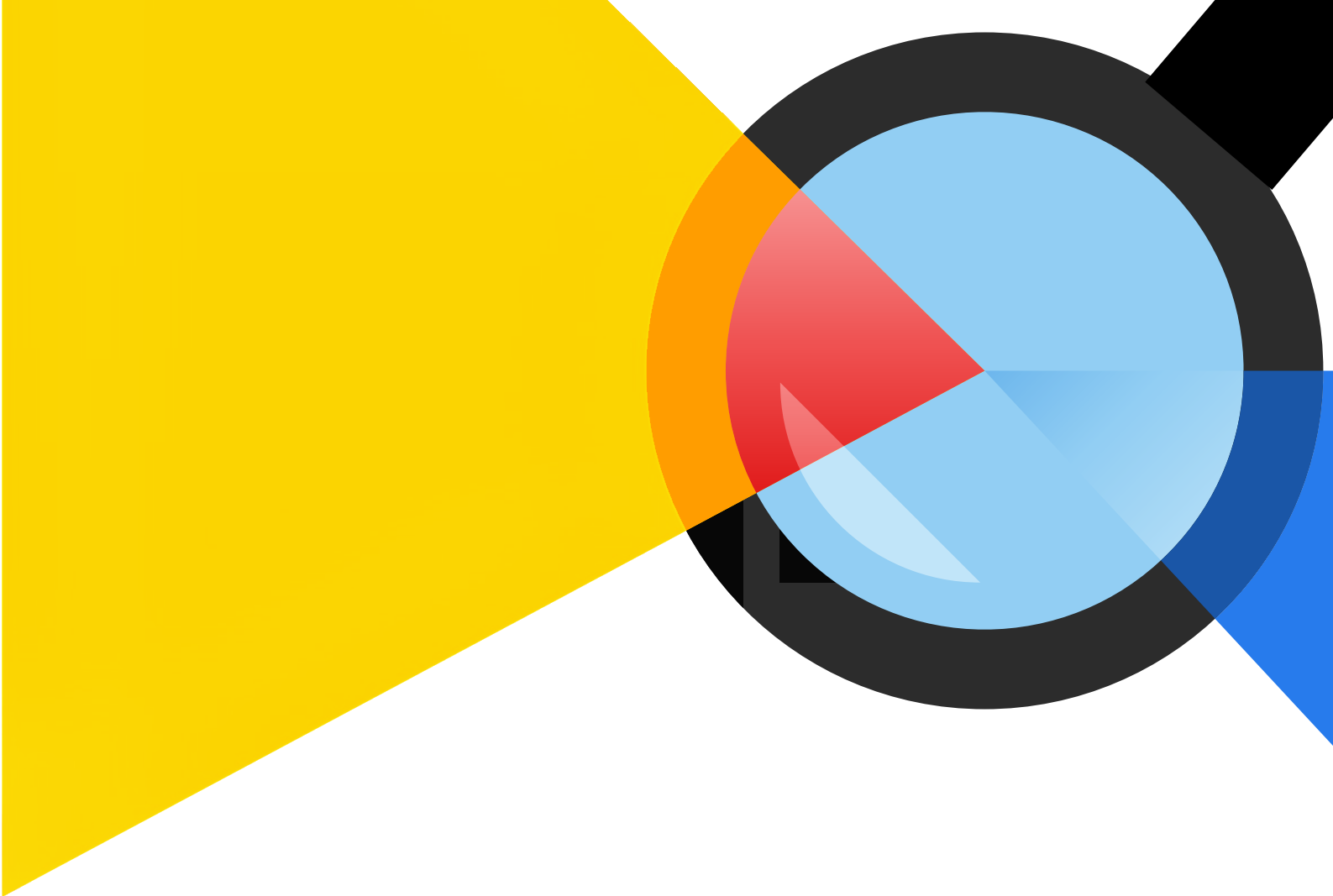


# Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania w UJ

Raport z badania



Katarzyna Krzemińska  
Paulina Sekuła

**Sugerowane cytowanie:**

Krzemińska K., Sekuła P., (2026). Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania w UJ. Raport z badania. Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania - Bezpieczni UJ.

**Realizacja badania, analiza i interpretacja danych:**

Katarzyna Krzemińska, dr Paulina Sekuła

**Opracowanie i wizualizacja danych:**

Katarzyna Krzemińska

**Projekt okładki i strony redakcyjnej:**

Radek Nawojski

ISBN 978-83-958857-6-1

© Uniwersytet Jagielloński w Krakowie,  
Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania  
–Bezpieczni UJ

## Spis treści

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Podsumowanie wyników .....                           | 3  |
| Dane demograficzne .....                             | 3  |
| Charakterystyka zatrudnienia i stanowisk pracy ..... | 3  |
| Warunki pracy .....                                  | 3  |
| Kultura organizacji i środowisko pracy .....         | 4  |
| Mikroagresje, nękanie i mobbing, molestowanie .....  | 5  |
| Plan równości płci dla UJ .....                      | 5  |
| Rekomendacje .....                                   | 6  |
| Wprowadzenie .....                                   | 7  |
| Metodologia badania .....                            | 8  |
| Wyniki .....                                         | 10 |
| Dane demograficzne .....                             | 10 |
| Płeć .....                                           | 10 |
| Obywatelstwo .....                                   | 10 |
| Niepełnosprawność .....                              | 10 |
| Charakterystyka zatrudnienia i stanowisk pracy ..... | 11 |
| Grupa pracownicza .....                              | 11 |
| Stanowiska pracy .....                               | 12 |
| Dziedzina nauki .....                                | 13 |
| Umiejscowienie w hierarchii służbowej .....          | 14 |
| Wynagrodzenie, premie i nagrody .....                | 14 |
| Wymiar etatu i rodzaj umowy .....                    | 14 |
| Warunki pracy .....                                  | 15 |
| Awanse i zdobycie stanowiska .....                   | 15 |
| Dostęp do szkoleń .....                              | 16 |
| Obowiązki opiekuńcze .....                           | 18 |
| Godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym .....  | 19 |
| Satysfakcja i zadowolenie z pracy .....              | 21 |
| Praca poza ustalonym czasem .....                    | 27 |

|                                                                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Elastyczne warunki pracy i praca zdalna .....                                                                             | 30  |
| Kultura organizacji i środowisko pracy.....                                                                               | 41  |
| Opinie na temat równości płci na UJ .....                                                                                 | 41  |
| Przydzielanie zasobów w instytucji .....                                                                                  | 43  |
| Opinie na temat miejsca pracy .....                                                                                       | 51  |
| Kryteria ubiegania się o awans.....                                                                                       | 53  |
| Występowanie uprzedzeń w organizacji .....                                                                                | 57  |
| Mikroagresje, nękanie i mobbing, molestowanie .....                                                                       | 63  |
| Mikroagresje .....                                                                                                        | 63  |
| Nękanie i mobbing.....                                                                                                    | 67  |
| Molestowanie seksualne .....                                                                                              | 70  |
| Zgłaszanie niepożądanych sytuacji.....                                                                                    | 75  |
| Sprawcy niepożądanych sytuacji .....                                                                                      | 82  |
| Niepożądane zachowania w UJ w świetle danych jakościowych .....                                                           | 83  |
| Plan równości płci dla UJ .....                                                                                           | 92  |
| Ocena efektywności Planu .....                                                                                            | 92  |
| Bariery realizacji.....                                                                                                   | 93  |
| Obszary wymagające interwencji.....                                                                                       | 96  |
| Spis wykresów .....                                                                                                       | 98  |
| Załącznik – kwestionariusz ankiety „Monitoring warunków zatrudnienia,<br>bezpieczeństwa i równego traktowania w UJ” ..... | 103 |

# Podsumowanie wyników

## Dane demograficzne

W badaniu udział wzięło 1287 osób, z czego 71% stanowiły kobiety, a 26% mężczyźni. Zdecydowana większość respondentów posiadała polskie obywatelstwo (99%) i urodziła się w Polsce (98%). 89% osób identyfikowało się jako część większości narodowej lub etnicznej. Niemal 23% osób deklarowało życie z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą, a 5% zgłaszało inne szczególne potrzeby.

## Charakterystyka zatrudnienia i stanowisk pracy

Największą grupę stanowili pracownicy i pracownice badawcze, dydaktyczne i badawczo-dydaktyczne (49%), a 40% osób pracowało w administracji. Kobiety częściej reprezentowały administrację, natomiast mężczyźni dominowali w grupie badawczej, dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej oraz technicznej. W strukturze stanowisk akademickich kobiety częściej zajmowały stanowiska niższe, a mężczyźni częściej pełnili funkcje profesora. W grupie osób na stanowiskach technicznych kobiety częściej pracowały na wyższych stanowiskach specjalistycznych.

Funkcje kierownicze pełniło ok. 26% osób, częściej mężczyźni. Najwięcej osób zarabiało między 4001 a 7000 zł netto. Wynagrodzenia powyżej 7000 zł częściej wskazywali mężczyźni. Zdecydowana większość osób pracowała na pełen etat (92%) i na umowach bezterminowych (80%). Umowy czasowe i na niepełny etat częściej dotyczyły stanowisk technicznych.

## Warunki pracy

Do awansu zachęcano 31% osób, znacznie częściej mężczyzn niż kobiety. Sposób uzyskania obecnego stanowiska zależał od płci – mężczyźni częściej awansowali z podwyżką, a kobiety częściej były rekrutowane z zewnątrz lub awansowały bez podwyżki. Najpopularniejsze szkolenia dotyczyły dydaktyki i IT, a główną barierą w dostępie do szkoleń był brak czasu.

43% osób opiekowało się dziećmi, częściej kobiety, z których 15% samotnie pełniło tę rolę. Utrudnienia w godzeniu życia zawodowego i prywatnego były powszechne – 75% osób wracało do domu zbyt zmęczonych na obowiązki rodzinne, szczególnie osoby pracujące na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych.

Około połowy badanych nie widziało perspektyw rozwoju, a większość uważała, że ich wynagrodzenie i uznanie ich pracy są niewystarczające (kolejno 61 i 51%).

Praca poza standardowymi godzinami była bardzo częsta – 58% osób pracowało w weekendy, 55% ponad 10 godzin dziennie. Jednocześnie 39% respondentów i respondentek przynajmniej czasami doświadczało oczekiwań pracy poza ustalonymi godzinami, a aż 45% pracowało więcej niż przewiduje umowa, bez dodatkowego wynagrodzenia.

Elastyczność pracy była najwyższa wśród osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych, najniższa w administracji. Także praca zdalna najczęściej dotyczyła osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych; mężczyźni pracowali zdalnie regularniej, kobiety częściej wskazywały ograniczenia po stronie pracodawcy. Oczekiwania dotyczące elastyczności różniły się według płci i grup pracowniczych – kobiety częściej niż mężczyźni oczekiwali większej swobody miejsca i czasu pracy oraz możliwości przerw w ciągu dnia, podczas gdy mężczyźni częściej wskazywali na potrzebę przewidywalnego grafiku, ograniczenia kontaktów służbowych po godzinach pracy i większej liczby kontaktów osobistych. Z kolei osoby na stanowiskach administracyjnych najczęściej oczekiwały swobody wyboru czasu i miejsca pracy, osoby na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych ograniczenia nadgodzin i kontaktów po pracy, a osoby na stanowiskach technicznych większej swobody czasu pracy i przerw w ciągu dnia.

## Kultura organizacji i środowisko pracy

Oceny równości płci różniły się wyraźnie w zależności od płci. Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety uważali, że kobiety i mężczyźni są traktowani równo i że UJ aktywnie promuje równość. Kobiety wskazywały na dominację mężczyzn w obszarach prestiżowych – stanowiskach kierowniczych, awansach, sieciach wpływu oraz na obciążenie kobiet zadaniami opiekuńczymi, szczególnie w grupie akademickiej.

W obszarze uznania i wsparcia zawodowego najlepiej oceniana była dydaktyka, natomiast dostęp do mentoringu i przejrzystości obciążenia pracą był oceniany nisko. Kobiety częściej postrzegały uznanie i dostęp do zasobów jako niewystarczające.

Wśród kryteriów ubiegania się o awans dla ponad 70% ankietowanych najważniejsze było wynagrodzenie. Kobiety częściej niż mężczyźni akcentowały znaczenie mentoringu, zachęt ze strony przełożonych i elastyczności.

## Mikroagresje, nękanie i mobbing, molestowanie

Choć większość osób nie doświadczała regularnie zachowań niepożądanych, skala incydentów była znacząca. 40% osób często lub czasami doświadczało pomijania wkładu, 33% ignorowania ich opinii, a 28% ograniczania możliwości komunikowania czy wyrażania swojej opinii. Występowały również sytuacje związane z rozsiewaniem plotek oraz obrażaniem lub nieustannym krytykowaniem. Różnice między płciami były niewielkie.

Molestowanie seksualne zdarzało się rzadko, ale częściej dotyczyło kobiet. Najczęstsze doświadczenia obejmowały lekceważące zachowania (38%) i komentarze o podtekście seksualnym (26%).

Aż 68% osób, które doświadczyły niepożądanych zachowań nigdy nie zgłosiło niepożądanych sytuacji. Zaufanie do procedur związanych ze zgłaszaniem nękania lub innych zachowań agresywnych było umiarkowane i niższe wśród kobiet. Największym zaufaniem cieszyły się jednostki, które zajmują się sprawami dyskryminacji, mobbingu, molestowania oraz przełożeń; najmniejszym zaś kadry i związki zawodowe. Najczęściej wskazywanymi sprawcami niepożądanych zachowań byli przełożeni i współpracownicy.

## Plan równości płci dla UJ

Większość osób ankietowanych nie potrafiła ocenić wpływu planu równości płci na sytuację w uniwersytecie – 57% wybrało „trudno powiedzieć”, a 32% uważało, że sytuacja się nie zmieniła. Tylko 8% dostrzegało poprawę. Kobiety częściej były niezdecydowane, mężczyźni częściej wskazywali pogorszenie sytuacji.

Najczęściej wskazywane bariery realizacji planu równości płci to brak zaangażowania kadry zarządzającej (37% wskazań) oraz brak odpowiedzialności i monitoringu (29%). Kobiety znacznie częściej dostrzegały te bariery; mężczyźni częściej deklarowali ich brak.

Jako najważniejsze obszary do działania badani wskazali równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz kulturę organizacyjną (79%). Kobiety częściej podkreślały potrzebę poprawy reprezentacji kobiet w procesach decyzyjnych i w systemach rekrutacji i awansu, podczas gdy mężczyźni częściej twierdzili, że żaden obszar nie wymaga szczególnej uwagi.

## Rekomendacje

- Wzmocnienie systematycznego monitoringu warunków pracy poprzez regularną analizę danych dotyczących form zatrudnienia, wynagrodzeń, dostępu do pracy zdalnej, awansów, oraz podziału obowiązków i niepożądanych zachowań w podziale na płeć i stanowiska, wraz z aktywnym reagowaniem na zidentyfikowane nierówności.
- Zwiększenie przejrzystości procedur organizacyjnych, w szczególności zasad awansowania, oceniania oraz podziału zadań, a także zapewnienie równego dostępu do informacji o tych procedurach dla wszystkich grup pracowniczych.
- Powołanie zespołu koordynującego działania w obszarze równości płci i work-life balance oraz zapewnienie współpracy z istniejącymi jednostkami uczelni.
- Wdrożenie kompleksowych rozwiązań wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, w tym ograniczanie pracy poza standardowymi godzinami, ewidencjonowanie nadgodzin, wprowadzanie zasad ograniczających kontakt służbowy po godzinach pracy oraz jasnych zasad powrotu do pracy po urloпах.
- Rozwój narzędzi informacyjnych dotyczących work-life balance, w tym przygotowanie przewodników dla pracowników i pracownic oraz stworzenie ogólnodostępnej, interaktywnej bazy informacji o dostępnych rozwiązaniach i formach wsparcia.
- Rozwój kompleksowego systemu szkoleń uwzględniającego zróżnicowane potrzeby osób zatrudnionych, w tym zwiększenie dostępności szkoleń.
- Uznanie udziału w szkoleniach za element obowiązków zawodowych oraz zobowiązanie osób przełożonych do aktywnego wspierania rozwoju pracowników i pracownic, w tym informowania o możliwościach szkoleniowych i zachęcania do udziału.
- Rozwój programów mentoringowych wspierających rozwój kariery, w szczególności dla osób na wcześniejszych etapach kariery oraz włączenie mentoringu jako istotnego elementu ścieżek awansowych.
- Zwiększenie dostępności elastycznych form pracy, w tym pracy zdalnej, przy jednoczesnym monitorowaniu ich wykorzystania w różnych grupach stanowisk.
- Opracowanie, ujednolicenie, upowszechnienie i skuteczne wdrożenie procedur antydyskryminacyjnych, antymobbingowych i dotyczących przeciwdziałania molestowaniu, wraz z jasnym określeniem ścieżek zgłaszania niepożądanych zachowań..

# Wprowadzenie

Niniejszy raport prezentuje wyniki badania pt. „Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania UJ” przeprowadzonego w Uniwersytecie Jagiellońskim w 2025 roku przez Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ oraz Instytut Socjologii w ramach dwóch międzynarodowych projektów, w których zaangażowane zostały obie jednostki. Celem projektu [MINDtheGEPS](#) (H2020, 2021–2025) było zaprojektowanie, wdrożenie oraz monitorowanie realizacji planów równości płci w sześciu europejskich instytucjach szkolnictwa wyższego i nauki, w tym w Uniwersytecie Jagiellońskim. W ramach projektu [INSPIRE](#) (Horyzont Europa, 2022–2026) stworzone zostało Europejskie Centrum Doskonałości prowadzące badania oraz analizy na temat zmiany instytucjonalnej w szkolnictwie wyższym, badaniach i innowacji. Jeden z czterech lokalnych ośrodków Centrum Doskonałości jest współtworzony przez Instytut Socjologii, a Dział Bezpieczni UJ uczestniczy w pracach jednej ze Społeczności Praktyków (Communities of Practice), utworzonych w ramach projektu.

