



Warunki pracy i łączenie pracy z opieką w pandemii – wyniki badania GEAM UJ

dr Ewa Krzaklewska, dr Paulina Sekuła, dr Marta Warat

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

07/05/2021



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 788204



JAGIELLONIAN UNIVERSITY
IN KRAKÓW



Projekt ACT

- “Communities of PrACTice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe”
- Maj 2018 - październik 2021
- Horyzont 2020 (numer umowy: 788204) skierowany do uniwersytetów, instytucji badawczych, instytucji finansujących badania
- Cele:
 - Ułatwienie współpracy w zakresie równości płci pomiędzy instytucjami zajmującymi się badaniami naukowymi i finansującymi badania
 - Wsparcie Sieci Praktyków (Communities of Practice) jako kluczowych aktorów działań na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn w organizacjach badawczych zlokalizowanych w Europejskiej Przestrzeni Badawczej (GEinCEE CoP)
 - Badanie stanu równości płci w nauce i wdrażanie rozwiązań w 3 obszarach: równowagi płci w zatrudnianiu i rozwoju kariery, równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych oraz włączania zagadnień płci do badań naukowych oraz programów kształcenia



Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM tool)

- Narzędzie do monitorowania stanu równości płci w organizacjach naukowych i instytucjach szkolnictwa wyższego
- Oparte na sondażu Athena Survey of Science, Engineering and Technology (ASSET) oraz na dostępnych w literaturze naukowej skalach pomiaru
- Obszary tematyczne:
 - Cechy społeczno-demograficzne
 - Warunki pracy
 - Kultura organizacji i środowisko pracy
 - Zachowania i relacje interpersonalne
 - Przekonania, postawy, uprzedzenia.

<https://www.geam.act-on-gender.eu/>



Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania

- Badanie skierowane do pracowników i pracownic UJ, zatrudnionych na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych, administracyjnych i technicznych
- Ankieta internetowa - 15.06-10.07.2020
- Celem poznanie warunków i bezpieczeństwa pracy w uczelniach, doświadczeń związanych z karierą zawodową oraz możliwości łączenia pracy zawodowej i opieki nad osobami zależnymi z perspektywy równości płci
- Dodatkowy moduł poświęcony wpływowi pandemii COVID-19 na pracę naukową
- 486 kompletnych ankiet



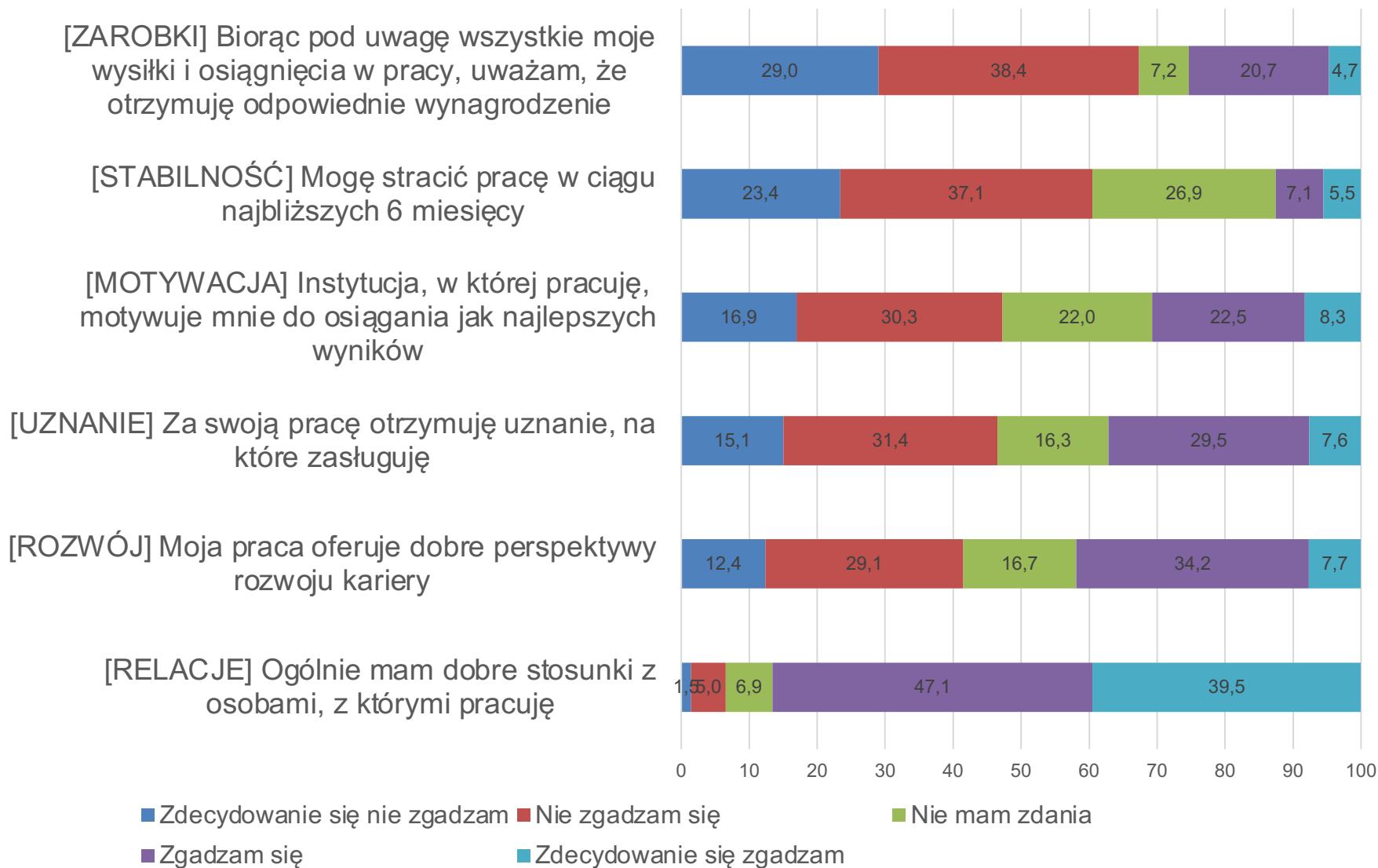
Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania

- Badanie skierowane do pracowników i pracownic UJ, zatrudnionych na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych, administracyjnych i technicznych
- Ankieta internetowa - 15.06-10.07.2020
- Celem poznanie warunków i bezpieczeństwa pracy w uczelniach, doświadczeń związanych z karierą zawodową oraz możliwości łączenia pracy zawodowej i opieki nad osobami zależnymi z perspektywy równości płci
- Dodatkowy moduł poświęcony wpływowi pandemii COVID-19 na pracę naukową
- 486 kompletnych ankiet

Opis analizowanej próby pracowników i pracowniczek UJ

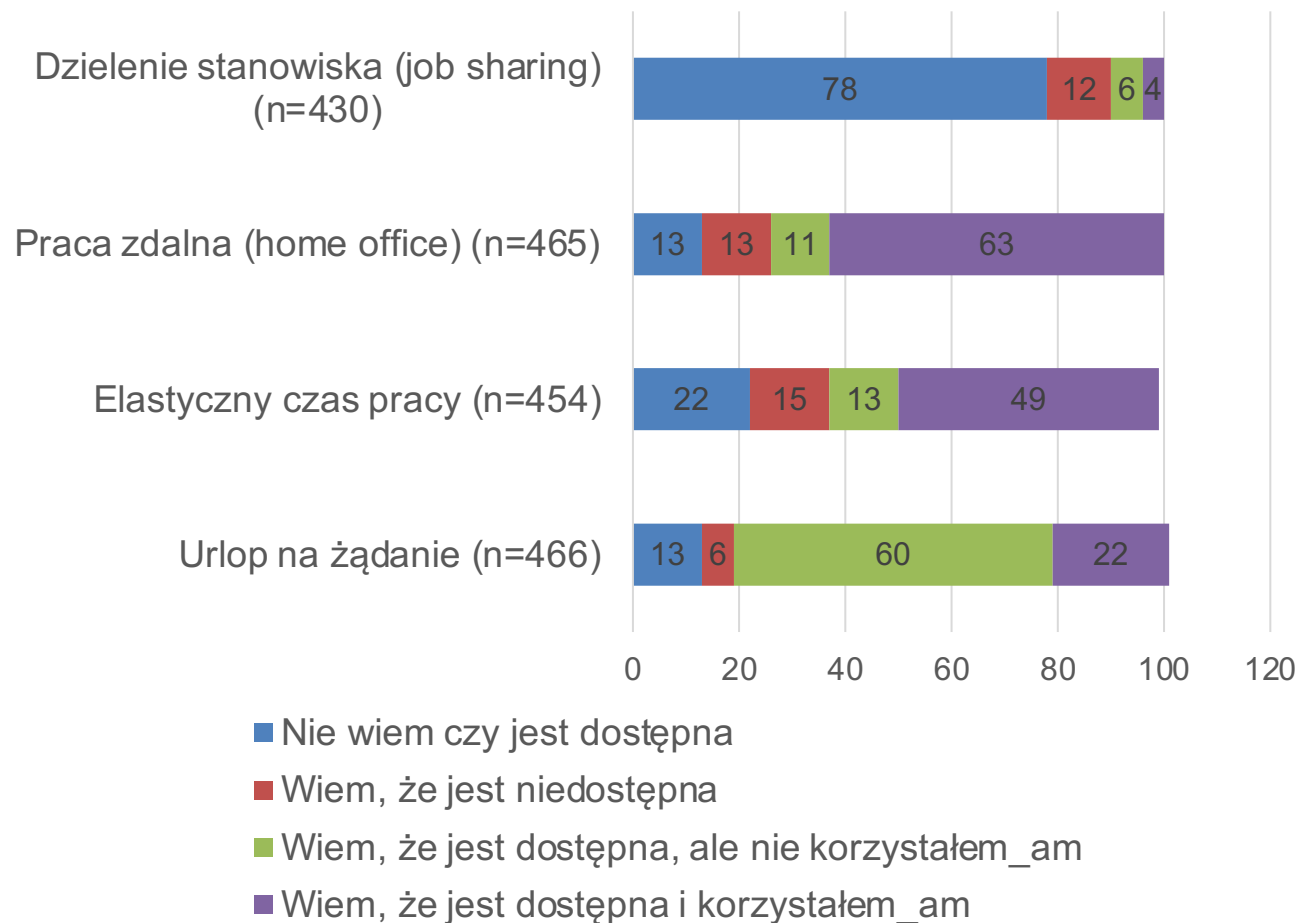
- 70% pracowników naukowych, 7% technicznych i 23% administracji
- różnorodne wydziały, staż pracy, stanowisko
- 20% na stanowiskach kierowniczych różnego poziomu
- Osoby zatrudnione w większości na umowach na pełny wymiar czasu pracy (92%), w większości na czas nieokreślony (74%)
- 69% kobiet, 27% mężczyzn, 4% odmowa odpowiedzi, 0,4% inne/ osoby niebinarne
- osoby w wieku 30-49 stanowią 72% respondentów
- 39% rodzice dziecka/dzieci poniżej 18 roku życia – w tym 14% samodzielnych rodziców
- Zazwyczaj posiadają 1 (48%) lub 2 dzieci (41%)
- 8% - opiekun osoby dorosłej wymagającej opieki
- Różnorodność społeczności UJ

