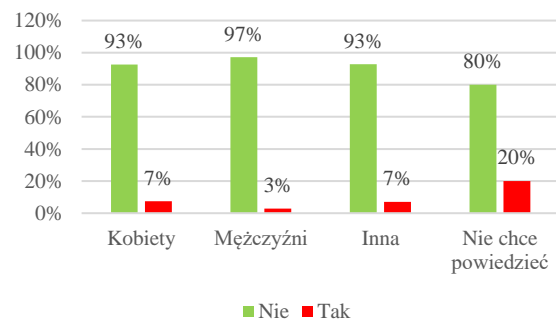
mężczyzn i wyniósł on 4%. Wśród kobiet odsetek ten wyniósł 17%, a u osób deklarujących inną płć 14%.

Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a byciem świadkiem komentowania wyglądu z podtekstem seksualnym. Największy odsetek osób, które były świadkami tego zachowania, to osoby odmawiające podania płci, gdzie wyniósł on 12%. Z kolei najniższy odsetek takich doświadczeń odnotowano w grupie mężczyzn - jedynie 2%. Wśród kobiet wskaźnik ten osiągnął 10%, natomiast u osób deklarujących inną płć było to 7%.

Rysunek 18 Poziomy bycia świadkiem zachowań ignorowania głosu w dyskusji naruszających równość płci w zależności od płci



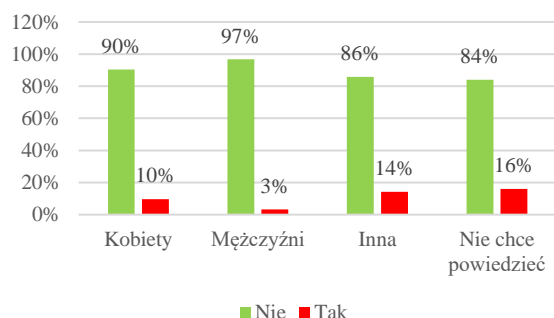
Rysunek 19 Poziomy bycia świadkiem zachowań molestowania seksualnego naruszających równość płci w zależności od płci



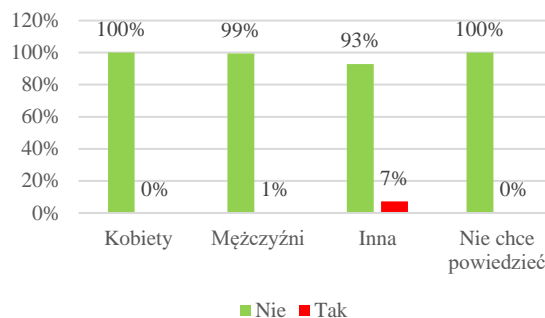
Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a byciem świadkiem ignorowania głosu w dyskusji. Z wykresu można odczytać, że najczęściej świadkami tej formy zachowania były osoby odmawiające podania płci (24%). Z kolei brak takich obserwacji (0%) odnotowano w grupie osób deklarujących inną płć. U kobiet odsetek ten wyniósł 6%, a u mężczyzn 4%.

Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a byciem świadkiem deprecjonowania i wyszydzania wypowiedzi. Największy odsetek osób obserwujących to zachowanie wystąpił w grupie odmawiającej podania płci i wyniósł 20%. Najniższy odsetek zaobserwowano u mężczyzn (3%). Zarówno w grupie kobiet, jak i osób deklarujących inną płć, wskaźnik ten był równy i wyniósł po 7%.

Rysunek 20 Poziomy bycia świadkiem zachowań Obniżania społecznej, kulturowej wartości osoby z uwagi na jej płeć naruszających równość płci w zależności od płci



Rysunek 21 Poziomy bycia świadkiem zachowań ignorowania głosu w dyskusji naruszających równość płci w zależności od płci



Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a byciem świadkiem obniżania społecznej, kulturowej wartości osoby z uwagi na jej płeć. Zjawisko to najczęściej obserwowali osoby odmawiające podania płci (16%) oraz osoby deklarujące inną płeć (14%). Z kolei najniższy odsetek takich doświadczeń odnotowano w grupie mężczyzn - jedynie 3%. Wśród kobiet odsetek ten osiągnął 10%.

Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a byciem świadkiem molestowania seksualnego. Z wykresu można odczytać, że największy odsetek osób, które to zaobserwowały, odnotowano w grupie osób deklarujących inną płeć (7%) oraz u mężczyzn (1%). Z kolei w grupie kobiet oraz u osób odmawiających podania płci nikt nie wskazał na bycie świadkiem takiego zjawiska (0%).

4. Czy zachowania nierównego traktowania z uwagi na płeć były przedmiotem skarg?

Aż 97% respondentów wskazało, że zachowania nierównego traktowania z uwagi na płeć nie były przedmiotem skarg.

Rysunek 22 Składanie skarg dotyczących nierównego traktowania ze względu na płeć

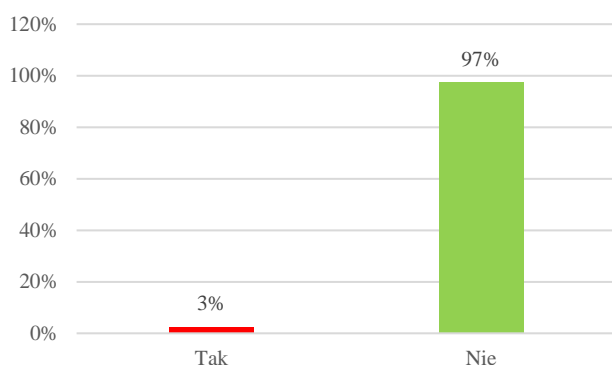
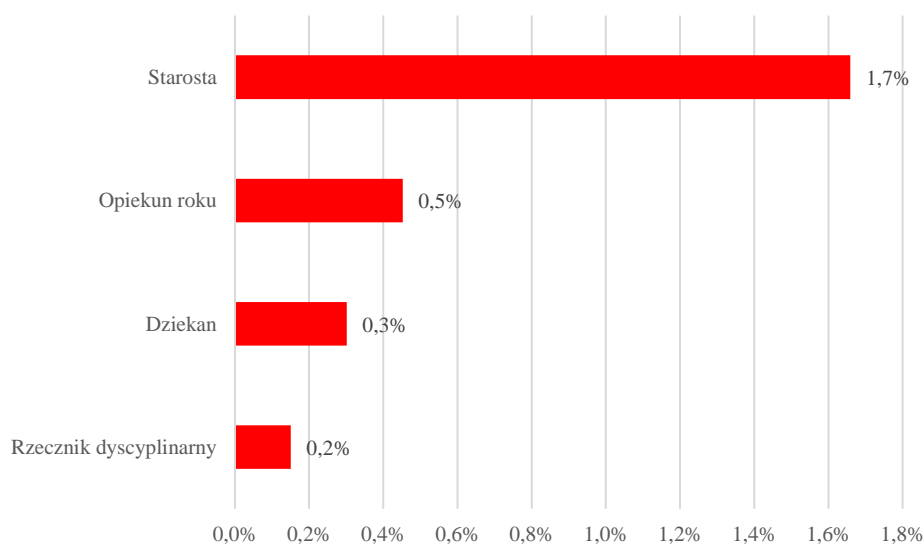


Tabela 11 Składanie skarg dotyczących nierównego traktowania ze względu na płeć

	Liczba	Procent
Tak	16	3%
Nie	613	97%

Rysunek 23 Adresaci skarg dotyczących nierównego traktowania ze względu na płeć



Badani najczęściej kierowali swoje zgłoszenia do starosty (1,7%). Kolejnym wybieranym adresatem był opiekun roku, na którego wskazało 0,5% respondentów. Z kolei najmniej liczną grupą były osoby, które skierowały skargę do dziekana (0,3%) oraz rzecznika dyscyplinarnego, gdzie odsetek ten wyniósł zaledwie 0,2%.