Badanie „Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania UJ” ma na celu poznanie: i) warunków pracy i poziomu bezpieczeństwa w uczelniach, ii) doświadczeń związanych z karierą zawodową oraz iii) możliwości łączenia pracy zawodowej i opieki nad osobami zależnymi z perspektywy równości płci. Pierwsza runda badania odbyła się w UJ w 2020 roku, a jego wyniki zostały przedstawione podczas kilku spotkań społeczności UJ oraz zostały wykorzystane do pierwszej diagnozy równości płci w naszej uczelni. Rezultaty drugiej rundy (2025) badania służą do monitorowania efektów realizowanego od 2022 roku w UJ planu równości płci, diagnozowania wyzwań oraz zaprojektowania dalszych działań mających na celu poprawienie warunków pracy, stworzenie bezpiecznego środowiska pracy oraz realizację zasady równego traktowania.

Dziękujemy wszystkim osobom, które wzięły udział w badaniu oraz tym, które kontaktowały się podczas jego realizacji z komentarzami czy wnioskami. Wszystkie uwagi zostały przeanalizowane i posłużą do usprawnienia realizacji badania w przyszłości oraz poprawienia jakości narzędzia badawczego. Planowane są kolejne edycje badania, a ich wyniki posłużą ocenie efektywności polityk równościowych realizowanych w naszym uniwersytecie.

# Metodologia badania

Badanie „**Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania UJ**” realizowane było od 14.04.2025 do 6.05.2025 z wykorzystaniem techniki ankiety internetowej (CAWI). Zostało ono skierowane do wszystkich osób pracujących w UJ, zarówno na stanowiskach akademickich i technicznych, jak i administracyjnych.

W badaniu wykorzystano narzędzie GEAM (Gender Equality Audit and Monitoring), które zostało przygotowane w ramach projektu [ACT](#) realizowanego w UJ w latach 2018–2021, a następnie rozwinięte w ramach projektu [INSPIRE](#). Narzędzie GEAM zostało wykorzystane do tej pory przez ponad 40 instytucji naukowych w Europie. Tłumaczenie kwestionariusza ankiety na język polski zostało przygotowane przez zespół tworzony przez pracowniczki Instytutu Socjologii (Ewa Krzaklewska, Paulina Sekuła, Marta Warat) oraz Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania (Katarzyna Krzemińska).

Badanie zostało zrealizowane zgodnie z zasadą anonimowości i z poszanowaniem poufności udzielanych odpowiedzi. Wyjściowy kwestionariusz GEAM został odpowiednio zmodyfikowany, aby odpowiadać specyfice społeczności osób zatrudnionych w UJ oraz uzupełniony o kilka dodatkowych pytań dotyczących implementacji planu równości płci na uczelni. Ankieta składała się z 74 pytań odnoszących się do następujących tematów: dane socjodemograficzne, warunki pracy (stanowisko pracy, rekrutacja i awanse, dostęp do szkoleń, godzenie pracy z życiem prywatnym, urlopy rodzicielskie i elastyczne formy pracy), kultura organizacyjna i środowisko pracy (równość płci i kultura pracy), niepożądane zachowania (mobbing, molestowanie, mikroagresje), oraz plan równości płci dla UJ.

Każda osoba zatrudniona w oparciu o umowę o pracę w UJ oraz w CM UJ otrzymała link do badania za pośrednictwem poczty uniwersyteckiej. Linki nie były spersonalizowane – udział w badaniu był dobrowolny, a gromadzone dane pozwoliły na zachowanie anonimowości osób wypełniających ankietę.

Ankieta trafiła do ok. 9 100 osób<sup>1</sup>, a 1 743 osoby skorzystały z przesłanego linku i otwały ankietę. Ostatecznie pod uwagę wzięto odpowiedzi 1287 osób, ponieważ

---

<sup>1</sup> Na dzień 31.12.2024 na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz na Uniwersytecie Jagiellońskim – Collegium Medicum zatrudnione były 9093 osoby. Dane na temat zatrudnienia w poszczególnych dniach i miesiącach nie są ogólnodostępne, dlatego przyjmujemy podane w tekście przybliżenie. Źródło: <https://bip.uj.edu.pl/universytet/liczby> [dostęp: 14.04.2025]

odpowiedzi pozostałych osób nie były wypełnione w stopniu pozwalającym na rzetelną analizę wyników. W związku z tym stopa zwrotu z badania wynosi ok. 14%. Liczba odpowiedzi w poszczególnych pytaniach różni się. Wynika to z faktu, że ścieżka pytań zależała od udzielonych wcześniej odpowiedzi oraz z tego, że część pytań nie miała obowiązkowego charakteru – osoby badane mogły pominąć wybrane pytania i nie udzielić na nie odpowiedzi. Przy każdym wykresie w raporcie podano liczbę odpowiedzi, na której podstawie prowadzone były obliczenia. Próba badawcza nie jest reprezentatywna dla całej populacji osób pracujących w UJ, a rozkłady zmiennych nie spełniają założeń normalności. W analizie zależności pomiędzy zmiennymi kategorycznymi zastosowano test chi-kwadrat niezależności ( $\alpha = 0,05$ ), ze względu na jego mniej restrykcyjne wymagania dotyczące rozkładu danych. W przypadku tabel  $2 \times 2$ , gdy liczebności były niskie, wykorzystano test dokładny Fishera.

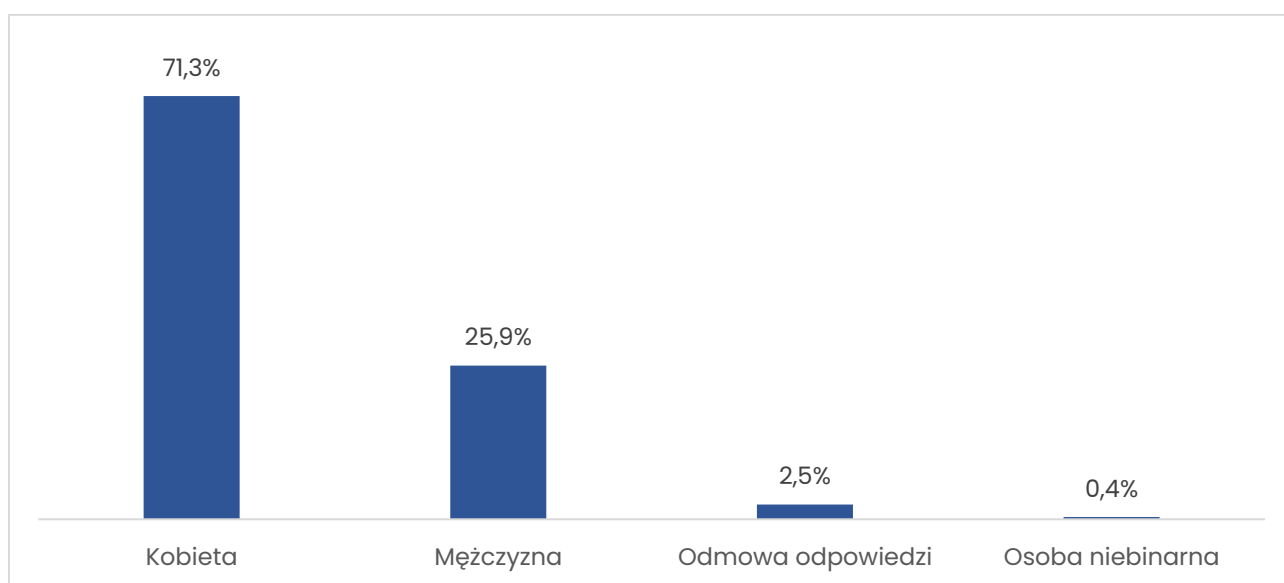
# Wyniki

## Dane demograficzne

### Płeć

W badaniu wzięło udział 1287 osób. Spośród nich 71% to kobiety, 26% mężczyźni. 32 osoby odmówiły odpowiedzi na pytanie o płeć, a 5 określiło się jako osoby niebinarne.

Wykres 1. Procent odpowiedzi w podziale na płeć. N = 1287



Z powodu niewielkiej liczebności osób, które określiły swoją płeć inaczej niż kobieta lub mężczyzna analizy statystyczne biorące pod uwagę płeć uwzględniają tylko dwie wcześniej wymienione kategorie.

### Obywatelstwo

Ankietę wypełniło prawie 99% osób o polskim obywatelstwie, 98% wskazało Polskę jako kraj swojego urodzenia, a prawie 89% zadeklarowało przynależność do większości narodowej lub etnicznej.

### Niepełnosprawność

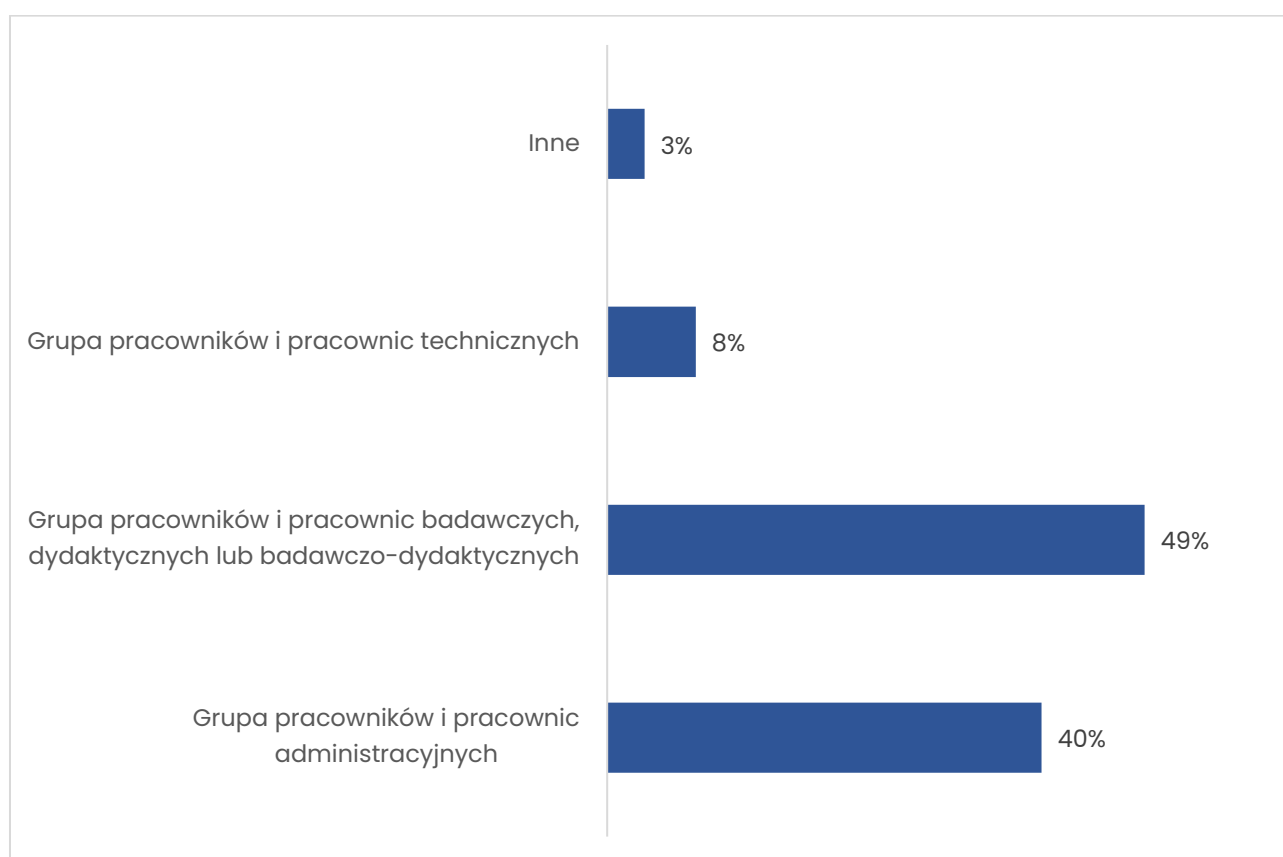
Blisko 23% osób wskazało, że ma jakąś formę niepełnosprawności lub chorobę przewlekłą. Ponadto, dodatkowe 5% osób zaznaczyło, że ma inne szczególne potrzeby.

## Charakterystyka zatrudnienia i stanowisk pracy

### Grupa pracownicza

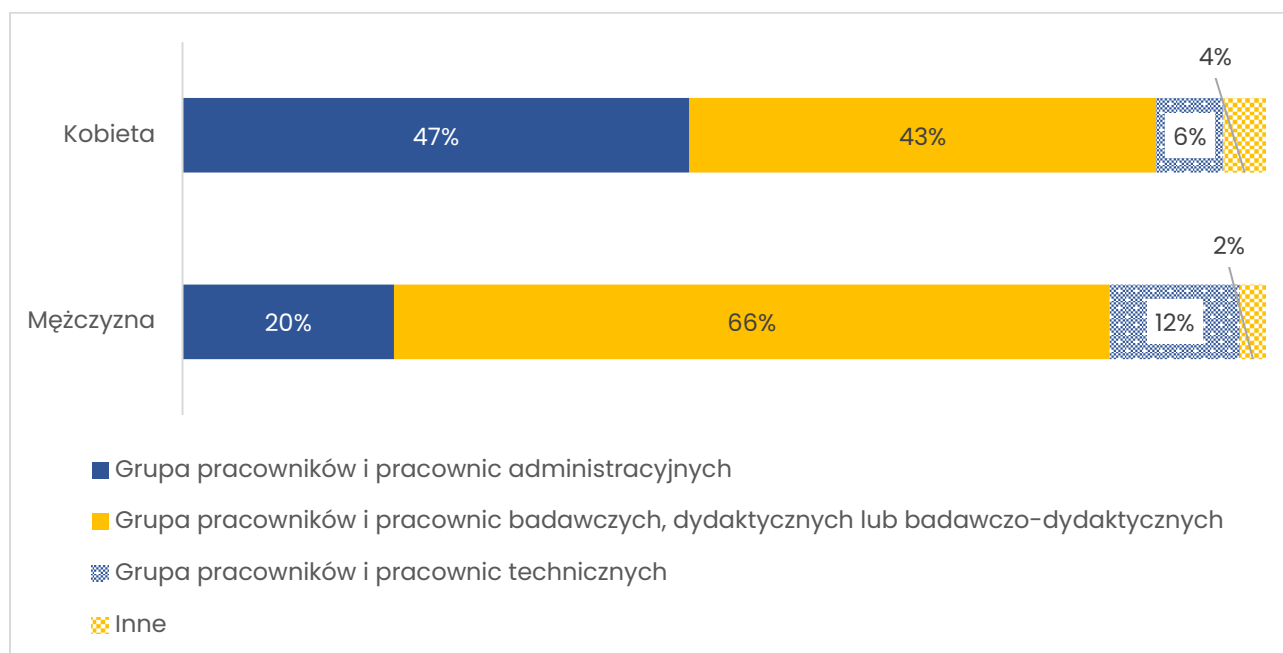
49% osób należało do grupy pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych lub badawczo-dydaktycznych, blisko 40% osób wypełniających ankietę należało do grupy pracowników i pracownic administracyjnych, a 8% osób zadeklarowało przynależność do grupy pracowników i pracownic technicznych. 44 osoby wybrały opcję inne, najczęściej wskazując, że pracują na stanowiskach muzealnych lub bibliotecznych.

Wykres 2. Procent odpowiedzi ze względu na przynależność do grupy pracowniczej. N = 1287



Kobiety częściej niż mężczyźni pracowały na stanowiskach administracyjnych (47%), 43% pracowało na stanowiskach badawczych, dydaktycznych lub badawczo-dydaktycznych, 6% na stanowiskach technicznych, a ok. 4% na innych stanowiskach. Mężczyźni częściej niż kobiety zatrudnieni byli na stanowiskach badawczych, dydaktycznych lub badawczo-dydaktycznych (66%) oraz w grupie pracowników technicznych (12%). Na stanowiskach administracyjnych pracował co 5 mężczyzna wypełniający ankietę (20%). Różnice w rozkładzie płci na różnych stanowiskach są istotne statystycznie.

Wykres 3. Rozkład odpowiedzi ze względu na grupę pracowniczą wśród kobiet i mężczyzn. N = 1287 (917 kobiet, 333 mężczyzn)



## Stanowiska pracy

Biorące udział w badaniu osoby zatrudnione w administracji pracowały na następujących stanowiskach: 9% – młodszy specjalista, referent, kasjer, 40% – specjalista, starszy lub samodzielny referent, 35% – starszy specjalista, 17% – główny specjalista. W grupie osób zatrudnionych w administracji uczelnianej różnice między zajmowanymi stanowiskami a płcią nie były wyraźne.

Jeśli chodzi o stanowiska badawcze, dydaktyczne oraz badawczo-dydaktyczne 13% osób pracowało na stanowisku asystenta lub wykładowcy, 51% osób to adiunkci, asystenci z doktoratem lub starsi wykładowcy, 28% pracowało na stanowisku profesora uczelni lub adiunkta z habilitacją, a 9% to osoby zatrudnione na stanowisku profesora.

Kobiety częściej niż mężczyźni pracują na niższych stanowiskach, a mężczyźni częściej na wyższych. W przypadku osób ankietowanych 13% kobiet to asystentki i wykładowczynie w przeciwieństwie do 11% mężczyzn, a 53% kobiet zatrudnionych jest na stanowisku adiunktki, asystentki z doktoratem lub starszej wykładowczynie wobec 44% mężczyzn na tym stanowisku. Z kolei 32% mężczyzn to profesorowie uczelni lub adiunkci z habilitacją (wobec 25% kobiet), a 11% to profesorowie (7% kobiet).