Zadowolenie z pracy





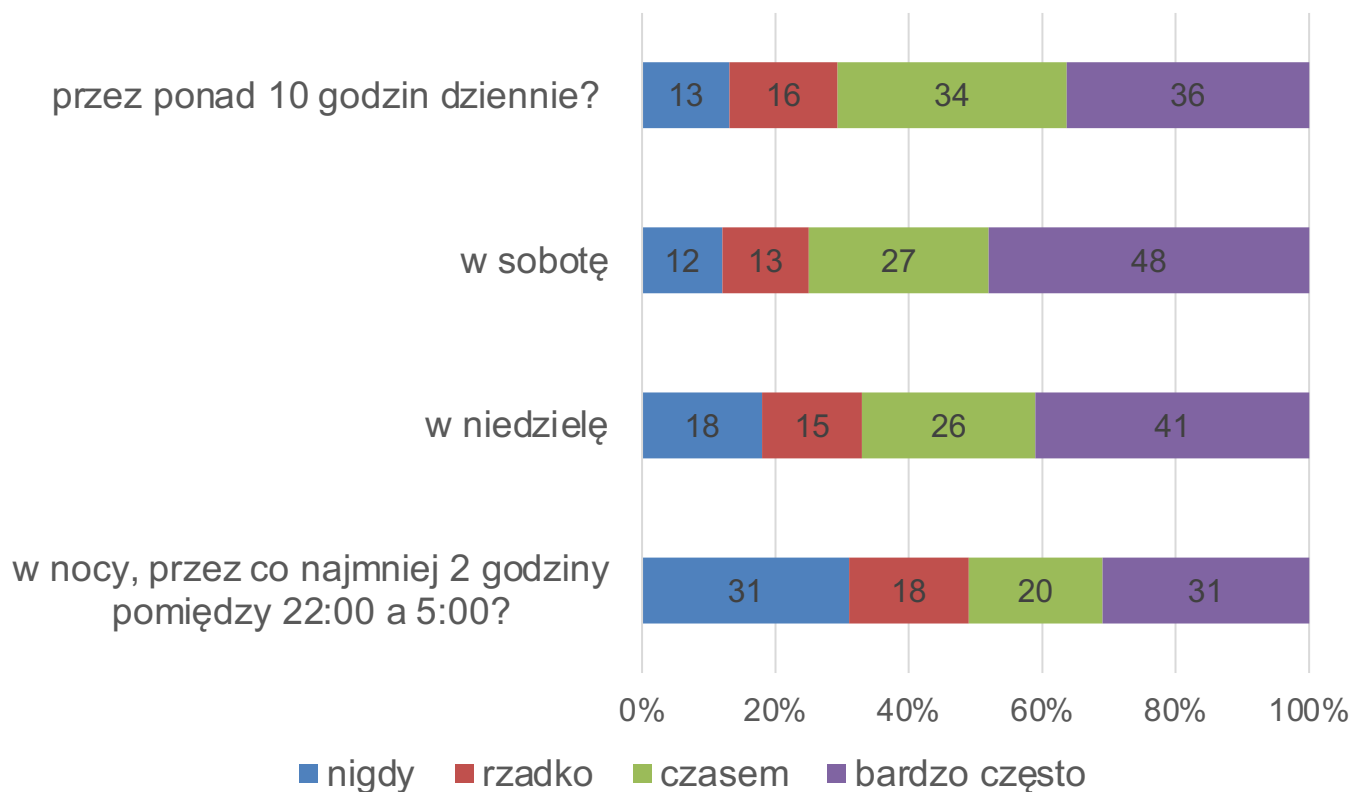
Dostępność i korzystanie z różnych form pracy (%)





Praca w godzinach nadwymiarowych

Jak często w miesiącu zdarza się, że pracuje
Pan/Pani... (%)