Sprawdzono czy zachowania nierównego traktowania były przedmiotem skarg w zależności od płci. Do badań użyto testu niezależności Chi² Pearsona. Badanie przeprowadzono na poziomie istotności $\alpha = 0,05$. Wyniki badań podano w tabeli 9.

Tabela 12 Wyniki testu Chi² Pearsona dotyczące czy zachowania nierównego traktowania były przedmiotem skarg w zależności od płci

	Chi-kwadr.	Df	p
Chi ² Pearsona	6,97	df=3	p=0,073

Z przeprowadzonych badań wynika, że $p > \alpha$ ($p=0,073$) zachowania nierównego traktowania były przedmiotem skarg niezależnie od płci.

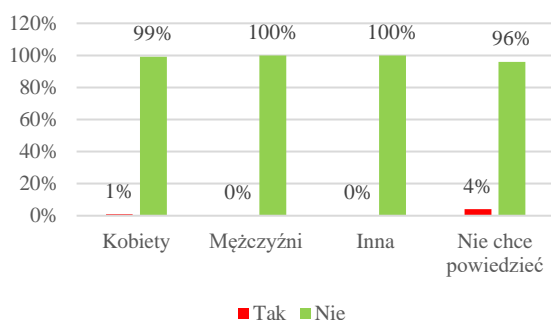
Sprawdzono, czy w przypadku, gdy zachowania nierównego traktowania z uwagi na płeć były przedmiotem skarg, to, kto był adresatem tych skarg (starosta, opiekun roku, dziekan, rzecznik dyscyplinarny), ma związek z płcią respondentów. Do analizy wykorzystano test niezależności chi-kwadrat Pearsona, przyjmując poziom istotności $\alpha = 0,05$. Wyniki badań podano w tabeli 10.

Tabela 13 Wyniki testu Chi² Pearsona dotyczące czy zachowania nierównego traktowania były przedmiotem skarg i do kogo były kierowane w zależności od płci

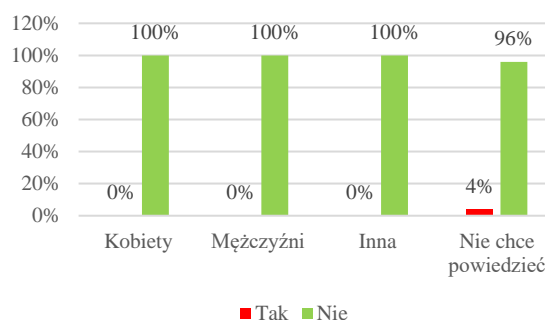
	Chi-kwadr.	df	P
Starosta	0,73	df=3	p=0,866
Dziekan	1,93	df=3	p=0,586
Opiekun roku	9,43	df=3	p=0,024
Rzecznik dyscyplinarny	24,48	df=3	p=0,000

Z przeprowadzonych badań wynika, że dla opiekuna roku ($p=0,024$) oraz rzecznika dyscyplinarnego ($p=0,000$) wykazano $p < \alpha$, a więc kierowanie skarg do tych adresatów zależy od płci. W przypadku starosty ($p=0,865$) oraz dziekana ($p=0,586$) wykazano, że $p > \alpha$, a więc kierowanie do nich skarg nie zależy od płci badanych.

Rysunek 24 Poziomy zgłaszania do opiekuna roku zachowań nierównego traktowania



Rysunek 25 Poziomy zgłaszania do rzecznika dyscyplinarnego zachowań nierównego traktowania



Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a kierowaniem skarg do opiekuna roku. Z wykresu można odczytać, że największy odsetek osób, które złożyły skargę do tego adresata, wystąpił w grupie odmawiającej podania płci i wyniósł on 4%. Z kolei brak takich

zgłoszeń (0%) odnotowano w grupie mężczyzn oraz u osób deklarujących inną płeć. Wśród kobiet odsetek ten wyniósł jedynie 1%.

Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a kierowaniem skarg do rzecznika dyscyplinarnego. Największy odsetek osób, które skierowały skargę do tego podmiotu, to osoby odmawiające podania płci, gdzie wyniósł on 4%. Z kolei w pozostałych grupach badanych, czyli wśród kobiet, mężczyzn oraz osób deklarujących inną płeć, odnotowano najniższy odsetek, który był równy i wyniósł 0%.

5. Czy w ocenie Pani/Pana Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów z uwagi na płeć?

Zdecydowana większość, bo 72% respondentów uważa, że Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów z uwagi na płeć. Tylko 28% ankietowanych przeciwnie.

Rysunek 26 Ilość pozytywnych ocen monitorowania problematyki dyskryminacji studentów

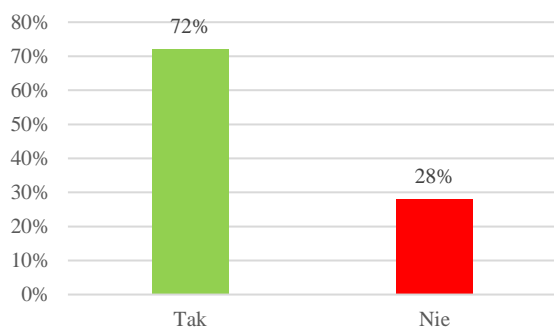
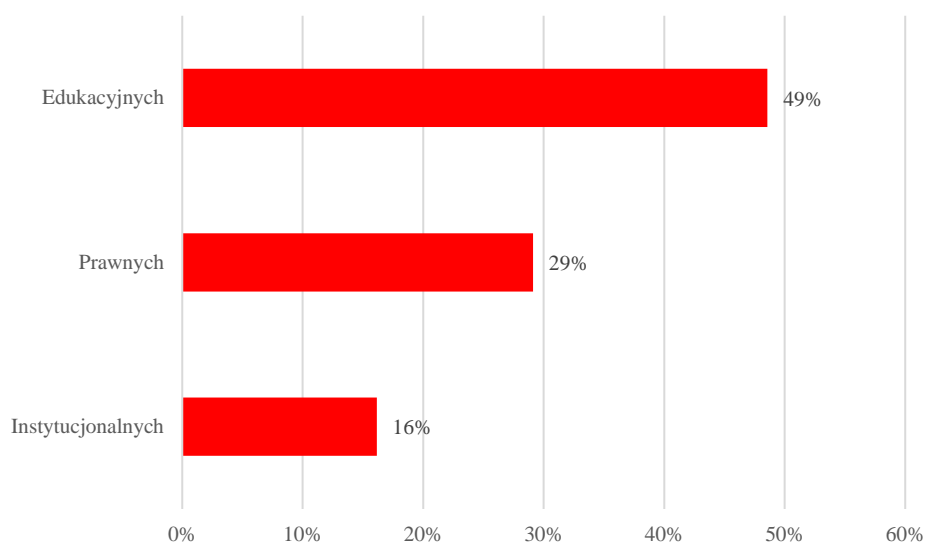


Tabela 14 Ilość pozytywnych ocen monitorowania problematyki dyskryminacji studentów

	Liczba	Procent
Tak	461	72%
Nie	179	28%

Rysunek 27 Poziomy oczekiwanych działań ze strony uczelni



Analizując oczekiwane działania ze strony uczelni w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, można zauważyć, że respondenci najczęściej oczekiwali podjęcia działań edukacyjnych (49%). Kolejnym wskazywanym krokiem były działania prawne, na które zwróciło uwagę 29% badanych. Z kolei najmniej liczną grupą były osoby oczekujące działań o charakterze instytucjonalnym (16%).