W przypadku osób na etatach technicznych przeważały osoby na wyższych stanowiskach: 17% referentów technicznych, techników, chemików, biologów, fizyków i laborantów, 19% starszych lub samodzielnych referentów

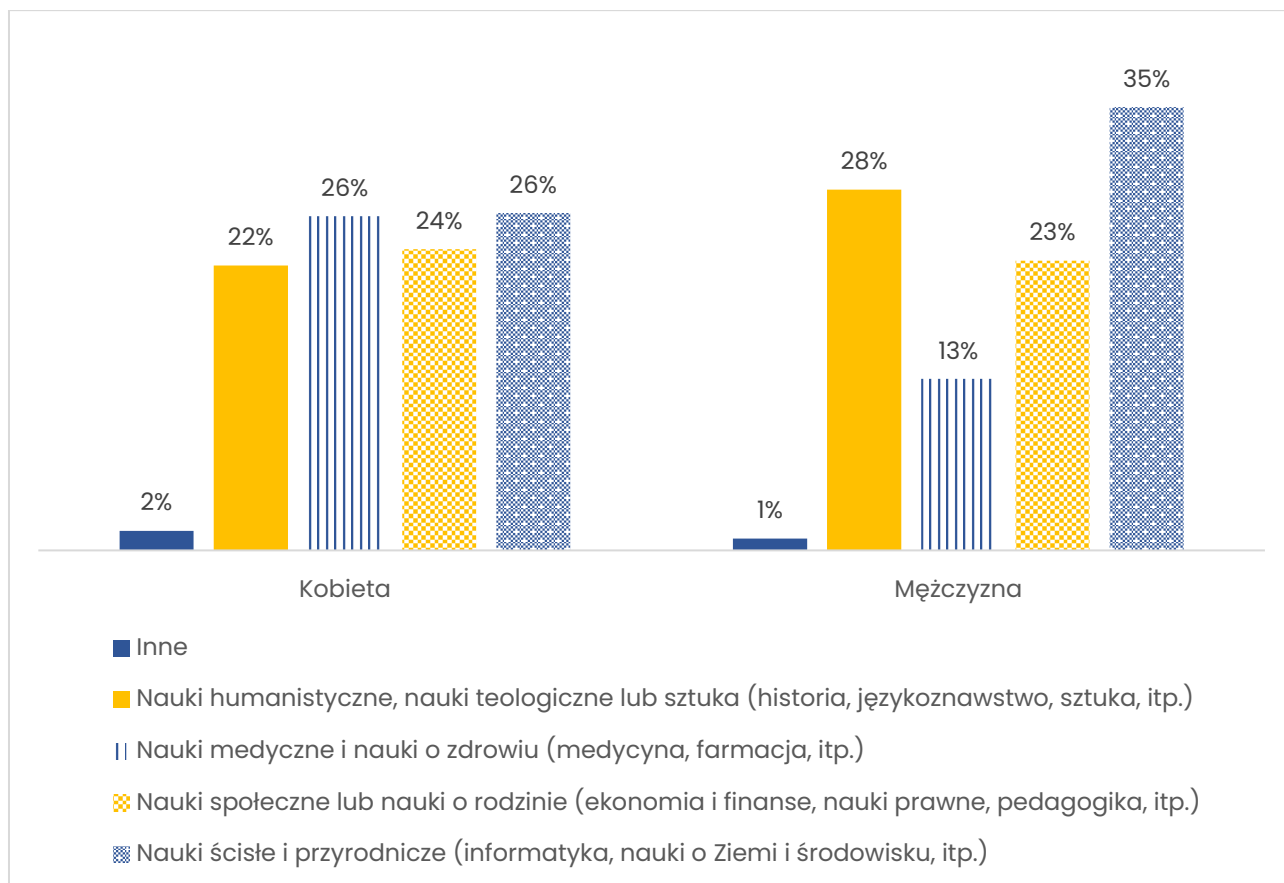
technicznych, fizyków, matematyków wobec 31% specjalistów i 34% starszych specjalistów.

## Dziedzina nauki

Spośród biorących udział w badaniu osób zatrudnionych w grupie pracowników i pracowników badawczych, dydaktycznych lub badawczo-dydaktycznych najliczniej reprezentowane były nauki ścisłe i przyrodnicze (30%), nauki humanistyczne, nauki teologiczne lub sztukę wskazało 24% osób, nauki społeczne lub nauki o rodzinie 23%, a nauki medyczne i nauki o zdrowiu 22% osób wypełniających ankietę.

Widoczna jest dysproporcja między tym, w jakich dziedzinach pracowały kobiety, a w jakich mężczyźni. Biorący udział w badaniu mężczyźni częściej niż kobiety reprezentowali nauki ścisłe i przyrodnicze (35% wobec 26% kobiet) oraz nauki humanistyczne, teologiczne lub sztukę (27% wobec 22% w przypadku kobiet). Kobiety częściej niż mężczyźni pracowały w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu (26% kobiet wobec 13% mężczyzn) oraz w dziedzinie nauk społecznych lub nauk o rodzinie, choć tutaj ta różnica nie jest znacząca (24% kobiet, 23% mężczyzn).

Wykres 4. Dziedziny nauki, w których pracują kobiety i mężczyźni. N = 606 (390 kobiet, 216 mężczyzn)



## Umiejscowienie w hierarchii służbowej

Około 26% osób wypełniających ankietę było bezpośrednimi przełożonymi jednej lub więcej osób. Mężczyźni częściej niż kobiety byli przełożonymi (29% mężczyzn wobec 25% kobiet) oraz średnio zarządzali pracą większej liczby osób niż kobiety.

## Wynagrodzenie, premie i nagrody

Osoby uczestniczące w badaniu najczęściej deklarowały zarobki w przedziale od 4001 do 7000 zł netto (łącznie 57% ankietowanych, w tym 59% kobiet i 44% mężczyzn). Mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na wynagrodzenie powyżej 7000 zł netto (47% mężczyzn i 31% kobiet), natomiast kobiety częściej deklarowały otrzymywanie kwoty poniżej 7000 zł (69% kobiet i 53% mężczyzn).

Blisko 7 na 10 osób (69%) ankietowanych otrzymało nagrodę lub premię uznaniową (niewynikającą z regulaminu pracy). Mężczyźni nieznacznie (71%) częściej otrzymywali je niż kobiety (69%).

## Wymiar etatu i rodzaj umowy

Znaczna większość osób ankietowanych pracowała na pełen etat (92%). Kobiety częściej niż mężczyźni pracowały w mniejszym wymiarze godzin (9% kobiet i 6% mężczyzn).

Widać statystycznie istotne różnice między grupami pracowniczymi: niepełny etat ma 15% pracowników i pracownic technicznych, 9% badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych oraz 6% administracyjnych.

Około 8 na 10 osób zatrudnionych było na czas nieokreślony. Kobiety i mężczyźni w podobnych proporcjach objęci byli umowami na czas nieokreślony (81% i 80%).

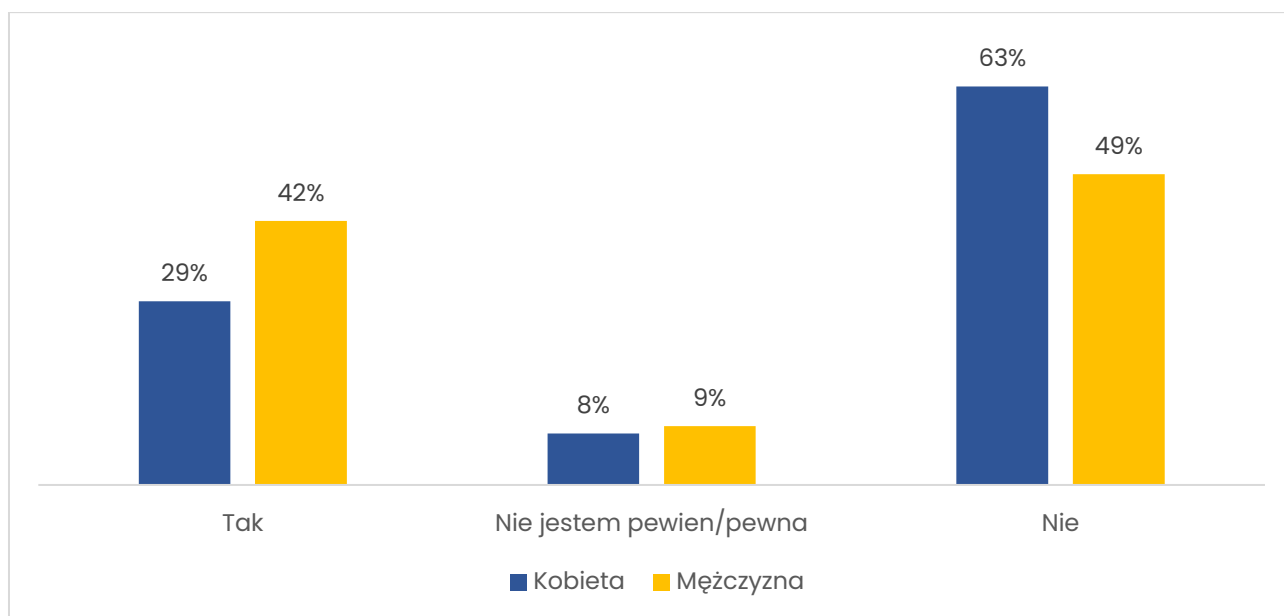
Istnieje natomiast istotna zależność między grupą zatrudnienia a typem umowy. Umowy na czas określony były najczęstsze wśród pracowników i pracownic technicznych (30%), rzadziej u badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych (22%), a najrzadziej w administracji (16%).

## Warunki pracy

### Awanse i zdobycie stanowiska

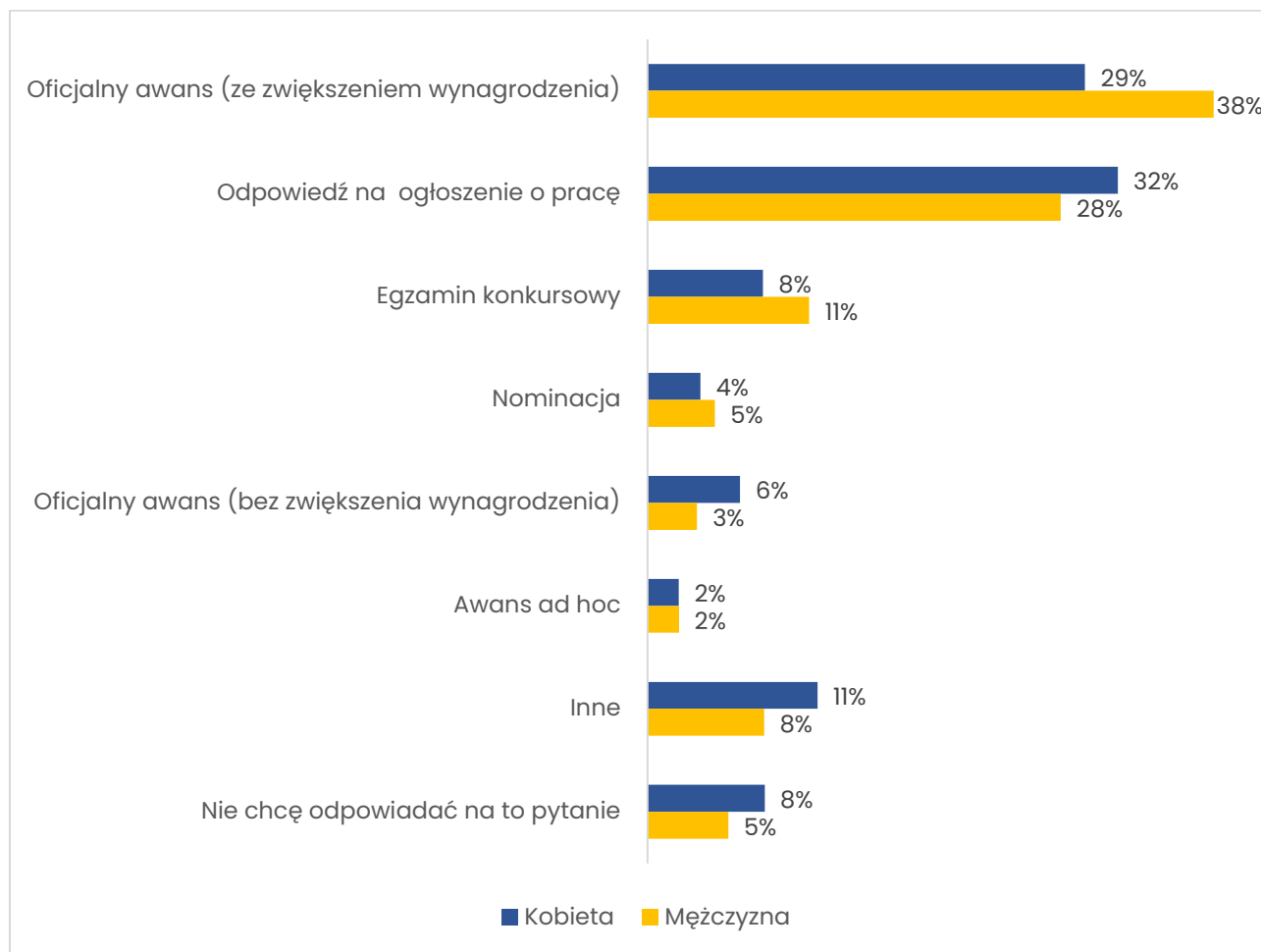
Ogółem ok. 1 na 3 osoby biorące udział w badaniu (31%) była zachęcana lub zapraszana do awansu. Średnio częściej mężczyzn (4 na 10) niż kobiety (3 na 10) zapraszano do ubiegania się o awans. Ta różnica jest istotna statystycznie.

Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy był(a) Pan/Pani kiedykolwiek zachęcany(a) lub zapraszany(a) do ubiegania się o awans lub wyższe stanowisko w obecnym miejscu pracy?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 1272 (905 kobiet, 332 mężczyzn)



Z kolei najczęstszymi sposobami na zdobycie obecnego stanowiska były oficjalny awans ze zwiększeniem wynagrodzenia lub odpowiedź na ogłoszenie o pracę (po ok. 31% ankietowanych). Kobiety rzadziej niż mężczyźni otrzymywały obecne stanowisko poprzez oficjalny awans ze zwiększeniem wynagrodzenia (30% kobiet, 38% mężczyzn), częściej za to uzyskiwały je poprzez odpowiedź na ogłoszenie o pracę (32% kobiet, 28% mężczyzn). Kobiety też częściej otrzymywały oficjalny awans bez podwyżki (6% wobec 3% mężczyzn). Różnice między płciami są istotne statystycznie – oznacza to, że osiągnięcie obecnego stanowiska w istotny sposób zależało od płci.

Wykres 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jaki sposób zdobył(a) Pan/Pani obecne stanowisko?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 1232 (901 kobiet, 331 mężczyzn)

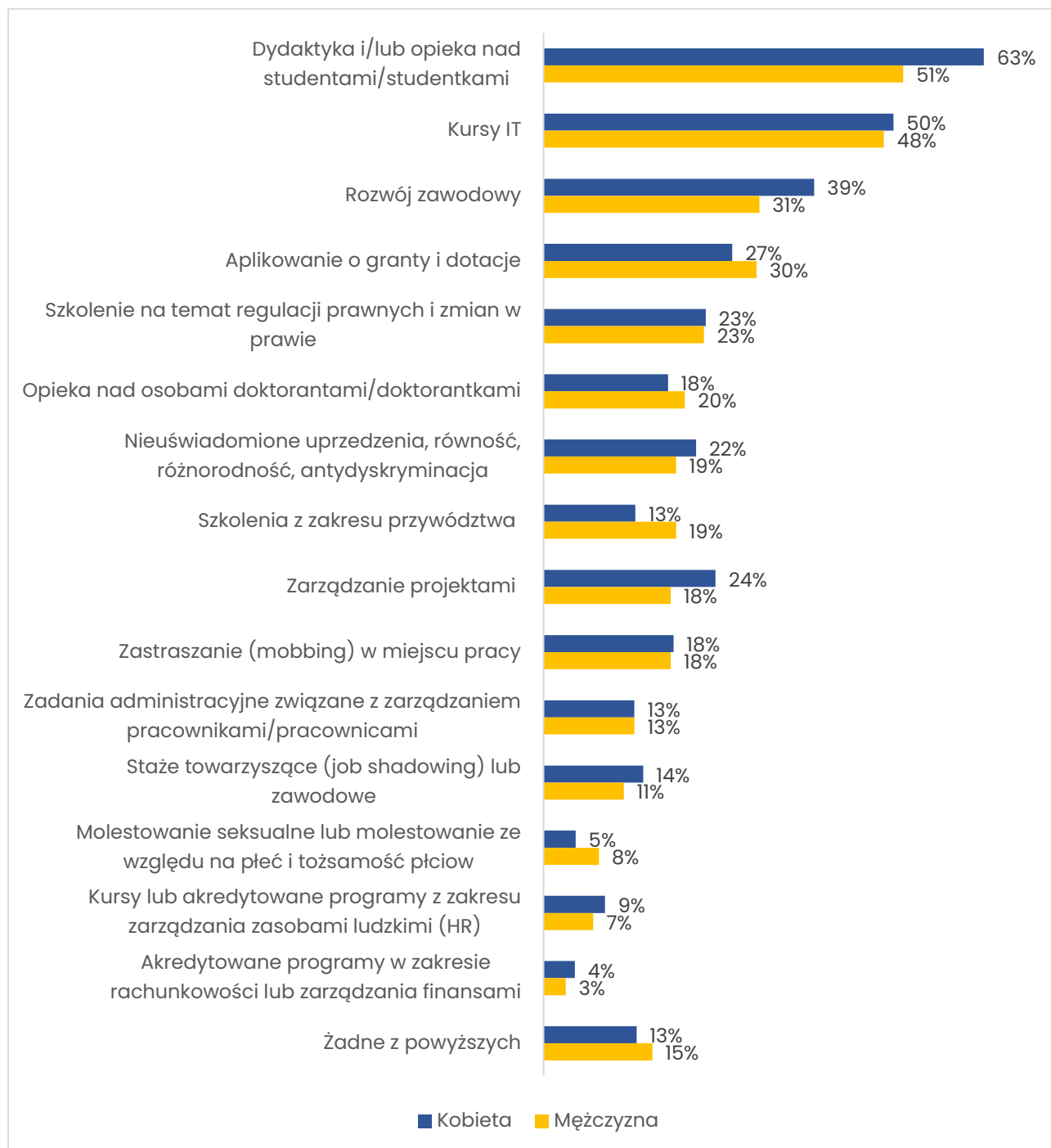


## Dostęp do szkoleń

Osoby badane najczęściej odbyły szkolenia w zakresie dydaktyki i/lub opieki nad studentami/studentkami (59%), a prawie połowa osób uczestniczyła w szkoleniach i kursach IT (48%). 1 na 5 osób (21%) odbyła szkolenie z tematu nieświadomych uprzedzeń, równości, różnorodności i antydyskryminacji. Tylko 5% osób uczestniczyło w szkoleniach nt. molestowania seksualnego lub molestowania ze względu na płeć i tożsamość płciową.