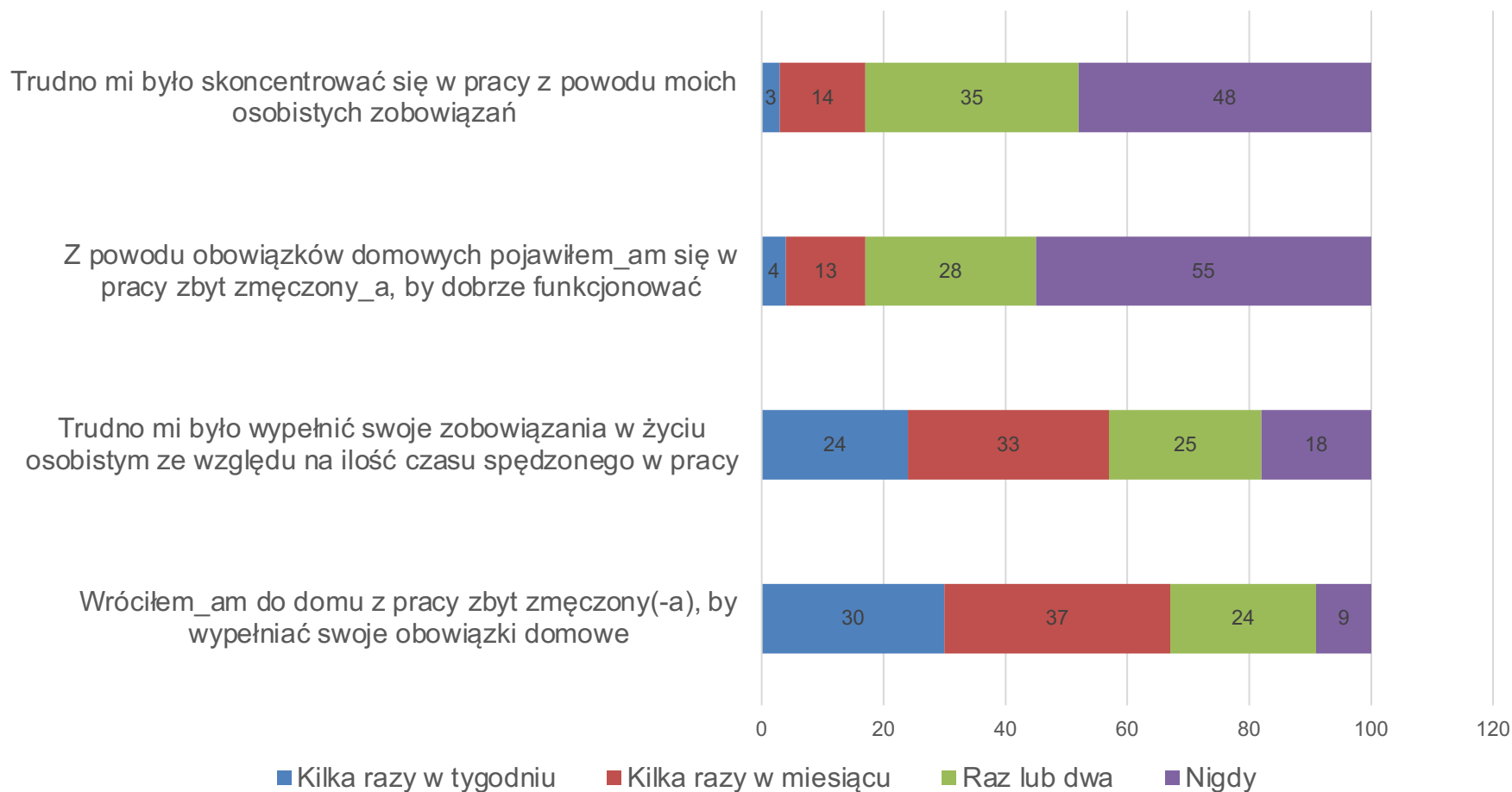


Praca w godzinach nadwymiarowych

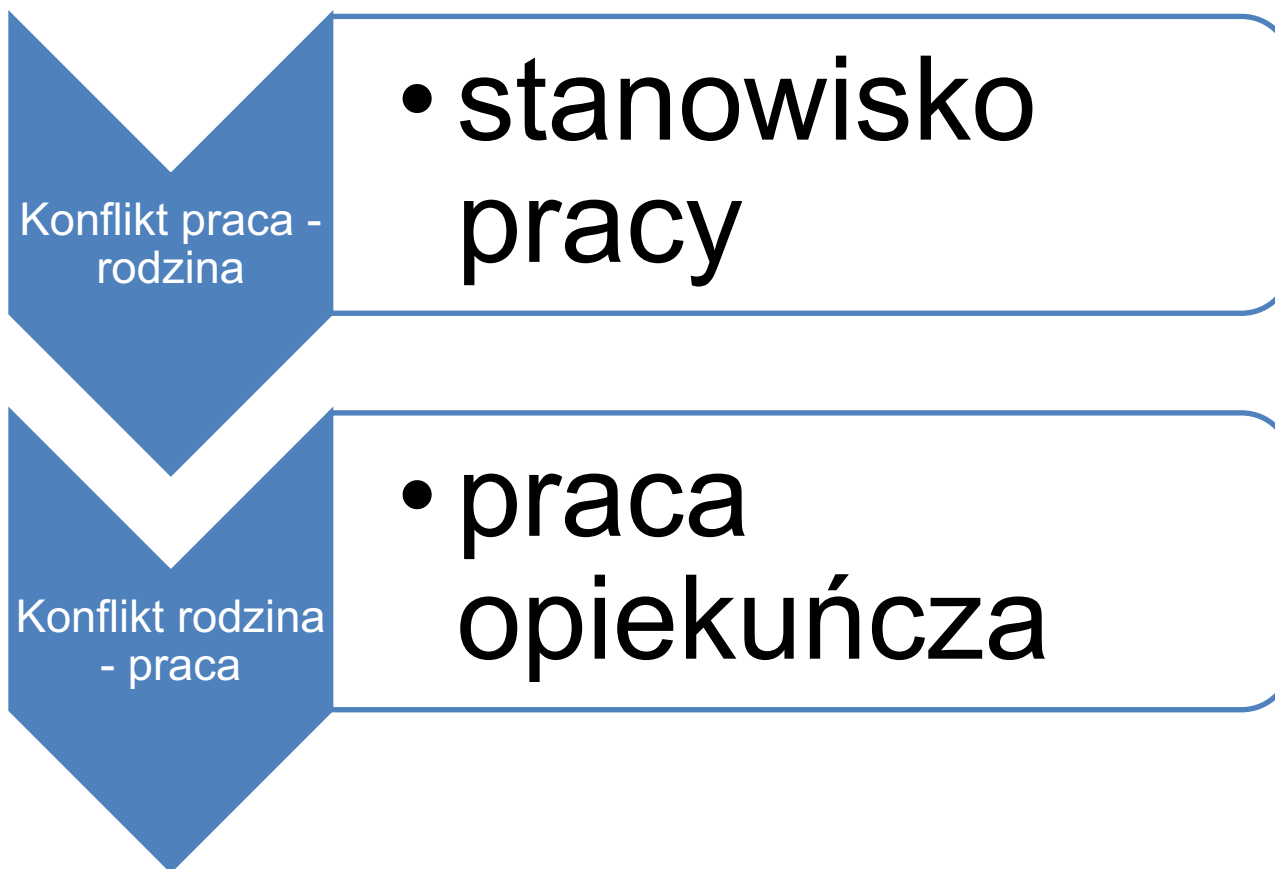




Konflikt praca-rodzina



Konflikt praca-rodzina



Source: Breyer, B., and M. Bluemke. 2016. "Work-Family Conflict Scale (ISSP)." ZIS - The Collection Items and Scales for the Social Sciences. <https://doi.org/10.6102/zis243>.