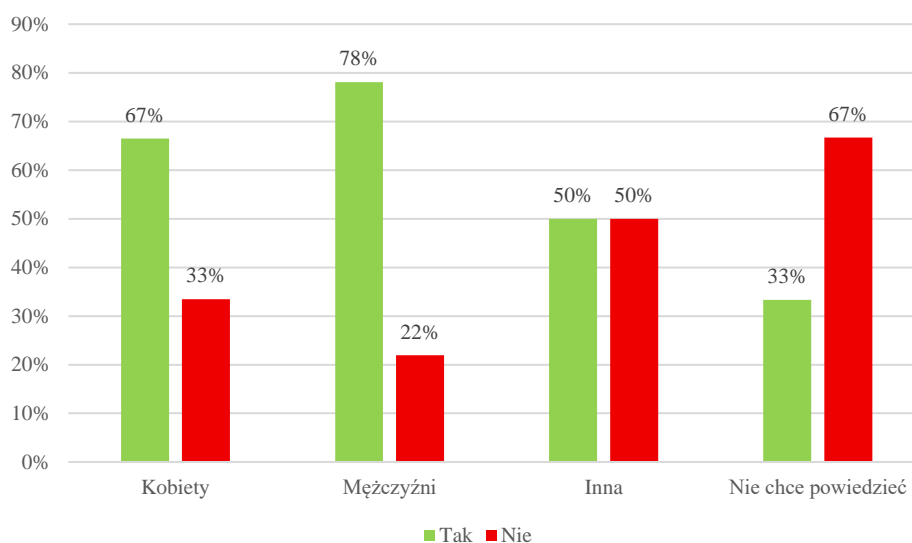
Sprawdzono, czy ocena tego, czy Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów z uwagi na płeć, ma związek z płcią respondentów. Do analizy wykorzystano test niezależności χ^2 Pearsona, przyjmując poziom istotności $\alpha = 0,05$. Wyniki badań podano w tabeli 15.

Tabela 15 Wyniki testu χ^2 Pearsona dotyczące oceny tego, czy Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów z uwagi na płeć i jej związku z płcią respondentów

	Chi-kwadr.	df	p
Chi ² Pearsona	30,41	df=3	p=0,000

Z przeprowadzonych badań wynika, że $p < \alpha$ ($p = 0,000$), a więc ocena tego, czy Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów z uwagi na płeć, zależy od płci badanych.

Rysunek 28 Poziomy ocen tego, czy Politechnika Rzeszowska w sposób należyty monitoruje problematykę dyskryminacji studentów w zależności od płci



Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a oceną monitorowania problematyki dyskryminacji przez Politechnikę Rzeszowską. Z wykresu można odczytać, że największy odsetek osób, które twierdząco odpowiedziały na to pytanie, wystąpił u mężczyzn i wyniósł on 78%. Z kolei najniższy odsetek takich ocen odnotowano w grupie odmawiającej podania płci (33%). Wśród kobiet pozytywnie działania uczelni oceniło 67% badanych, natomiast u osób deklarujących inną płeć odsetek ten wyniósł 50%.

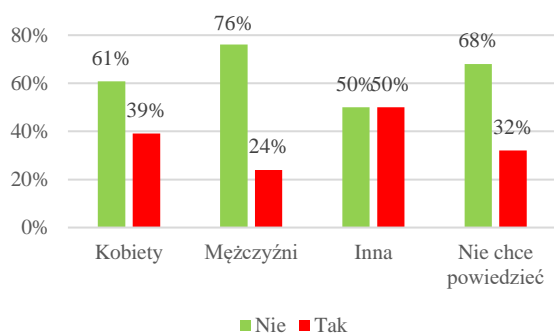
Sprawdzono, czy w przypadku oczekiwań wobec uczelni dotyczących przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, to, jakiego rodzaju działań oczekują respondenci (edukacyjnych, prawnych, instytucjonalnych), ma związek z ich płcią. Do analizy wykorzystano test niezależności χ^2 Pearsona, przyjmując poziom istotności $\alpha = 0,05$. Wyniki badań podano w tabeli 16.