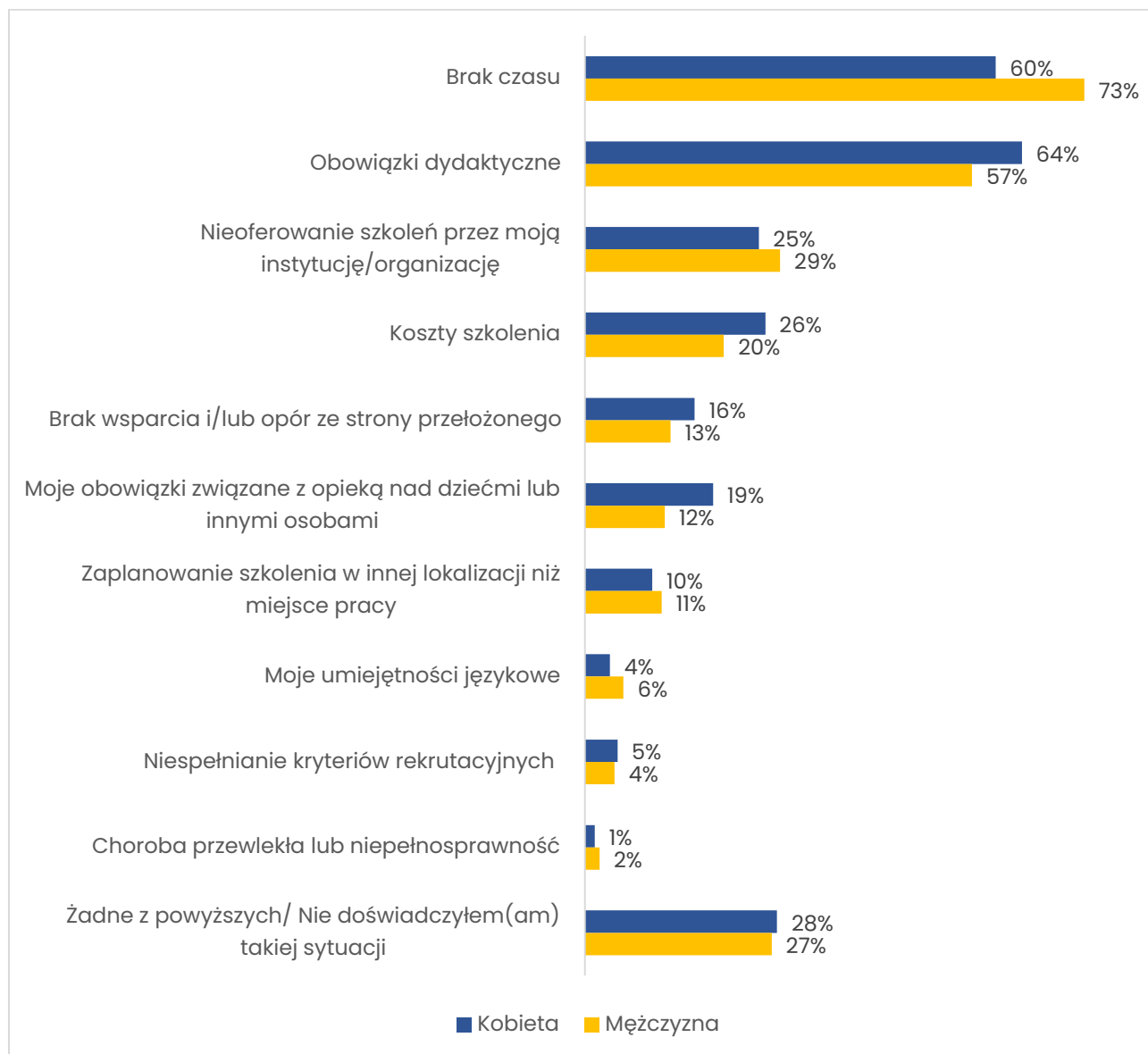
W większości szkoleń kobiety brały udział nieznacznie częściej od mężczyzn. Obszary, w których mężczyźni szkolili się częściej od kobiet to opieka nad osobami przygotowującymi rozprawy doktorskie i, molestowanie seksualne lub molestowanie ze względu na płeć i tożsamość płciową, aplikowanie o granty i dotacje oraz szkolenia z zakresu przywództwa. Różnice między płciami w częstotliwości brania udziału w różnych obszarach szkoleń nie są istotne statystycznie.

Wykres 7. Rodzaje szkoleń, w których udział brały kobiety i mężczyźni. N = 973 (719 kobiet, 254 mężczyzn)



Osoby badane zostały zapytane, czy i jakie napotkały przeszkody w dostępie do szkoleń. 28% osób badanych zadeklarowało, że nie miało przeszkód w dostępie do szkoleń. Pozostałe osoby najczęściej wskazywały na brak czasu (64%) oraz obowiązki dydaktyczne (61%). Powody braku dostępu do szkoleń były zbliżone dla kobiet i mężczyzn, chociaż mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na brak czasu (73% mężczyzn, 60% kobiet), a kobiety na obciążenie obowiązkami dydaktycznymi (64% kobiet, 57% mężczyzn). Różnice te nie były jednak istotne statystycznie.

Wykres 8. Przeszkody w dostępie do szkoleń wśród kobiet i mężczyzn. N = 859 (628 kobiet, 231 mężczyźni)



## Obowiązki opiekuńcze

Prawie 11% osób ankietowanych było głównym opiekunem dorosłej osoby wymagającej opieki. Obowiązki te w równym stopniu dotyczyły kobiet i jak mężczyzn. Z kolei 43% osób ankietowanych deklarowało opiekę nad dzieckiem poniżej 18 roku życia. Więcej kobiet (46%) niż mężczyzn (37%) biorących udział w badaniu opiekowało się małoletnimi dziećmi.

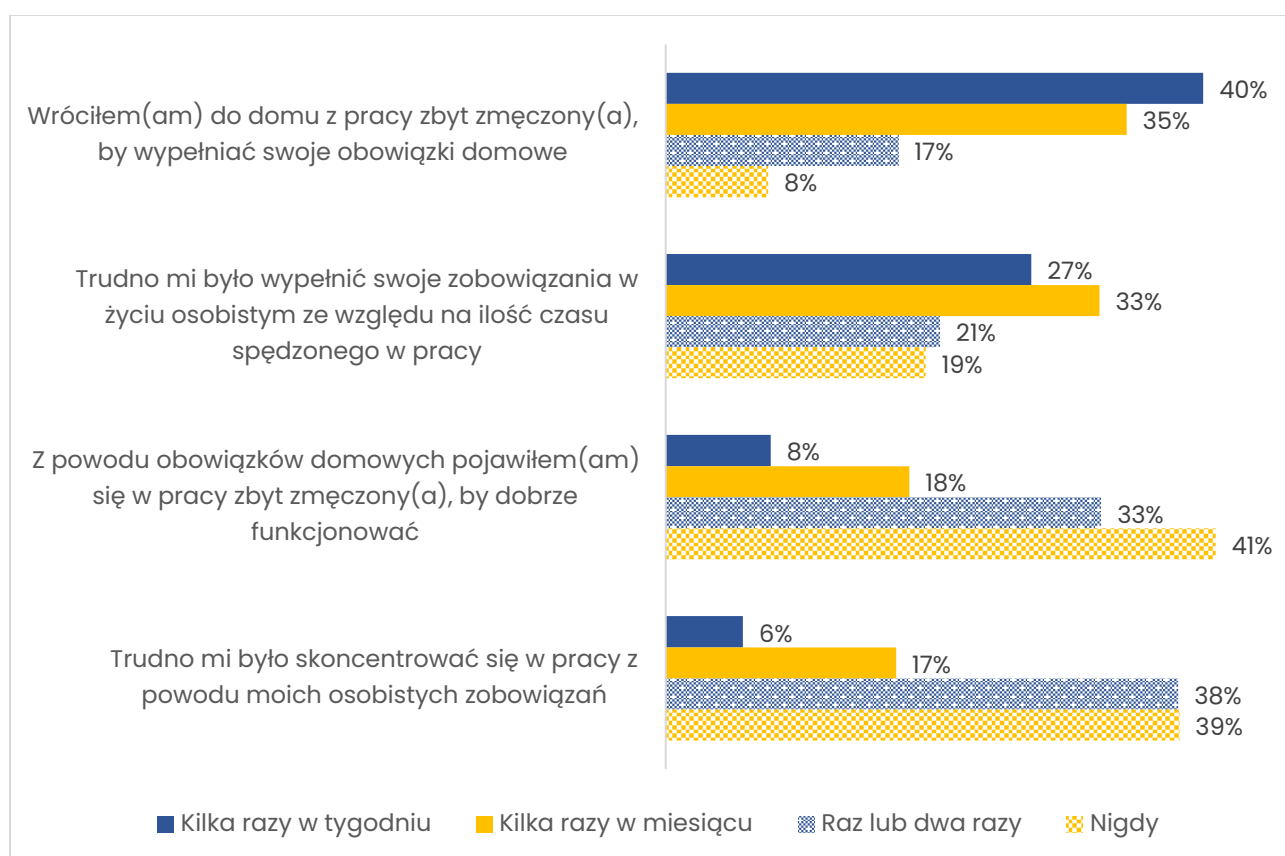
Osoby ankietowane najczęściej miały pod swoją opieką jedno dziecko (49%), rzadziej dwójkę dzieci (38%), trójką małoletnich dzieci opiekowała się co 10 osoba. Ponadto, spośród osób sprawujących opiekę nad dziećmi 13% robiło to samodzielnie, istotnie częściej kobiety (15%) niż mężczyźni (4%).

## Godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym

W ocenie wzajemnego wpływu pomiędzy życiem prywatnym i rodzinnym a życiem zawodowym osoby badane częściej wskazywały, że to praca negatywnie wpływa na życie poza nią. Aż 75% badanych przyznało, że kilka razy w tygodniu lub miesiącu wraca do domu zbyt zmęczonych, by wypełniać obowiązki domowe. Ponadto 60% zadeklarowało, że z powodu czasu poświęcanego pracy ma trudności z realizacją zobowiązań w życiu prywatnym.

Z kolei wpływ życia osobistego na funkcjonowanie zawodowe jest zauważalnie mniejszy. 26% badanych przyznało, że z powodu obowiązków domowych pojawiało się w pracy zbyt zmęczonymi, by efektywnie wykonywać swoje zadania. Podobnie, 23% osób doświadczało trudności z koncentracją w pracy wynikających z osobistych zobowiązań.

Wykres 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak często w ciągu ostatnich trzech miesięcy zdarzały się Panu/Pani następujące sytuacje?”. N = 1134

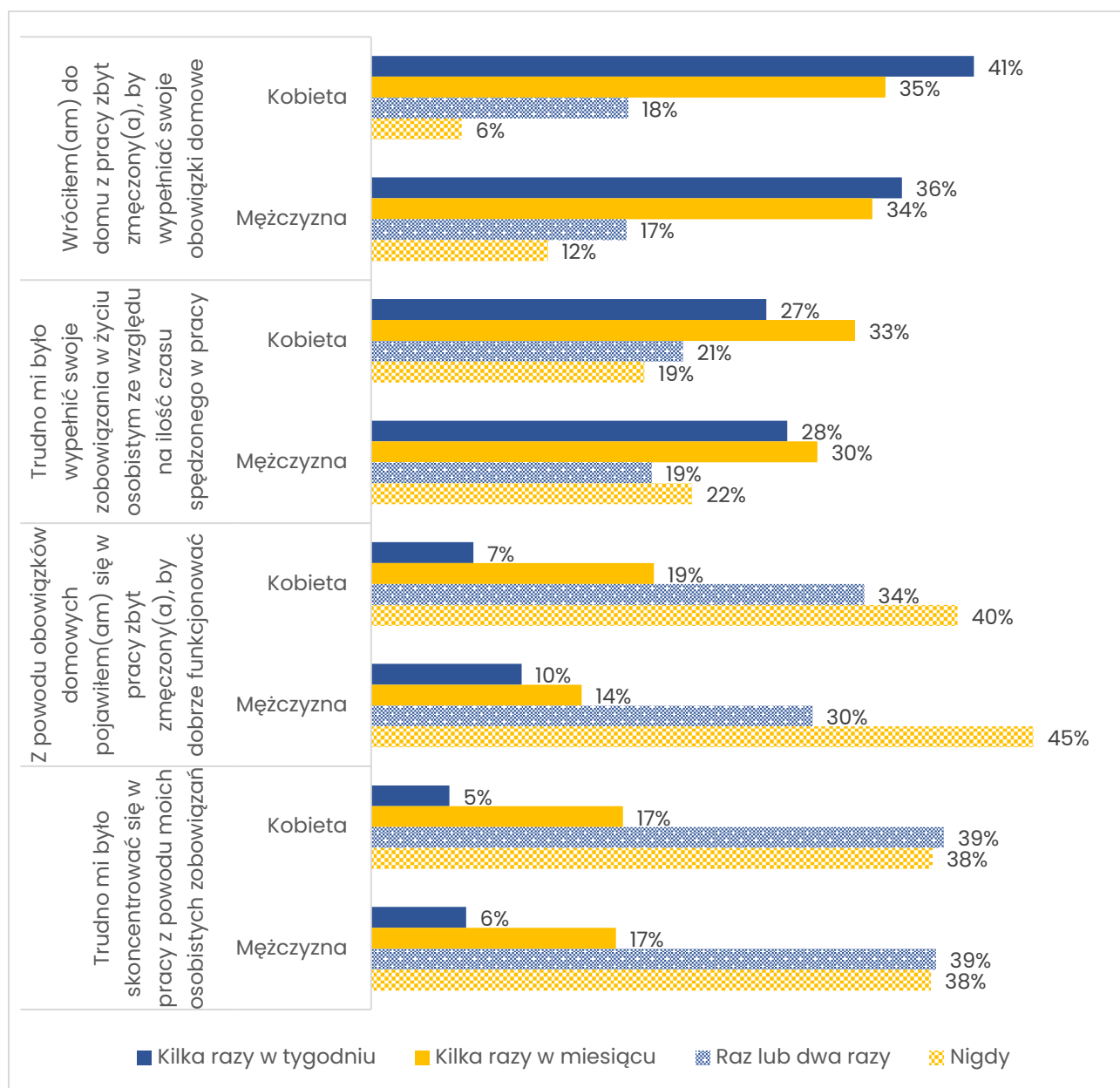


Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały, że wracały do domu z pracy zbyt zmęczone, aby wykonywać swoje obowiązki domowe (41% kobiet kilka razy w tygodniu, 35% kilka razy w miesiącu wobec odpowiednio 36% i 34% mężczyzn). Z kolei wpływ trudności z wypełnianiem obowiązków zawodowych z powodu zmęczenia obowiązkami domowymi był raportowany przez obie grupy w

podobnym stopniu, przy czym mężczyźni nieco częściej deklarowali, że nigdy tego nie doświadczyli (45% mężczyzn, 40% kobiet). Jednocześnie najwyższe częstotliwości (kilka razy w tygodniu) występują bardzo rzadko, co sugeruje, że dla większości osób jest to sytuacja incydentalna.

Osobom w obu grupach było tak samo trudno wypełniać swoje zobowiązania w życiu osobistym ze względu na ilość czasu spędzonego w pracy oraz skoncentrować się w pracy z powodu osobistych zobowiązań.