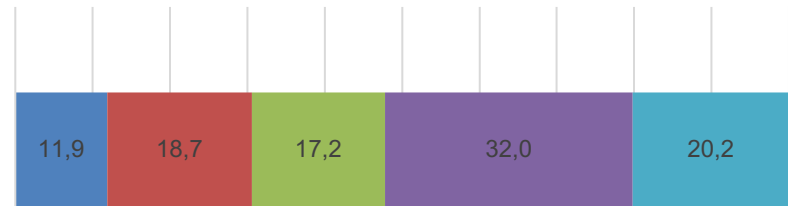
Skala została użyta w 2002 i 2012 w module Family and Changing Gender Roles, International Social Survey Program (ISSP).

Wpływ pandemii na pracę: badane wymiary



Wymiar 1: Wpływ na pracę naukową

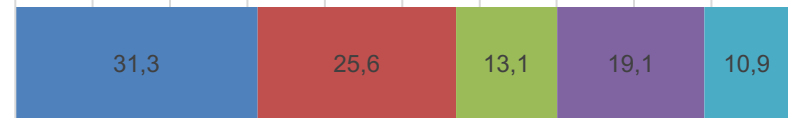
Ograniczenia związane z pandemią COVID-19 uniemożliwiły realizację moich badań naukowych (np. zamknięcie laboratorium, niedostępność badanych)



Mój awans został opóźniony przez pandemię COVID-19



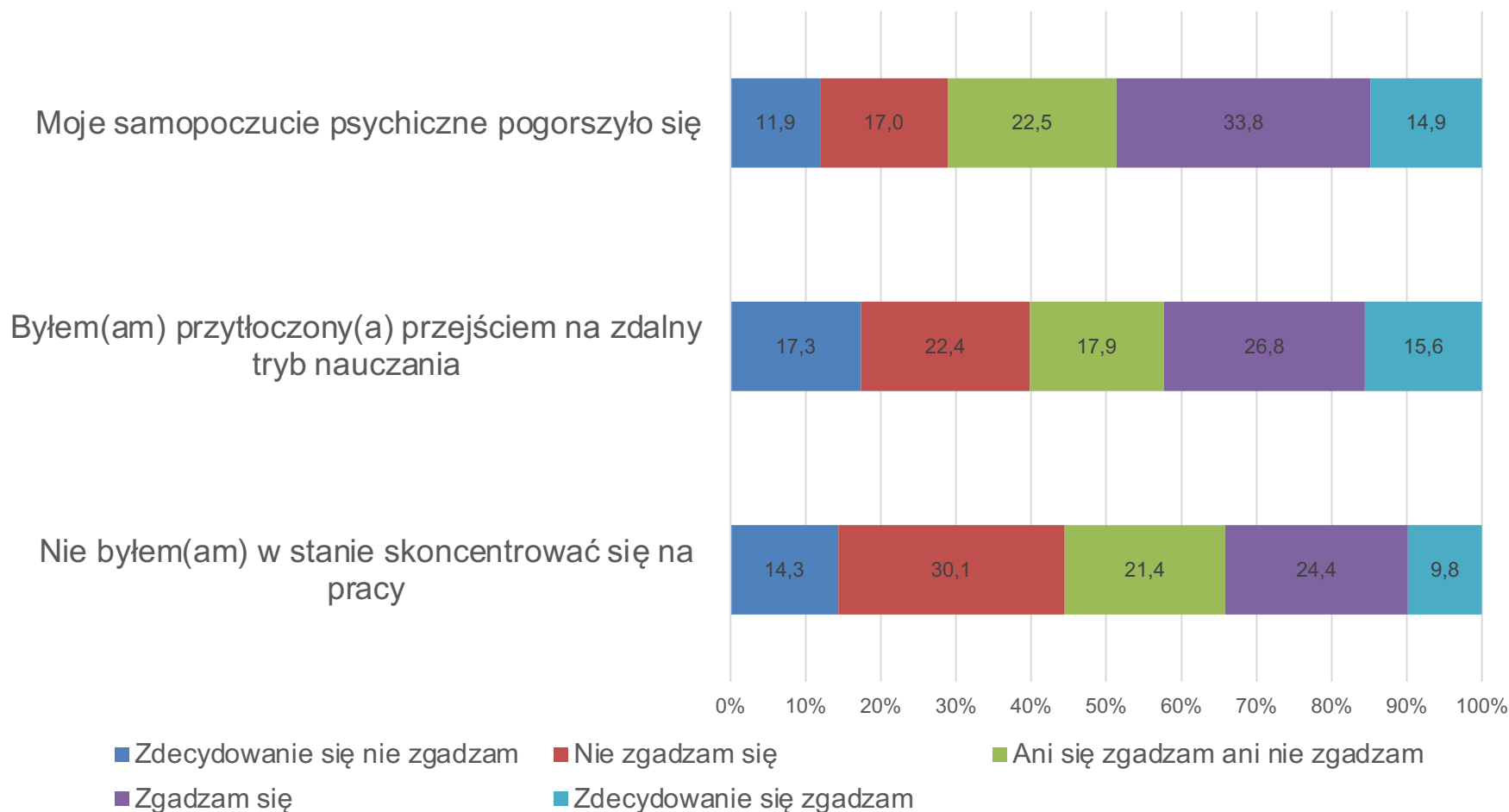
Miałem(am) więcej czasu na pisanie artykułów naukowych