Tabela 16 Wyniki testu χ^2 Pearsona dotyczące oczekiwanych rodzajów działań ze strony uczelni w zależności od płci

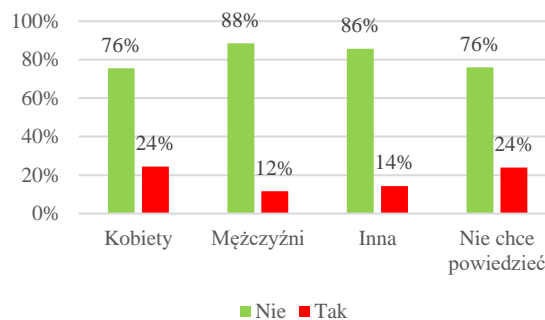
	Chi-kwadr.	df	p
Prawnych	18,02	df=3	p=0,000
Instytucjonalnych	17,63	df=3	p=0,000
Edukacyjnych	4,48	df=3	p=0,214

Z przeprowadzonych badań wynika, że dla działań prawnych ($p=0,000$) oraz instytucjonalnych ($p=0,000$) wykazano $p < \alpha$, a więc oczekiwanie tych konkretnych kroków ze strony uczelni zależy od płci. W przypadku działań edukacyjnych wykazano, że $p > \alpha$ ($p=0,214$), a więc oczekiwanie ich podjęcia nie zależy od płci badanych.

Rysunek 29 Oczekiwania wobec uczelni w zakresie podjęcia działań prawnych w zależności od płci



Rysunek 30 Oczekiwania wobec uczelni w zakresie podjęcia działań instytucjonalnych w zależności od płci



Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a oczekiwaniem podjęcia działań prawnych przez uczelnię. Największy odsetek osób, które wskazały na taką potrzebę, wystąpił w grupie deklarującej inną płeć i wyniósł on 50%. Z kolei najniższy odsetek odnotowano u mężczyzn (24%). Wśród kobiet wskaźnik ten wyniósł 39%, a u osób odmawiających podania płci - 32%.

Analiza wykazała zależności między płcią respondentów a oczekiwaniem podjęcia działań instytucjonalnych przez uczelnię. Z wykresu można odczytać, że największy odsetek osób wskazujących na tę formę działań wystąpił w grupie kobiet oraz u osób odmawiających podania płci - w obu przypadkach wyniósł on po 24%. Najniższy odsetek odnotowano u mężczyzn i wyniósł on zaledwie 12%. U osób deklarujących inną płeć wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 14%.

WNIOSKI

1. Profil badanej grupy

W badaniu wzięło udział 662 studentów, głównie to mężczyźni (60%), osoby w wieku 20–25 lat (80%) i studenci I stopnia (95%). Zdecydowana większość jest stanu wolnego (94%) i nie ma dzieci (95%) ani obowiązków opiekuńczych (98%).

A więc badanie dotyczy typowej populacji młodych studentów na wczesnym etapie edukacji, bez istotnych obciążeń rodzinnych.

2. Dyskryminacja w procesie rekrutacji

Choć skala zjawiska jest umiarkowana, rekrutacja nie jest w pełni neutralna płciowo, szczególnie dla osób spoza binarnego podziału płci. 15% studentów doświadczyło nierównego traktowania, 85% – nie.

Najczęstsze formy to

- niestosowne, poniżające zachowania,
 - złośliwe komentarze,
 - nieobiektywna ocena przydatności na kierunku.
- Istotna zależność od płci ($p=0,001$):

Najwyższe doświadczenia posiadają osoby niebinarne / „inna płeć” (50%) a najniższe mężczyźni (12%).