Wykres 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak często w ciągu ostatnich trzech miesięcy zdarzały się Panu/Pani następujące sytuacje?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 1107 (809 kobiet, 298 mężczyzn)



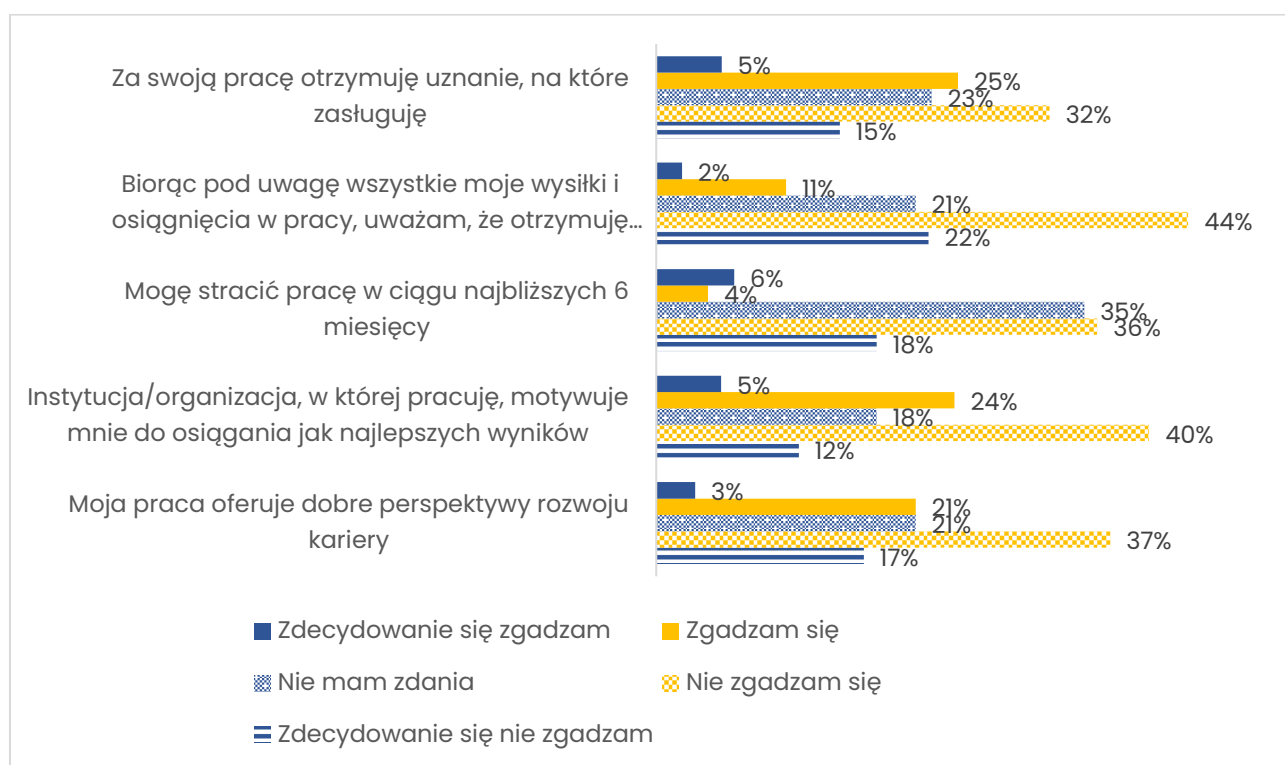
Analiza odpowiedzi na te pytania według grupy pracowniczej przyniosła następujące rezultaty: pracownicy i pracownice badawczo-dydaktyczni/e częściej

niż pozostali deklarowali, że praca utrudnia im realizację zobowiązań osobistych – aż 71% z nich doświadczało tego przynajmniej kilka razy w miesiącu, w porównaniu do 50% osób na stanowiskach administracyjnych i 42% – technicznych. Z kolei pracownicy i pracownice techniczni/e najrzadziej odczuwali wpływ życia prywatnego na pracę.

## Satysfakcja i zadowolenie z pracy

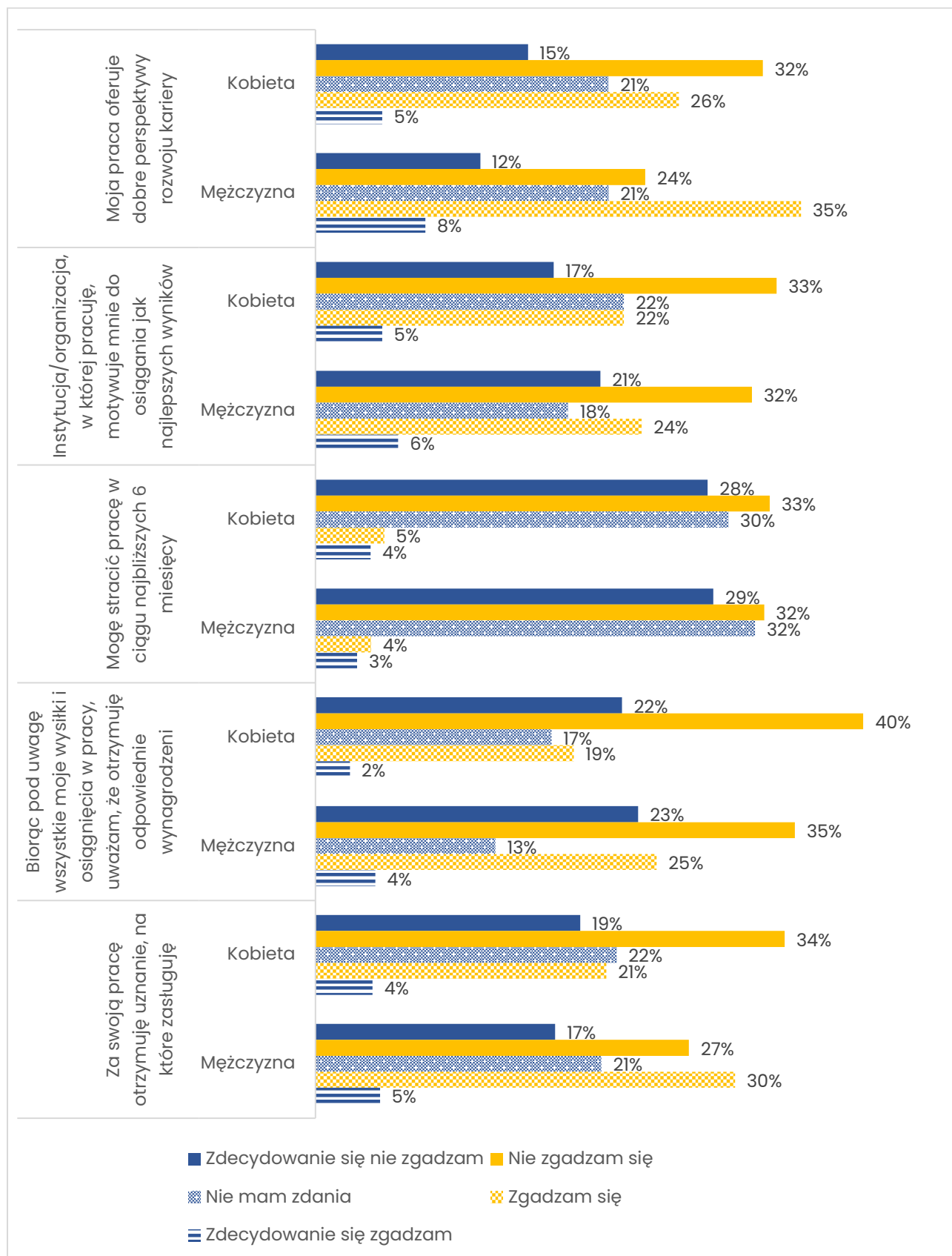
Osoby badane zostały poproszone o ustosunkowanie się do szeregu stwierdzeń dotyczących ich satysfakcji i zadowolenia z obecnej pracy. Wyniki badania wskazują na dość niski poziom satysfakcji osób zatrudnionych z perspektyw rozwoju zawodowego (łącznie 34% odpowiedzi „zgadzam się” oraz „zdecydowanie się zgadzam”) oraz z uznania i wynagrodzenia za wykonywaną pracę (odpowiednio łącznie 27% i 23% odpowiedzi „zgadzam się” oraz „zdecydowanie się zgadzam”). Ponadto, mniej niż 1/3 osób (27%) czuło się zmotywowanych przez instytucję do osiągnięcia wysokich wyników. Jednocześnie większość osób nie obawiała się utraty pracy w najbliższych sześciu miesiącach.

Wykres 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat swojej pracy?”. N = 1138



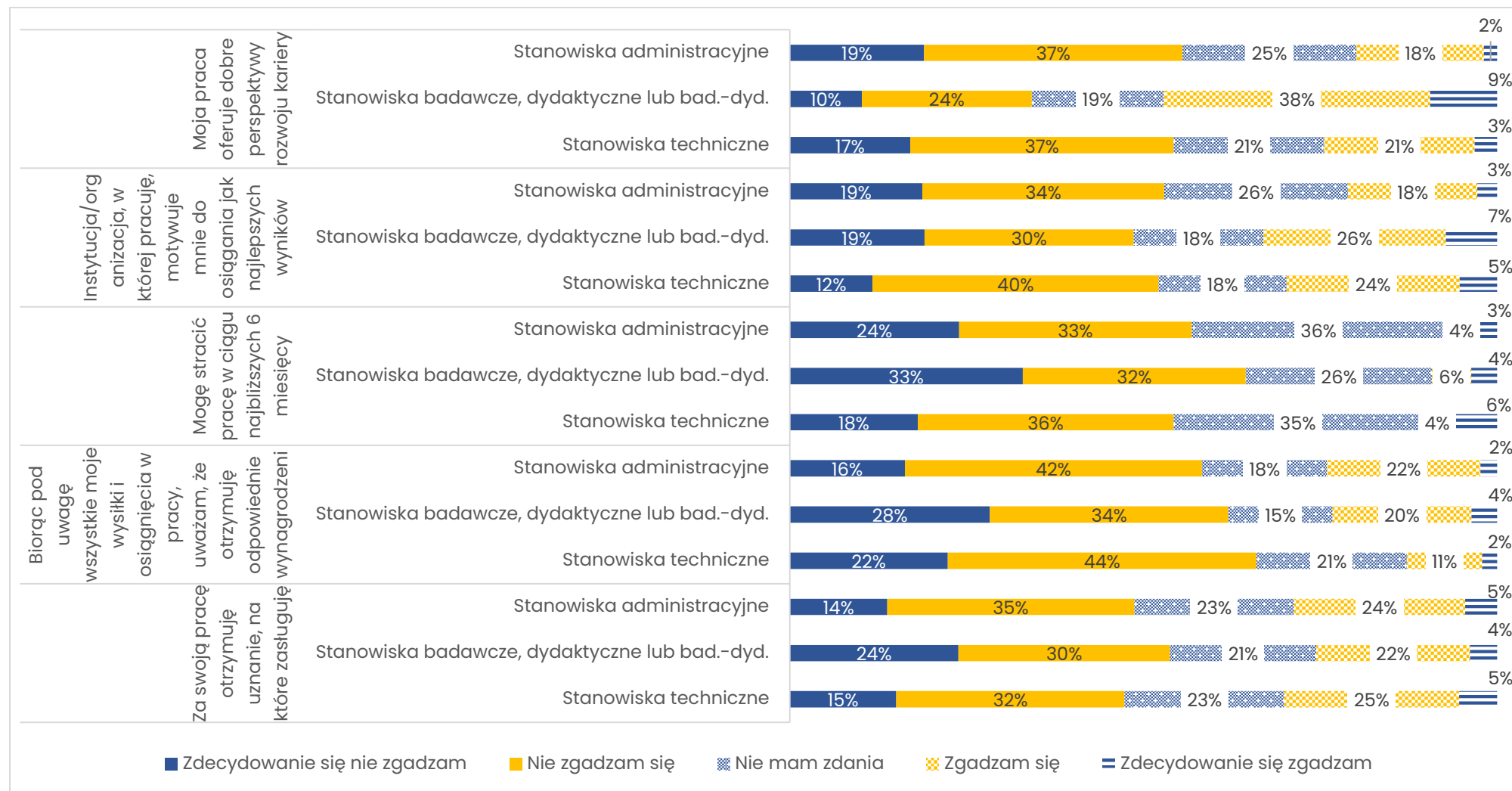
Istotne różnice w odpowiedziach między płciami zaobserwowano dla stwierdzeń „moja praca oferuje dobre perspektywy rozwoju kariery” i „otrzymuję uznanie za swoją pracę”. W obu przypadkach kobiety rzadziej się z nimi zgadzały niż mężczyźni.

Wykres 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat swojej pracy?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 1109 (807 kobiet, 302 mężczyzn)



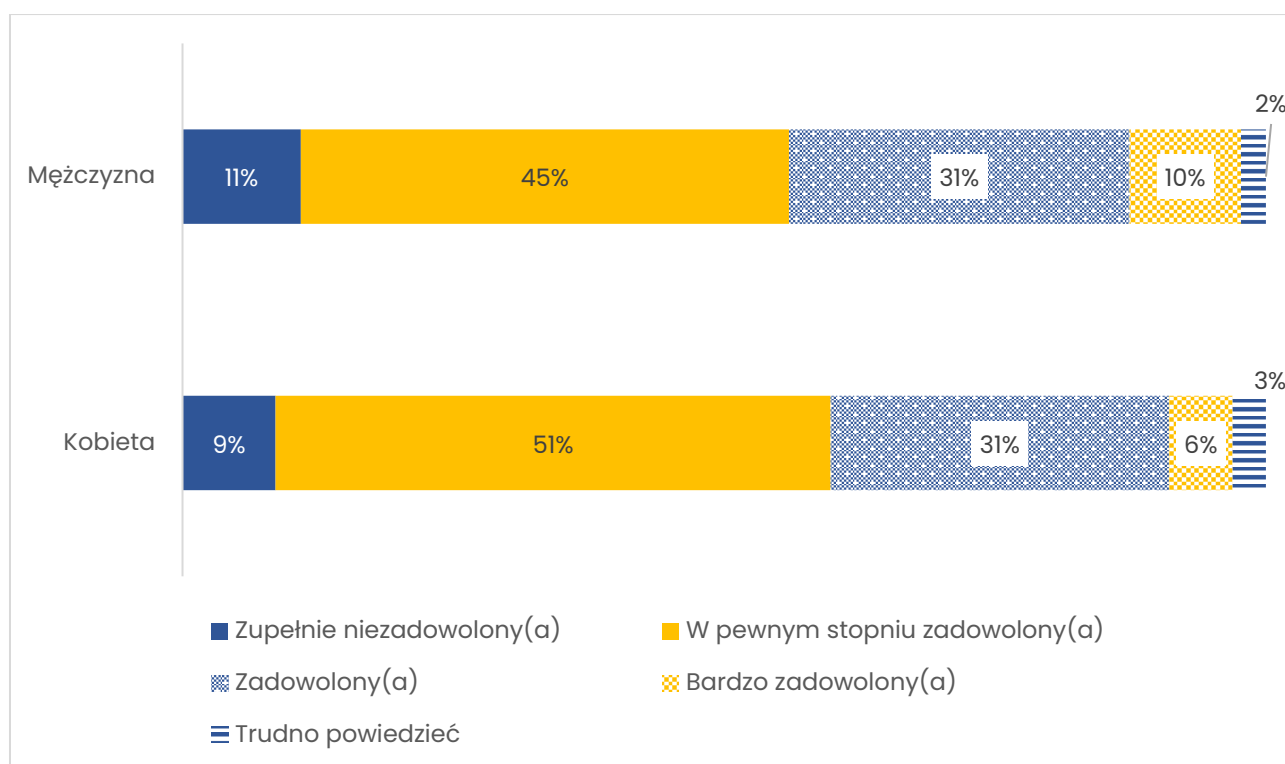
Ponadto, przeprowadzone analizy wskazują, że odpowiedzi na wszystkie pytania zależały od przynależności do określonej grupy pracowniczej. Pracownicy i pracownice na stanowiskach nauczycielskich znacznie częściej niż pozostałe osoby dostrzegały możliwości rozwoju kariery (47%), podczas gdy w grupie administracyjnej ten odsetek wynosi jedynie 20%. Z kolei osoby na stanowiskach technicznych częściej niż pozostali odczuwały niewystarczające wynagrodzenie – 66% wskazało, że ich wynagrodzenie nie było adekwatne, w porównaniu do 62% w grupie stanowisk nauczycielskich oraz ponad 58% w grupie administracyjnej. Z kolei w ocenie uznania negatywne odpowiedzi przeważały we wszystkich grupach, ale najczęściej pojawiały się wśród osób na stanowiskach nauczycielskich (ponad 53%), a nieco rzadziej wśród osób na stanowiskach administracyjnych (48%) i technicznych (47%).

Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat swojej pracy?” wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych. N = 1095 (427 osób na stanowiskach administracyjnych, 574 osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych, 94 osoby na stanowiskach technicznych)



Na pytanie „Ogólnie rzecz biorąc, w jakim stopniu jest Pan/Pani zadowolony(a) z warunków pracy w obecnej instytucji?” większość osób badanych, niezależnie od płci, odpowiedziała wykazując umiarkowane zadowolenie z warunków pracy – najczęściej wybieraną odpowiedzią było „w pewnym stopniu zadowolony(a)” (ok. 49%). Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały umiarkowane zadowolenie (51% kobiet wobec 45% mężczyzn), natomiast mężczyźni częściej wskazywali skrajne odpowiedzi – zarówno „bardzo zadowolony(a)” (10% wobec 6% kobiet), jak i „zupełnie niezadowolony(a)” (11% wobec 9%). Wyniki te były na granicy istotności statystycznej, dlatego nie można jednoznacznie stwierdzić, że ogólne zadowolenie z warunków pracy zależy od płci.