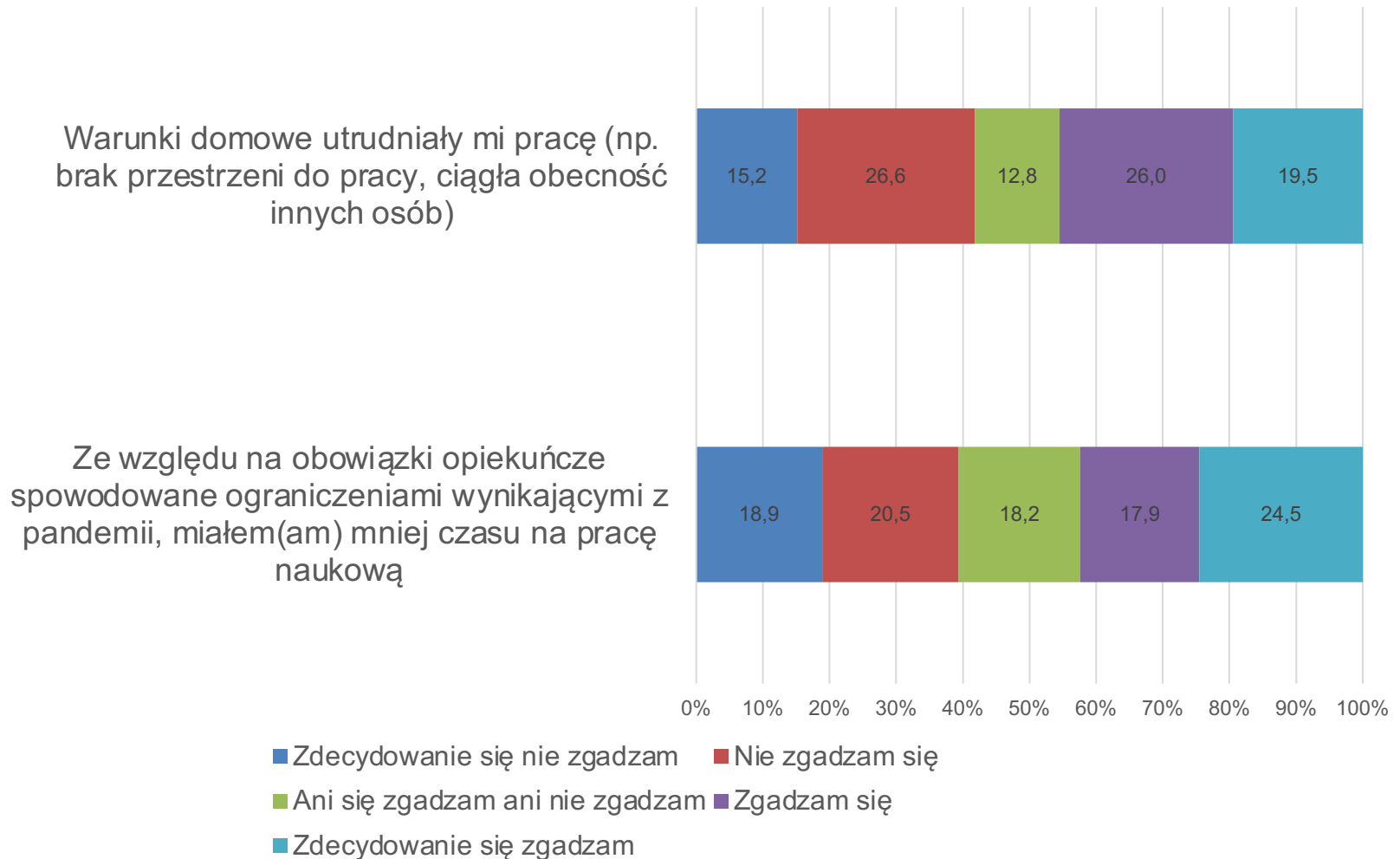
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Zdecydowanie się nie zgadzam ■ Nie zgadzam się ■ Ani się zgadzam ani nie zgadzam ■ Zgadzam się ■ Zdecydowanie się zgadzam