3. Dyskryminacja w trakcie studiów

Dyskryminacja częściej dotyka kobiet i osób niebinarnych a istotną rolę odgrywają relacje dydaktyczne (student–prowadzący). Co czwarta osoba (22%) studentów doświadczyło dyskryminacji, 78% – nie.

Najczęściej wskazywani sprawcy to nauczyciele akademicy (13,9%) oraz osoby odmiennej płci (11,3%).

- Silna zależność od płci ($p=0,000$):

Najwyższe doświadczenia mają osoby odmawiające podania płci (56%), osoby niebinarne (36%) oraz kobiety (30%) a najniższe: mężczyźni (15%)

4. Bycie świadkiem nierówności

Problem jest bardziej widoczny dla grup bardziej narażonych, co może oznaczać różnice w doświadczeniach lub wrażliwości na przejawy nierówności. Co czwarta osoba (22%) była świadkiem dyskryminacji. Najczęstsze formy przejawu dyskryminacji to:

- podważanie kompetencji (9,2%)
 - obniżanie wartości osoby (6%)
 - ignorowanie głosu (5,7%)
- Zależność od płci ($p=0,000$):

Częściej świadkami są osoby niebinarne i odmawiające odpowiedzi oraz kobiety a najrzadziej: mężczyźni.

5. Charakter dyskryminacji

Dyskryminacja ma głównie charakter „miękki”, kulturowy i komunikacyjny, a nie formalny. Dominują subtelne i pośrednie formy, takie jak:

- podważanie kompetencji,
- komentarze o charakterze seksistowskim,
- ignorowanie w dyskusji.

Molestowanie seksualne występuje rzadko (0,6%), ale nie jest nieobecne.

6. Skargi – bardzo niska zgłaszalność

Istnieje duża luka między doświadczeniem a zgłaszaniem problemów, co może wynikać z: braku zaufania do procedur, niskiej świadomości oraz z obawy przed konsekwencjami. Tylko 3% przypadków było zgłaszanych najczęściej do starosty albo opiekuna roku.

7. Ocena uczelni i oczekiwania

Ogólna ocena jest pozytywna, ale grupy bardziej narażone oceniają sytuację gorzej i mają większe oczekiwania zmian. Prawie trzy czwarte (72%) badanych uważa, że uczelnia dobrze monitoruje problem.

Jednocześnie studenci oczekują:

- działań edukacyjnych (49%)
- działań prawnych (29%)
- działań instytucjonalnych (16%)

Ocena uczelni zależy od płci ($p=0,000$), najwyższe oceny przyznali mężczyźni (78%) a najniższe osoby nieujawniające płci (33%).

PODSUMOWANIE

1. Badana populacja to młodzi, typowi studenci I stopnia, co wpływa na sposób postrzegania problemów.
2. Dyskryminacja nie jest powszechna, ale dotyczy istotnej mniejszości (ok. 1/5 studentów).
3. Płeć ma kluczowe znaczenie: najbardziej narażone są osoby niebinarne, nieujawniające płci oraz kobiety a najmniej: mężczyźni

4. Największym problemem są codzienne, „miękkie” formy dyskryminacji, a nie jawne działania systemowe.
5. Istotną rolę odgrywają nauczyciele akademicy, co wskazuje na potrzebę działań na poziomie dydaktyki.
6. Zjawisko jest niedoszacowane w oficjalnych kanałach:
 - bardzo niska liczba skarg (3%)
 - możliwe bariery zgłaszania
7. Istnieje rozbieżność między ogólną oceną uczelni a doświadczeniami części studentów.
8. Najważniejsze kierunki działań to :
 - edukacja i podnoszenie świadomości,
 - poprawa kultury komunikacji,
 - wzmocnienie mechanizmów zgłaszania,
 - większa ochrona grup bardziej narażonych.