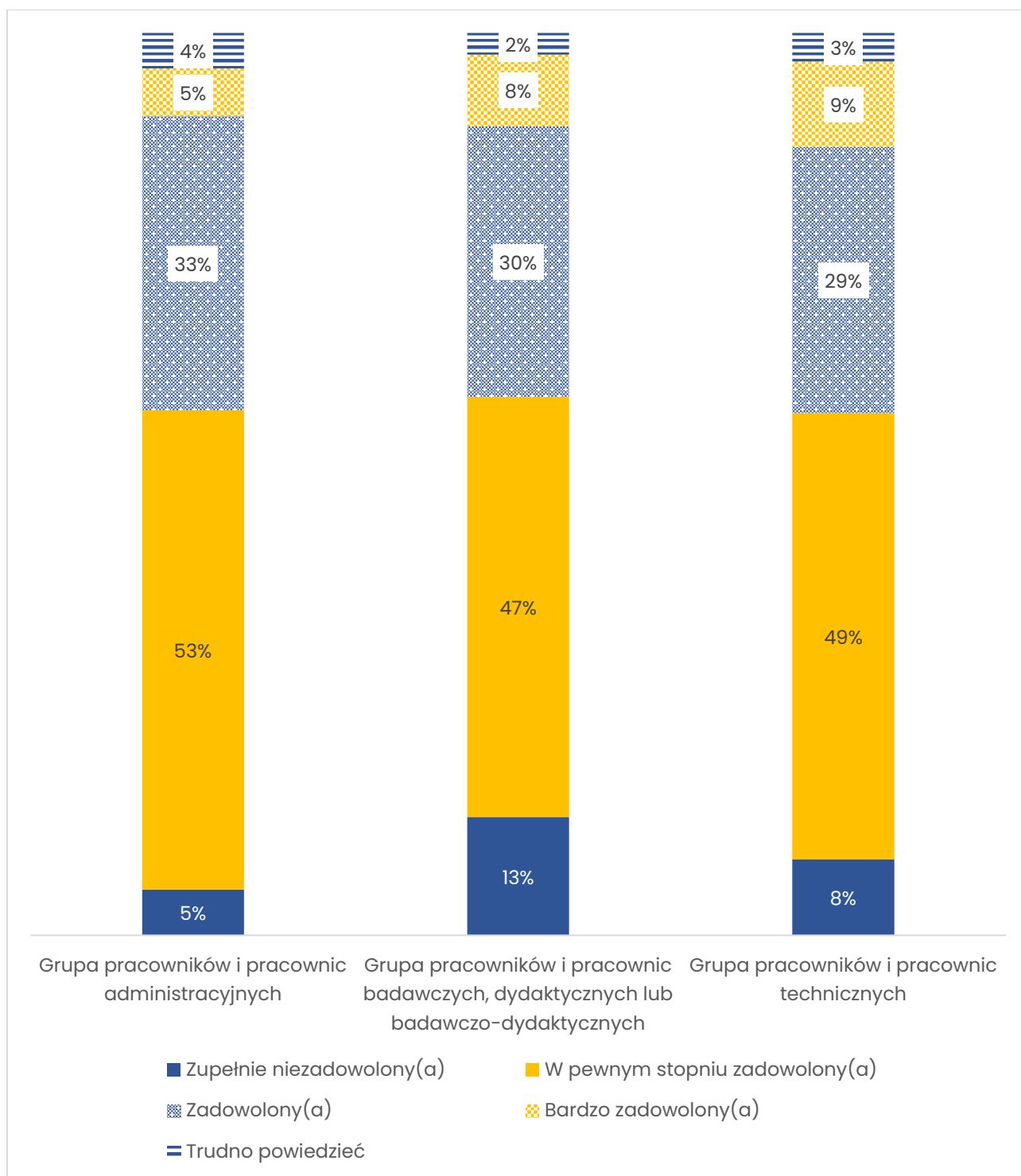
Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Ogólnie rzecz biorąc, w jakim stopniu jest Pan/Pani zadowolony(a) z warunków pracy w obecnej instytucji?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 1116 (814 kobiet, 302 mężczyzn)



W przypadku pytania o ogólne zadowolenie z pracy istotne statystycznie są natomiast różnice między poszczególnymi grupami pracowniczymi. Pracownicy i pracownice administracyjni najczęściej deklarowali umiarkowane zadowolenie z warunków pracy – ponad połowa z nich (53%) wybrała odpowiedź „w pewnym stopniu zadowolony(a)”, a tylko 5% wskazało skrajne niezadowolenie. Grupa pracowników i pracownic naukowych wyróżnia się najwyższym odsetkiem osób zupełnie niezadowolonych (13%), co może wskazywać na większe rozczarowanie warunkami pracy w tej grupie. Z kolei pracownicy i pracownice na stanowiskach technicznych częściej niż inne grupy deklarowali bardzo wysokie zadowolenie – 9%

z nich wybrało odpowiedź „bardzo zadowolony(a)”, co jest najwyższym wynikiem wśród wszystkich grup.

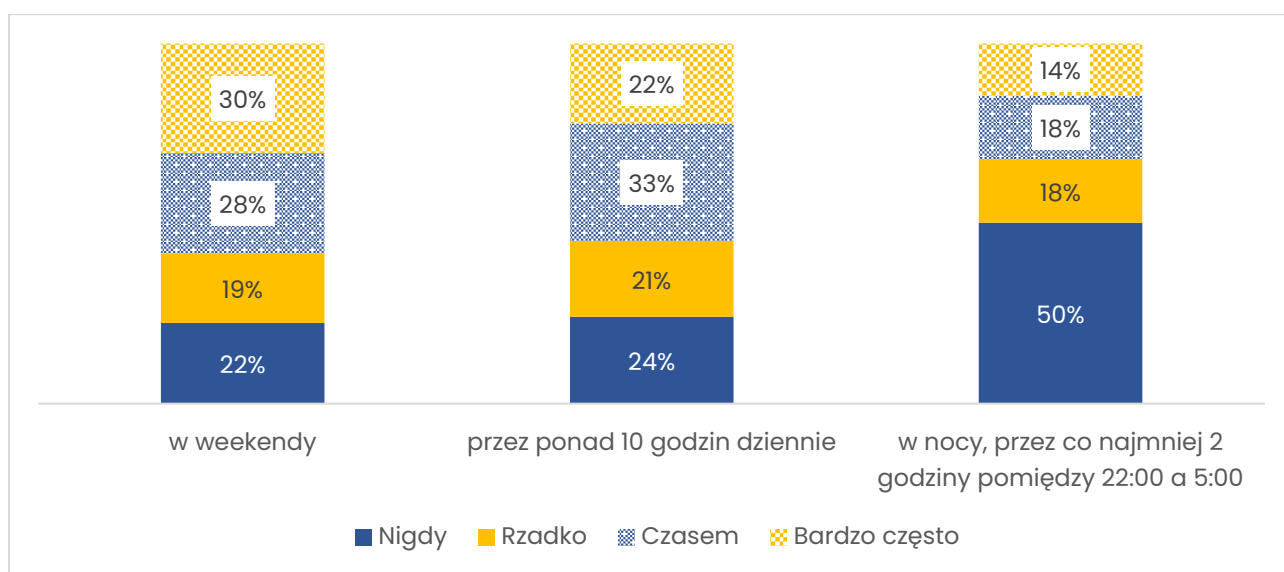
Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Ogólnie rzecz biorąc, w jakim stopniu jest Pan/Pani zadowolony(a) z warunków pracy w obecnej instytucji?” wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych. N = 1108 (433 osób na stanowiskach administracyjnych, 580 osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych 95 osób na stanowiskach technicznych)



## Praca poza ustalonym czasem

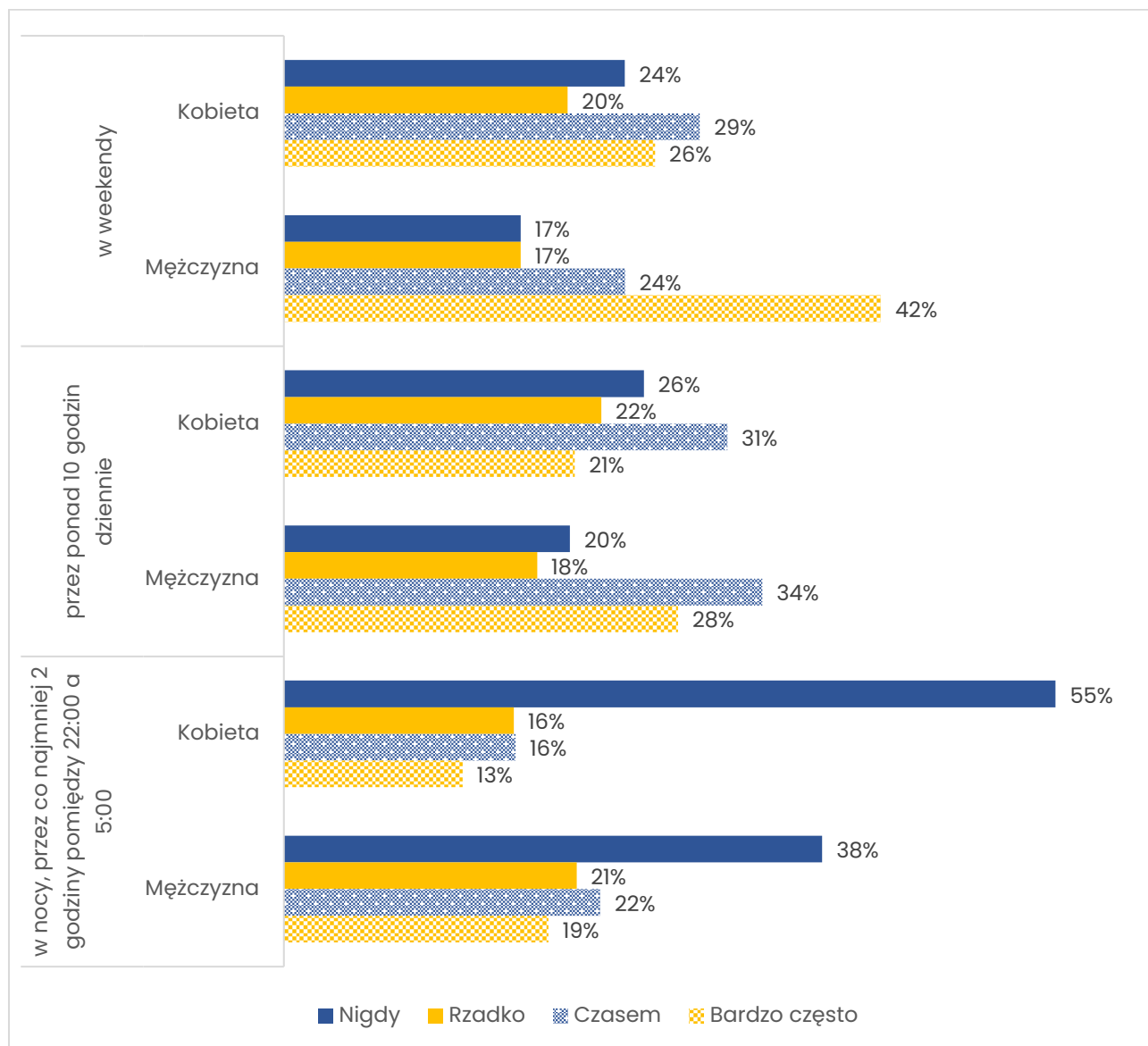
Kolejne pytanie dotyczyło kwestii pracy poza ustalonym czasem. Wyniki wskazują, że praca w weekendy była powszechna – aż 58% badanych wykonywało ją „czasem” lub „bardzo często”. Praca ponad 10 godzin dziennie również nie była rzadka – 55% osób zadeklarowało, że zdarza się to przynajmniej „czasem”. Natomiast praca w nocy (między 22:00 a 5:00) występuje znacznie rzadziej – połowa respondentów i respondentek nigdy jej nie wykonywało, z kolei 14% pracowało w tych godzinach „bardzo często” (dwukrotnie mniej niż w przypadku pracy w weekendy).

Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie "Jak często w miesiącu zdarza się, że pracuje Pan/Pani...".  
N = 1118



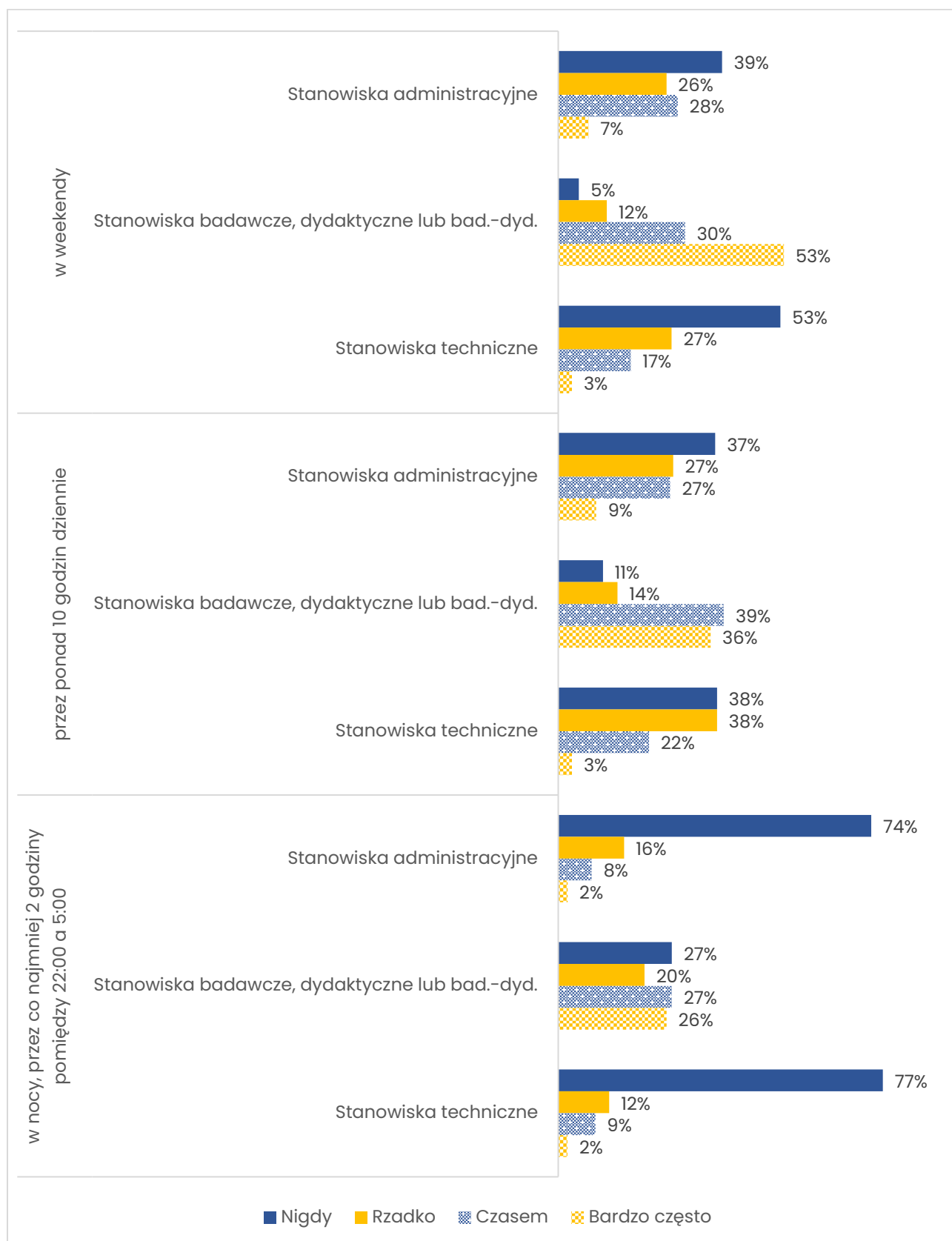
Wyniki w podziale na płeć pokazują istotne różnice w częstotliwości pracy w weekendy między kobietami a mężczyznami. Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety pracowali w weekendy „bardzo często” (42% wobec 26%), z kolei kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały pracę „czasem” lub „rzadko”. Ponadto, mężczyźni częściej niż kobiety pracowali ponad 10 godzin dziennie, szczególnie w kategorii „bardzo często” (28% wobec 21%). Kobiety natomiast częściej deklarowały, że nigdy nie pracowały ponad 10 godzin (26% wobec 20% mężczyzn). Mężczyźni także częściej niż kobiety pracowali w nocy – aż 62% mężczyzn wobec 45% kobiet. Różnice te są statystycznie istotne, co może wskazywać na większe obciążenie pracą mężczyzn lub na różnice płci w charakterze wykonywanej pracy. Na ten drugi element wskazuje fakt, że więcej kobiet niż mężczyzn pracuje na stanowiskach administracyjnych, na których – jak pokazuje kolejna analiza – praca poza ustalonym czasem jest rzadziej wykonywana niż na stanowiskach nauczycielskich, które są związane z nienormowanym czasem pracy.

Wykres 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie "Jak często w miesiącu zdarza się, że pracuje Pan/Pani...".  
wśród kobiet i mężczyzn. N = 1089 (791 kobiet, 298 mężczyzn)



Istotne były również różnice w odpowiedziach między grupami pracowniczymi. Pracownicy i pracownice na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych najczęściej pracowali w niestandardowych godzinach – ponad połowa z nich wykonywała obowiązki zawodowe w weekendy bardzo często, a aż 36% regularnie pracowała ponad 10 godzin dziennie. Praca nocna również była w tej grupie powszechna – tylko 27% osób deklarowało, że nigdy jej nie wykonywało, a niemal tyle samo pracowało w nocy bardzo często. W przeciwieństwie do tej grupy, pracownicy i pracownice na stanowiskach administracyjnych i technicznych znacznie rzadziej pracowali poza standardowymi godzinami – ponad 70% z nich nigdy nie pracowało w nocy, a tylko niewielki odsetek wykonywało pracę w weekendy lub przekraczało 10 godzin dziennie.