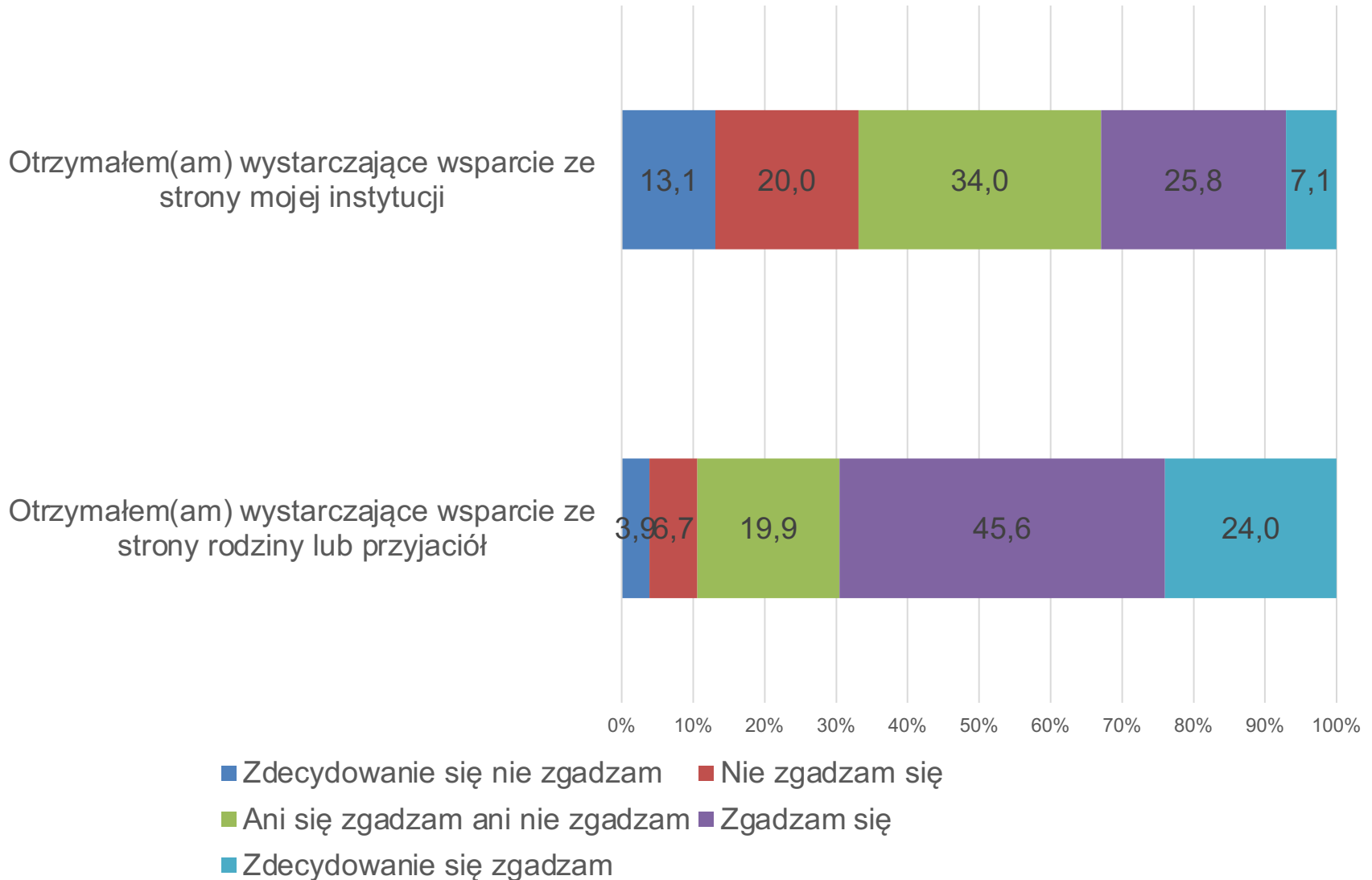
Wymiar 2: Wymiar psychologiczny



Wymiar 3: Równowaga życia zawodowego i rodzinnego



Wymiar 4: Wymiar wsparcia





Mikroagresje

- werbalne i pozawerbalne, dyskretne, negatywne, wrogie czy też upokarzające uwagi, które są formułowane pod adresem jednostek i grup marginalizowanych
- mogą być związane z rasą, kolorem skóry, płcią, orientacją seksualną, wiekiem, przynależnością etniczną, religią
- mogą mieć zarówno charakter celowy, świadomy, jak i bezwiedny, nieświadomy



Częstość doświadczeń mikroagresji w miejscu pracy

Mój wkład w pracę jest pomijany lub niedoceniany

Czuję, że osoby, z którymi pracuję, nie zwracają na mnie uwagi lub nie postrzegają moich opinii jako istotnych

Zdarza się, że przypisywane jest mi stanowisko niższej rangi

Dostrzegam, że w moim miejscu pracy niewiele jest osób podobnych do mnie, na których mógłbym(mogłabym) się wzorować

Traktuje się mnie jako obywatela/obywatelkę drugiej kategorii

Osoby, z którymi pracuję są uprzedzone co do mojej inteligencji

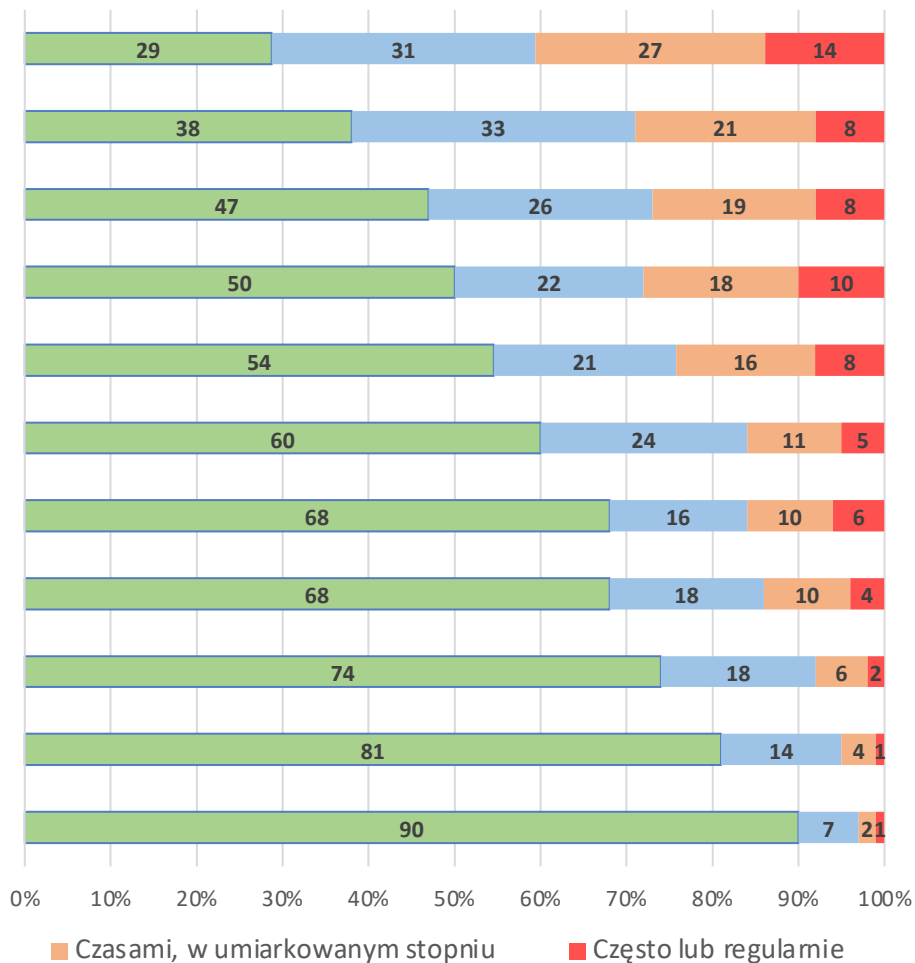
Daje mi się do zrozumienia, że muszę pracować ciężiej, aby udowodnić, że nie jestem taki/taka jak inne osoby podobne do mnie