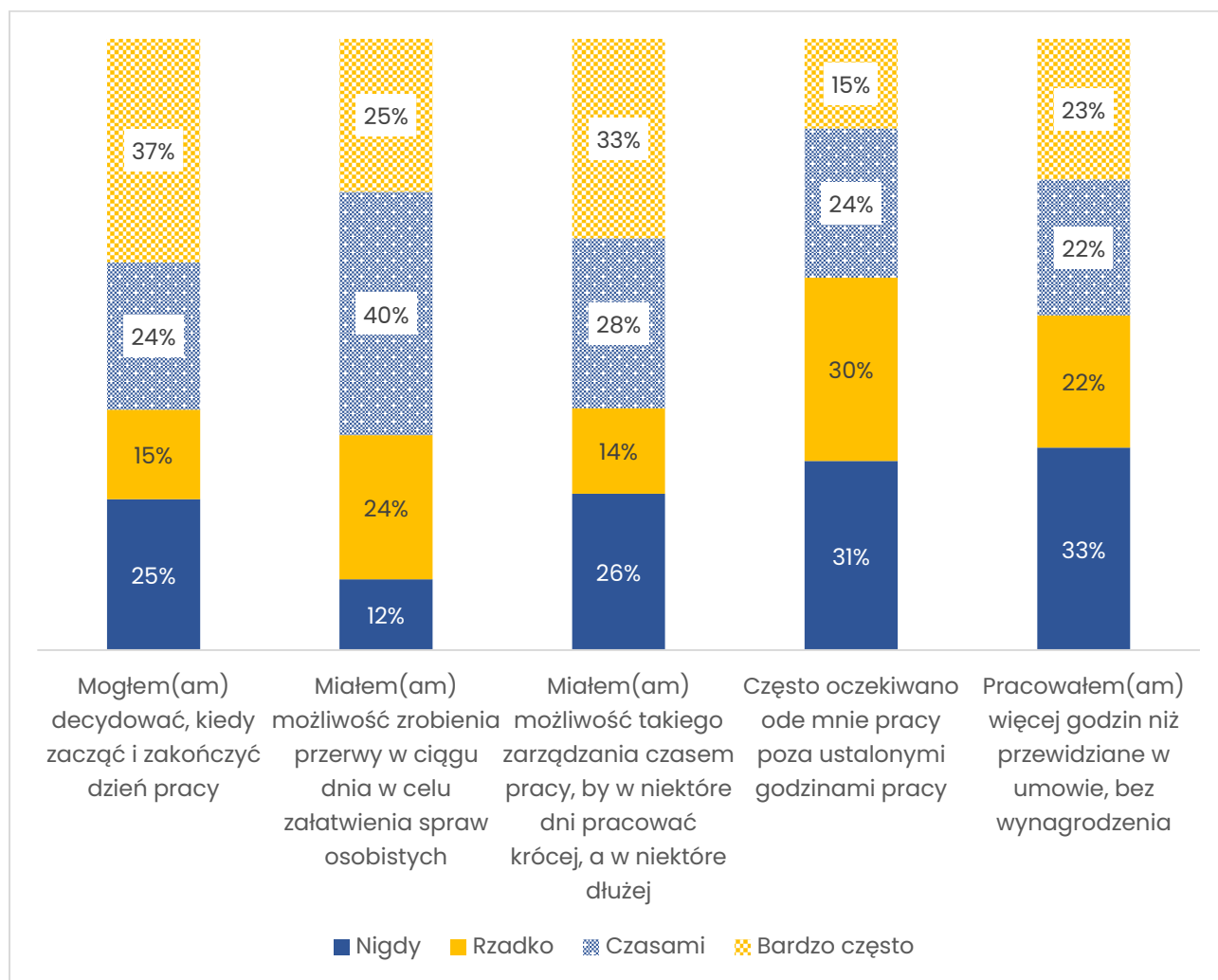
Wykres 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie "Jak często w miesiącu zdarza się, że pracuje Pan/Pani...". wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych. N = 1082 (417 osób na stanowiskach administracyjnych, 572 osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych, 93 osoby na stanowiskach technicznych)



## Elastyczne warunki pracy i praca zdalna

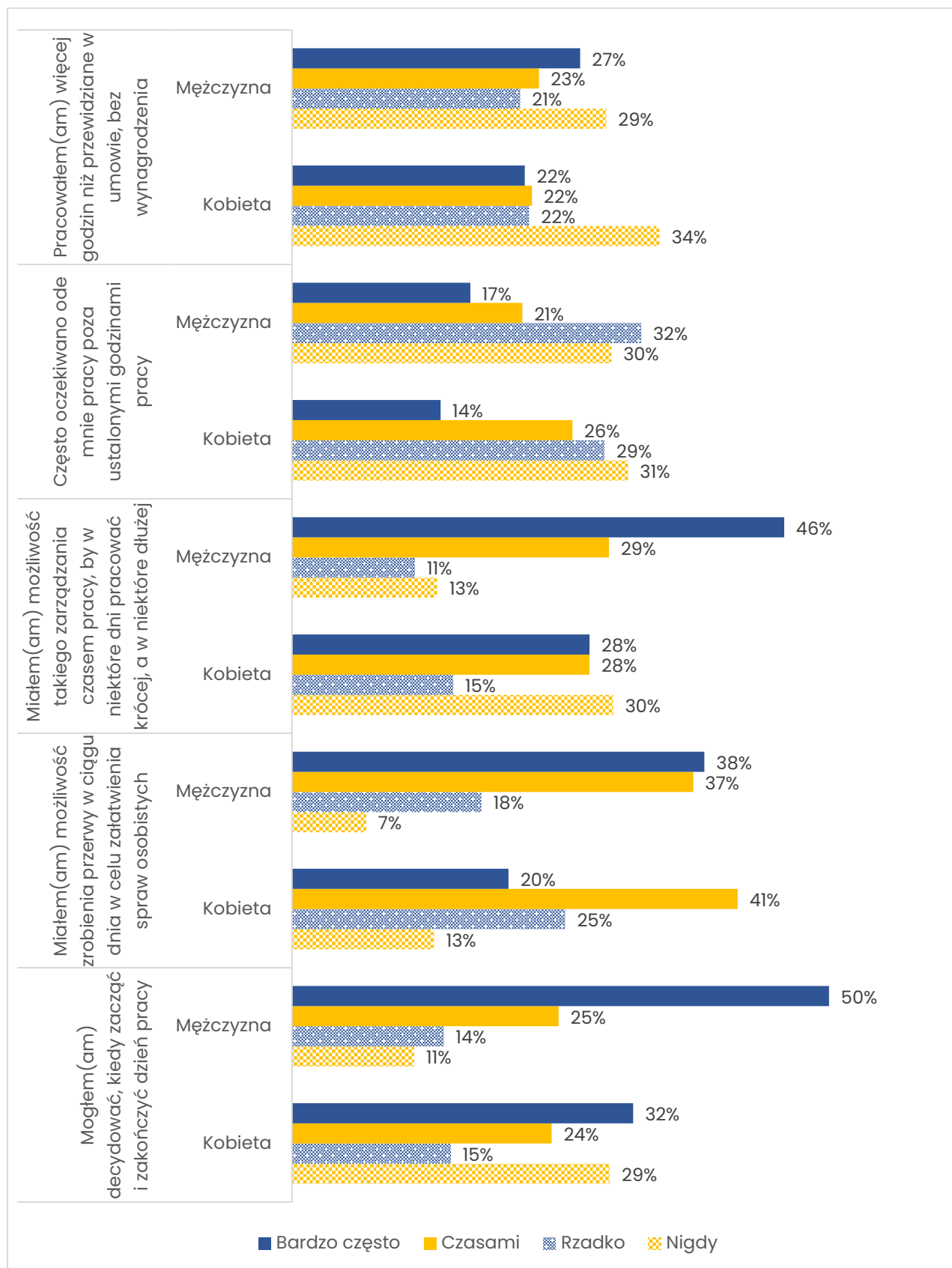
Ankieta poruszała także kwestię elastyczności warunków pracy. Osoby badane poproszono o wskazanie jak często mogły korzystać z różnych form uelastycznienia warunków i czasu pracy.

Wykres 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie "W odniesieniu do ostatniego roku, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat elastycznej organizacji pracy w swojej organizacji/institucji". N = 1098



Większość osób ankietowanych zadeklarowało elastyczność w zakresie organizacji czasu pracy – ponad 60% osób często lub bardzo często mogło decydować o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy, a niemal 65% miało możliwość (czasami lub bardzo często) robienia przerw w ciągu dnia na sprawy osobiste. Ponad połowa osób badanych mogła również zarządzać czasem pracy tak, by w niektóre dni pracować krócej, a w inne dłużej. Jednocześnie 39% respondentów i respondentek przynajmniej czasami doświadczało oczekiwań pracy poza ustalonymi godzinami, a aż 45% pracowało więcej niż przewiduje umowa, bez dodatkowego wynagrodzenia.

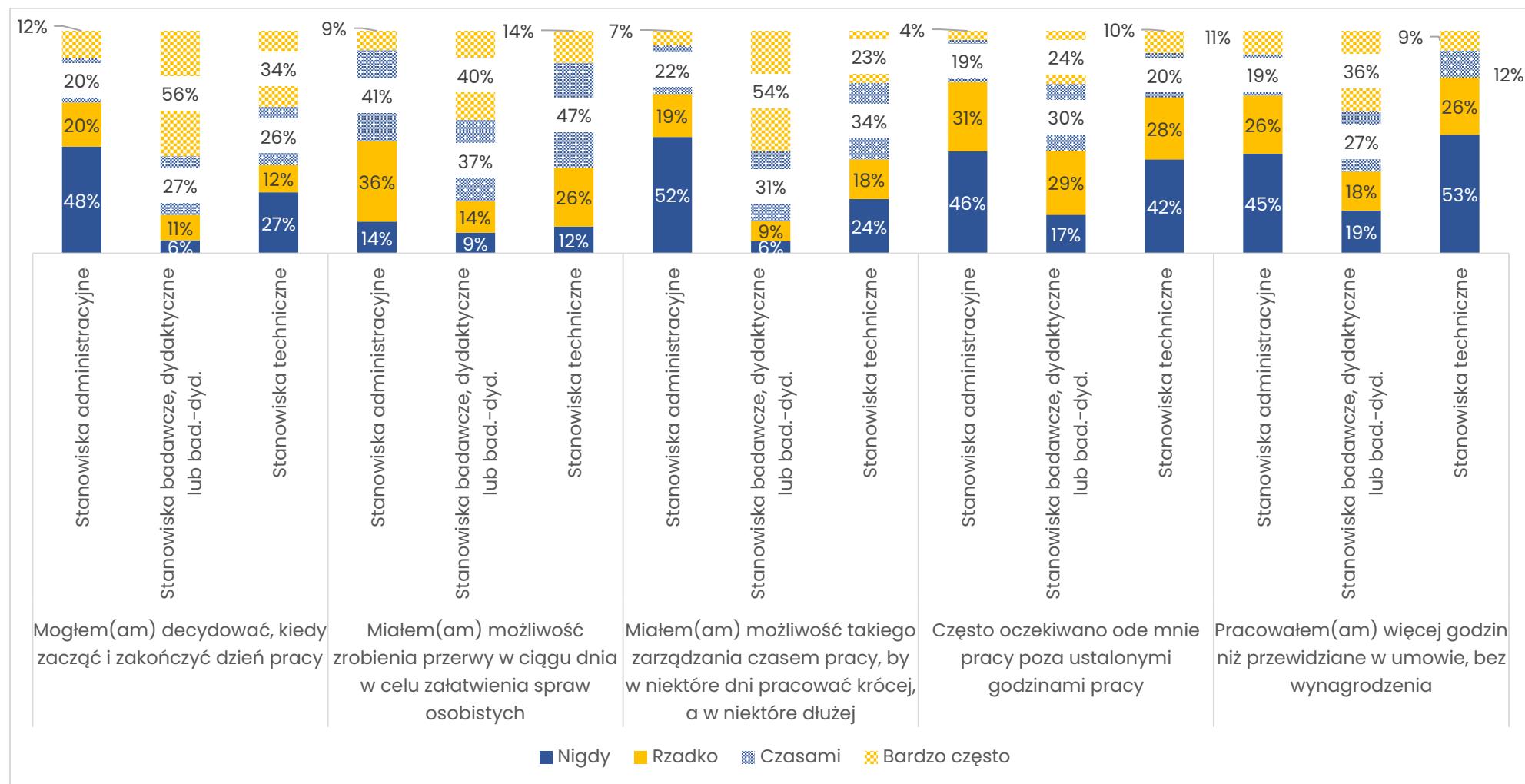
Wykres 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie "W odniesieniu do ostatniego roku, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat elastycznej organizacji pracy w swojej organizacji/instytucji" wśród kobiet i mężczyzn. N = 1071 (780 kobiet, 291 mężczyzn)



Odpowiedzi na pierwsze 3 kwestie istotnie różniły się ze względu na płeć. O ile różnica między kobietami i mężczyznami w kwestii oczekiwań pracy poza ustalonymi godzinami oraz pracy więcej niż przewiduje umowa, bez dodatkowego wynagrodzenia była nieistotna statystycznie, to mężczyźni istotnie częściej wskazywali na pozytywne aspekty uelastycznienia warunków pracy. Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety deklarowali możliwość samodzielnego decydowania o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy (50% wobec 32% kobiet) oraz zarządzania czasem pracy w taki sposób, by w niektóre dni pracować krócej, a w inne dłużej (46% wobec 28%). Również możliwość robienia przerw na sprawy osobiste była wśród mężczyzn bardziej powszechna – 38% wskazało, że zdarzało się to bardzo często, podczas gdy wśród kobiet ten odsetek wynosił 20%.

Elastyczność pracy różniła się również istotnie między grupami pracowniczymi, co częściowo może także wyjaśniać opisane powyżej różnice płciowe. Różnice wynikają przede wszystkim z faktu, że osoby na stanowiskach nauczycieli akademickich co do zasady mają nienormowany czas pracy – ponad połowa z nich bardzo często mogła decydować o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz zarządzać długością dnia pracy, a prawie 40% często robiła przerwy na sprawy osobiste. Jednocześnie w tej grupie najczęściej oczekiwano pracy poza ustalonymi godzinami (24%) i najczęściej występowała praca ponad wymiar bez wynagrodzenia (36%). Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych miały najmniejszą autonomię – prawie połowa nigdy nie decydowała o swoich godzinach pracy, a ponad 52% nie mogło zarządzać jej długością. Jednocześnie są to osoby, które najrzadziej pracowały poza ustalonymi godzinami i bez wynagrodzenia. Grupa osób na stanowiskach technicznych plasuje się pośrodku – część osób miało pewną elastyczność oraz połowa nigdy nie pracowała ponad wymiar bez wynagrodzenia, a oczekiwania pracy poza godzinami były rzadsze niż w grupie badawczej.

Wykres 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie "W odniesieniu do ostatniego roku, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat elastycznej organizacji pracy w swojej organizacji/institucji" wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych. N = 1062 (413 osób na stanowiskach administracyjnych, 558 osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych, 91 osób na stanowiskach technicznych)

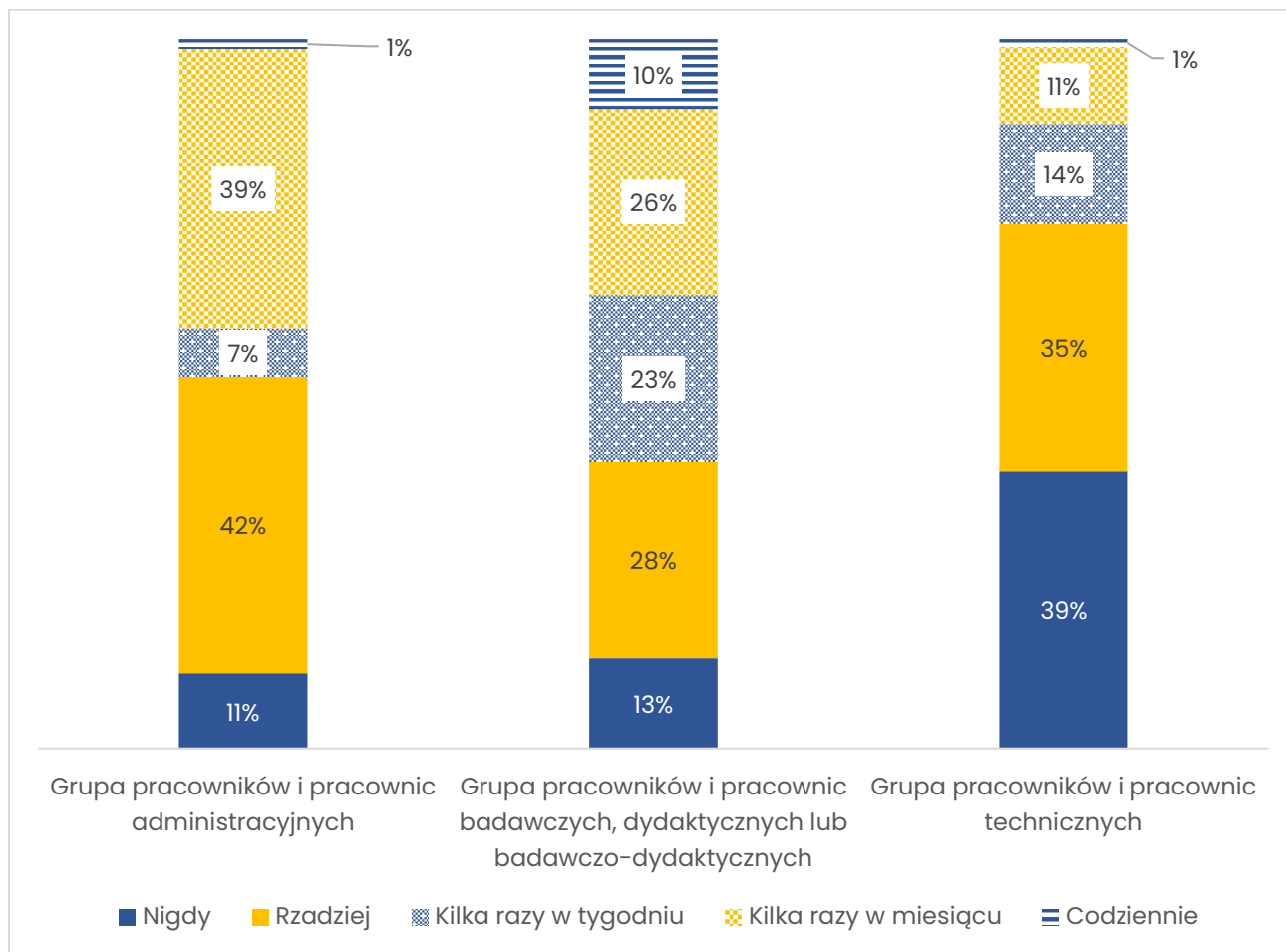


Osoby badane zapytano także o częstotliwość pracy zdalnej. Ogółem większość osób pracowała zdalnie przynajmniej sporadycznie – tylko 15% nigdy nie korzystało z tej formy pracy, 34% pracowało zdalnie „rzadziej [niż kilka razy w miesiącu]”, natomiast około 51% robiło to co najmniej kilka razy w miesiącu.