Niektóre osoby, z którymi pracuję, zaprzeczają, że ludzie podobni do mnie napotykają na dodatkowe przeszkody

Daje mi się do zrozumienia, że ludzie podobni do mnie otrzymują niesłuszne korzyści

Inni zakładają, że będę zachowywać się agresywnie lub boją się mnie

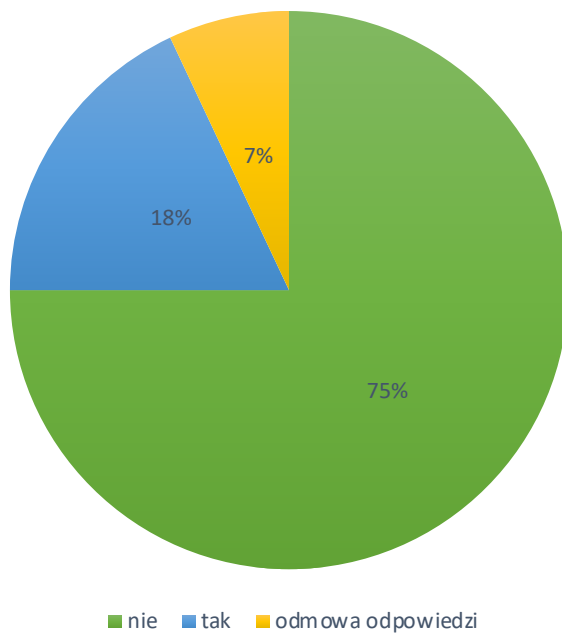
Osoby, z którymi pracuję pytają mnie, skąd pochodzę, sugerując, że do nich nie pasuję



Niewidoczność

- 44% kobiet i 30% mężczyzn uznało, iż ich wkład w pracę jest pomijany lub niedoceniany (zsumowane odpowiedzi „czasami” oraz „często”)
- 32% kobiet i 18% mężczyzn uznało, iż osoby, z którymi pracują, nie zwracają na nich uwagi lub nie postrzegają ich opinii jako istotnych (zsumowane odpowiedzi „czasami” oraz „często”)

Doświadczenie mobbingu, molestowania i/lub molestowania seksualnego w ciągu ostatnich 12 miesięcy



- 79% mężczyzn i 72% kobiet nie doświadczyło żadnej z form



Przykłady doświadczeń

„Doświadczylam mobbingu kiedy wróciłam do pracy po poprzednim urlopie macierzyńskim - nakładano na mnie więcej pracy, moje osiągnięcia i praca były dezawuowane, nie dano mi czasu na wejście w od nowa w sytuację pracy.”

„Regularne doświadczenia seksistowskich komentarzy i molestowania seksualnego (w formie komentarzy o podłożu seksualnym oraz niechcianego kontaktu fizycznego) ze strony emerytowanego profesora (...). Werbalne komentarze o podtekście seksualnym ze strony innych przedstawicieli kadry profesorskiej, zwłaszcza na konferencjach i innych spotkaniach pracowniczych.”

Negatywne konsekwencje

„(...) po tym długotrwałym, codziennym upokarzaniu i insynuowaniu, że jestem do niczego, zaczynam się czasem łapać na uczuciu, że to prawda. Boję się, że jeszcze trochę i w to uwierzę”

„To regularny proceder. Czasem ("gorszy czas" przełożonej) biorę tabletki uspokajające przed pójściem do pracy.”

„(...) Byłam zmuszona zmienić miejsce pracy na inny instytut na wydziale, bo tam nie byłam w stanie już wytrzymać psychicznie. W ciągu roku ze współpracy z tymże kolegą zrezygnowały inne osoby (zmieniły miejsce pracy). W moim obecnym instytucie jest już dobrze. To inny świat, mimo że ten sam wydział.”

Trudności w zgłaszaniu niepożądanych zachowań

„Kilka lat temu wspólnie z kierownikiem jednego z zakładów w instytucie, gdzie pracuję, zasygnalizowałyśmy przypadek mobbingu do wyższego przełożonego. Niestety poza dobrą radą, aby wytrzymać do zmiany kadencji dyrekcji, nie zaoferowano nam żadnego innego wsparcia (...)”.

„Niestety istniejące procedury antymobbingowe sprawdzają się tylko częściowo ze względu na to, że zgłaszając takie przypadki, trzeba zachować drogę służbową, a to często bezpośredni przełożony jest mobberem/mobberką (...)”.

„Molestowanie studentów jest ukrywane - studenci nie skarżą się, a jeżeli już to informacja nie dociera w odpowiednie miejsce, a traktowana jest jako sprawa wewnętrzna. Powinien powstać kanał anonimowych skarg - zupełnie anonimowych”



Dziękujemy za uwagę!

marta.warat@uj.edu.pl

ewa.krzaklewska@uj.edu.pl

Web: act-on-gender.eu

Twitter: [@ACTonGender](https://twitter.com/ACTonGender)