Różnice w częstotliwością pracy zdalnej między kobietami i mężczyznami są istotne statystycznie. Mężczyźni częściej niż kobiety pracowali zdalnie regularnie – 21% kilka razy w tygodniu i 7% codziennie, w porównaniu do odpowiednio 13% i 5% wśród kobiet. Z kolei kobiety częściej niż mężczyźni pracowały zdalnie sporadycznie – 37% „rzadziej” wobec 27% u mężczyzn. Wyniki wskazują, że mężczyźni częściej regularnie pracowali zdalnie, podczas gdy kobiety okazjonalnie, co może wynikać z faktu że praca zdalna jest mniej upowszechniona w administracji, gdzie jest zatrudnionych więcej kobiet niż na stanowiskach naukowych.

Tak samo jak w przypadku oceny elastyczności pracy, częstotliwość pracy zdalnej istotnie zależała od rodzaju stanowiska. Osoby na stanowiskach administracyjnych pracowały zdalnie sporadycznie – aż 42% „rzadziej [niż kilka razy w miesiącu]” i 39% „kilka razy w miesiącu”, a tylko 1% codziennie. Pracownicy i pracownice badawczy, dydaktyczni i badawczo-dydaktyczni korzystali z pracy zdalnej znacznie częściej – ponad połowa pracowała zdalnie co najmniej kilka razy w tygodniu (23%) lub codziennie (10%), co odzwierciedla większą elastyczność ich pracy. Natomiast pracownicy i pracownice techniczni prawie w ogóle nie pracowali zdalnie – 39% nigdy, a tylko 1% codziennie, co wynika z charakteru ich obowiązków zawodowych.

Wykres 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak często Pan/Pani pracował(a) zdalnie (z domu lub z innego miejsca) w ciągu ostatnich 12 miesięcy?” wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych. N = 1075 (424 osoby na stanowiskach administracyjnych, 559 osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych, 92 osoby na stanowiskach technicznych)



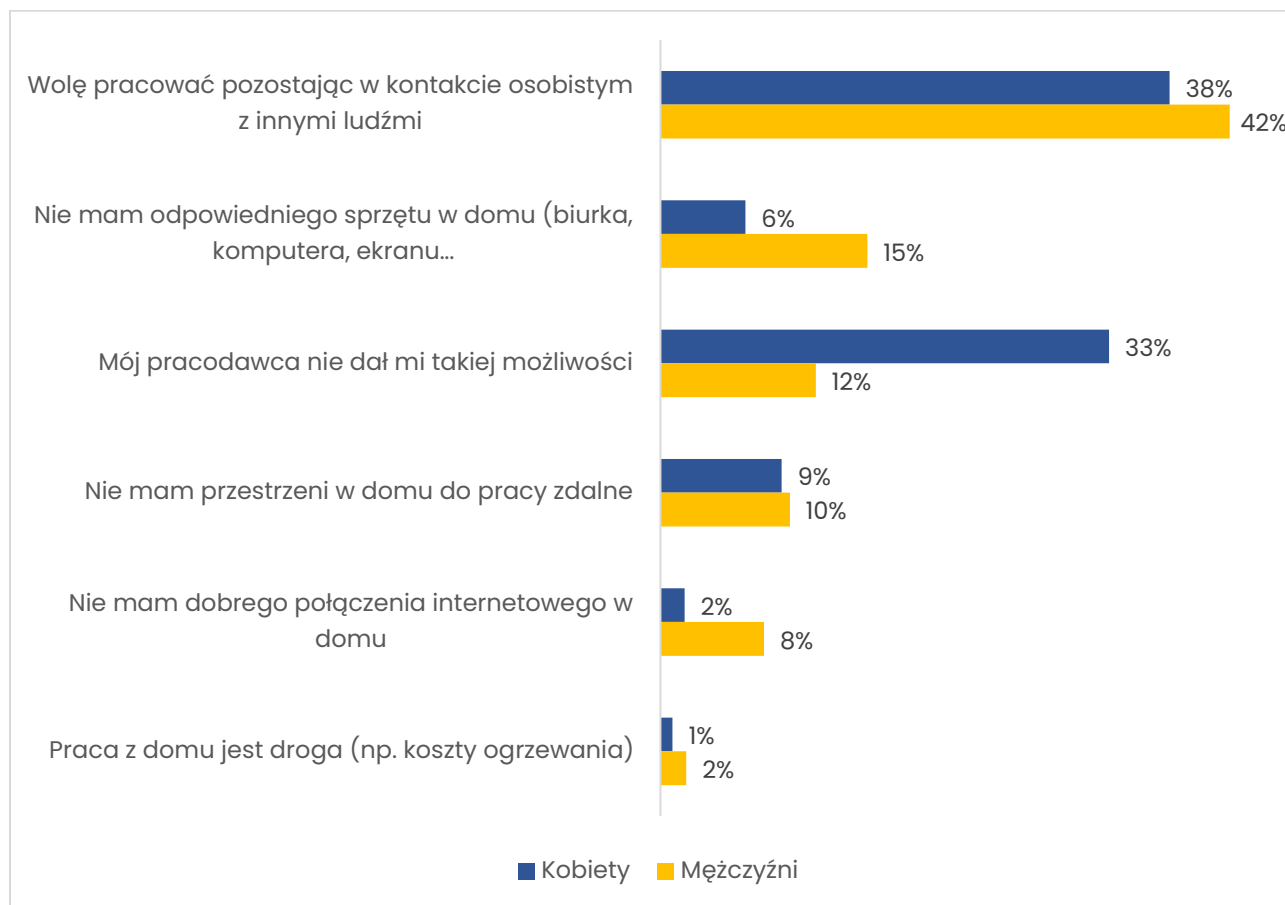
Ponadto, osoby, które wskazały, że nigdy nie pracowały zdalnie poproszono o podanie powodów pracowania wyłącznie stacjonarnie. Najczęściej wskazywaną przyczyną braku pracy zdalnej była preferencja kontaktu osobistego – tak odpowiedziało 39% osób. Kolejnym powodem był brak możliwości ze strony pracodawcy (26%). Pozostałe bariery były znacznie rzadsze: brak przestrzeni w domu (10%), brak odpowiedniego sprzętu (10%), słabe łącze internetowe (4%) oraz koszty pracy z domu (1%).

Wykres 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Nie pracowałem(am) zdalnie, ponieważ...”. N = 166



Istotnie różnią się powody niepracowania zdalnie wskazane przez kobiety i mężczyzn. Największa rozbieżność dotyczyła braku możliwości pracy zdalnej ze strony pracodawcy – wskazało ją 33% kobiet i jedynie 12% mężczyzn. Może to sugerować, że kobiety rzadziej otrzymywały od przełożonych zgodę na pracę zdalną, miały mniejsze możliwości negocjowania takiej formy wykonywania swoich obowiązków lub częściej pracowały na stanowiskach, gdzie praca zdalna jest utrudniona, jak w przypadku obowiązków technicznych, administracyjnych oraz dydaktycznych. Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na brak odpowiedniego sprzętu (15% mężczyzn wobec 6% kobiet) oraz problemy z dostępem do stabilnego połączenia z Internetem (8% wobec 2%). Obie grupy w podobnym stopniu deklarowały brak przestrzeni do pracy w domu (ok. 9%). Warto również zauważyć, że zarówno kobiety (38%), jak i mężczyźni (42%) często wskazywali preferencję pracy w bezpośrednim kontakcie z innymi ludźmi, co pozostało najczęściej wybieranym powodem rezygnacji z pracy zdalnej w obu grupach.

Wykres 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Nie pracowałem(am) zdalnie, ponieważ..” wśród kobiet i mężczyzn. N = 163 (111 kobiet, 52 mężczyzn)

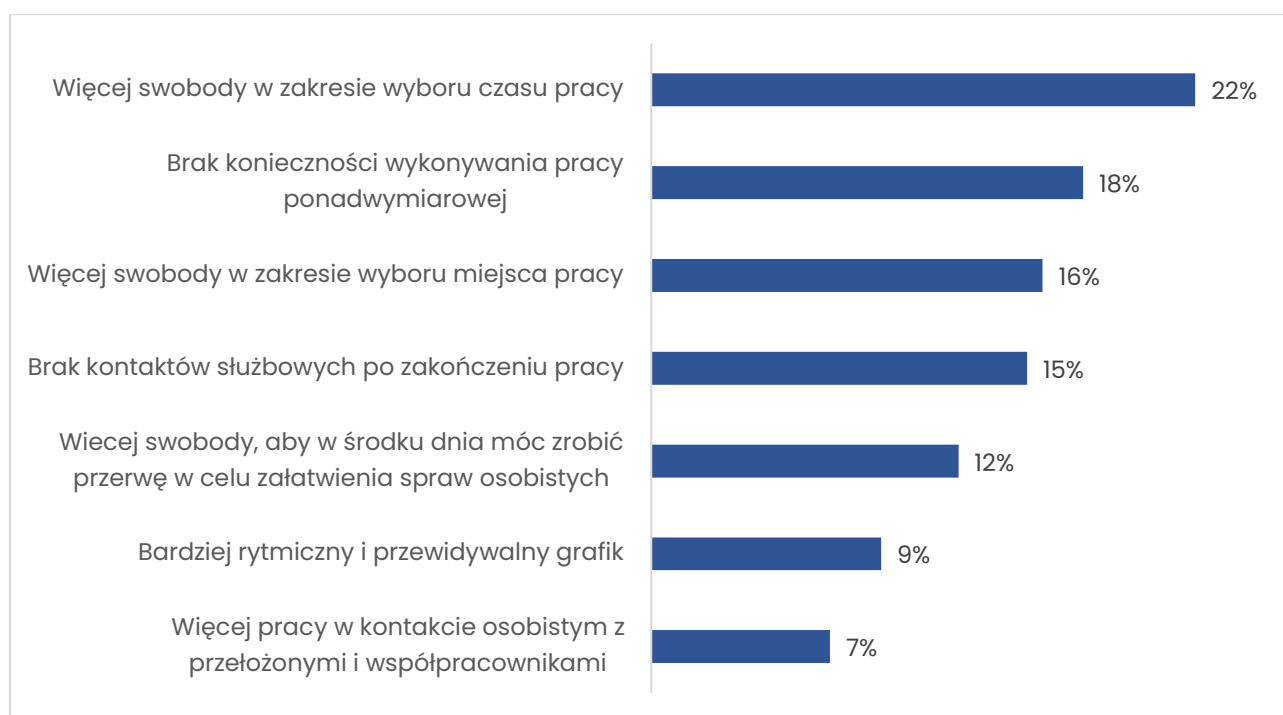


Wyniki badania ukazują również istotną różnicę w powodach niepracowania zdalnie między różnymi grupami pracowniczymi. Najczęściej wskazywaną barierą w każdej z grup była preferencja pracy w kontakcie osobistym z innymi ludźmi, jednak jej znaczenie różniło się w zależności od grupy – najczęściej wskazywali ją pracownicy i pracownice administracyjni (49%), rzadziej badawczy, dydaktyczni i badawczo-dydaktyczni (41%), a najrzadziej techniczni (28%). Znaczące różnice pojawiły się również w odpowiedziach dotyczących braku możliwości pracy zdalnej ze strony pracodawcy – najczęściej wskazywały ją osoby zatrudnione na stanowiskach technicznych (36%), rzadziej na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych (25 %) i administracyjnych (20%). Pracownicy i pracownice badawczy, dydaktyczni i badawczo-dydaktyczni częściej niż inne grupy wskazywali na brak przestrzeni do pracy w domu (14%) oraz brak odpowiedniego sprzętu (13%).

Na koniec tej sekcji pytań osoby ankietowane poproszono o wskazanie, jakie trzy elementy elastycznych warunków pracy były przez nie najbardziej pożądane. Respondentki i respondenci najczęściej wskazywali potrzebę większej swobody w zakresie wyboru czasu pracy (22%). Na drugim miejscu znalazł się brak

konieczności wykonywania pracy ponadwymiarowej (18%). Kolejne istotne potrzeby to większa swoboda w zakresie wyboru miejsca pracy (16%) oraz brak kontaktów służbowych po godzinach pracy (15%). Część ankietowanych (13%) chciałaby mieć możliwość elastycznego zarządzania swoim czasem w ciągu dnia, np. poprzez przerwy na załatwienie spraw osobistych. Mniejszym, choć nadal zauważalnym zainteresowaniem cieszyły się postulaty dotyczące bardziej rytmicznego i przewidywalnego grafiku pracy (9%) oraz zwiększenia kontaktu osobistego z przełożonymi i współpracownikami (7%).

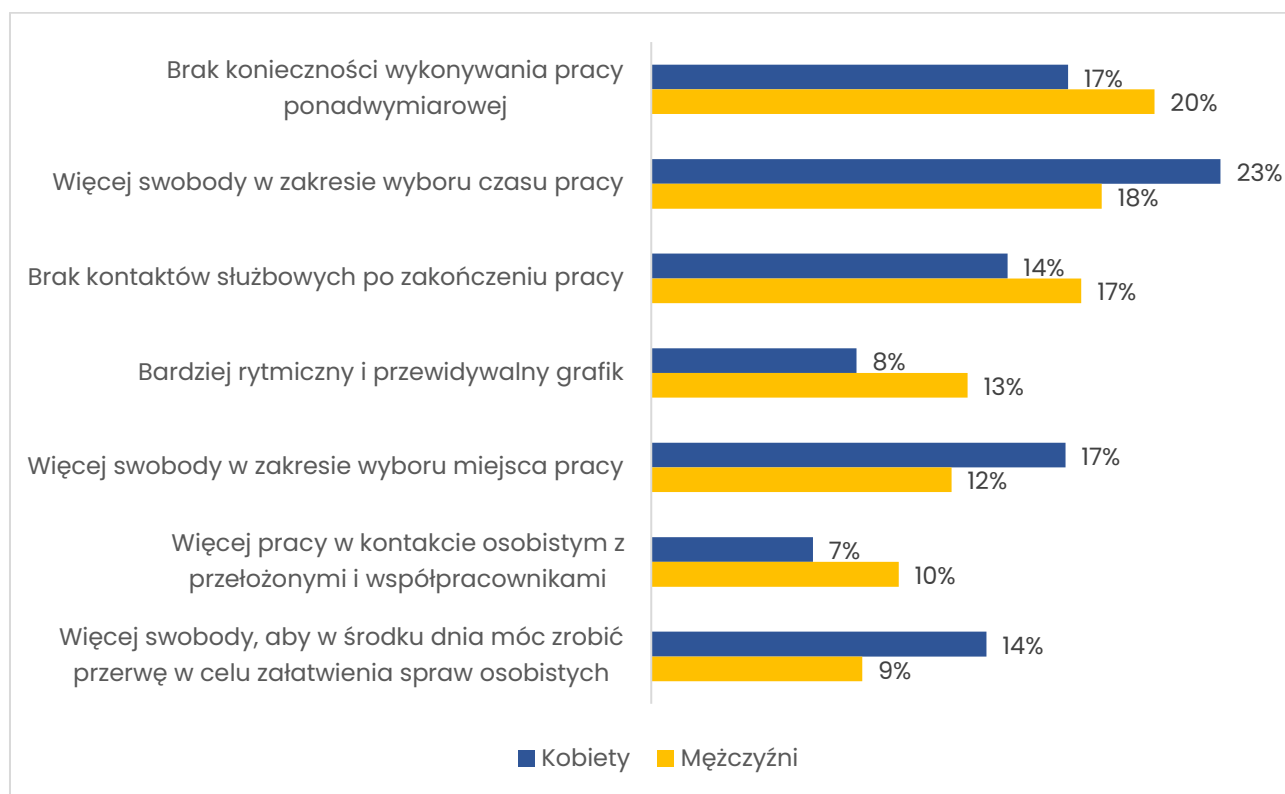
*Wykres 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Proszę pomyśleć o zmianach, które byłyby dla Pana/Pani najbardziej pożądane, jeśli chodzi o elastyczną organizację pracy. Proszę wybrać trzy najważniejsze kwestie.”. N = 993, liczba wskazań = 2545*



Potrzeby w zakresie elastycznych warunków pracy różniły się istotnie między kobietami i mężczyznami.

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na potrzebę większej swobody w zakresie wyboru czasu (23% kobiet wobec 18% mężczyzn) oraz miejsca pracy (17% wobec 12%), a także na możliwość robienia przerw w ciągu dnia w celu załatwienia spraw osobistych (14% wobec 9%). Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety oczekiwali bardziej rytmicznego i przewidywalnego grafiku pracy (13% mężczyzn wobec 8% kobiet), braku konieczności pracy ponadwymiarowej (21% wobec 17%) oraz ograniczenia kontaktów służbowych po godzinach pracy (18% wobec 15%). Mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali również na potrzebę większej liczby kontaktów osobistych z przełożonymi i współpracownikami (10% wobec 7%).

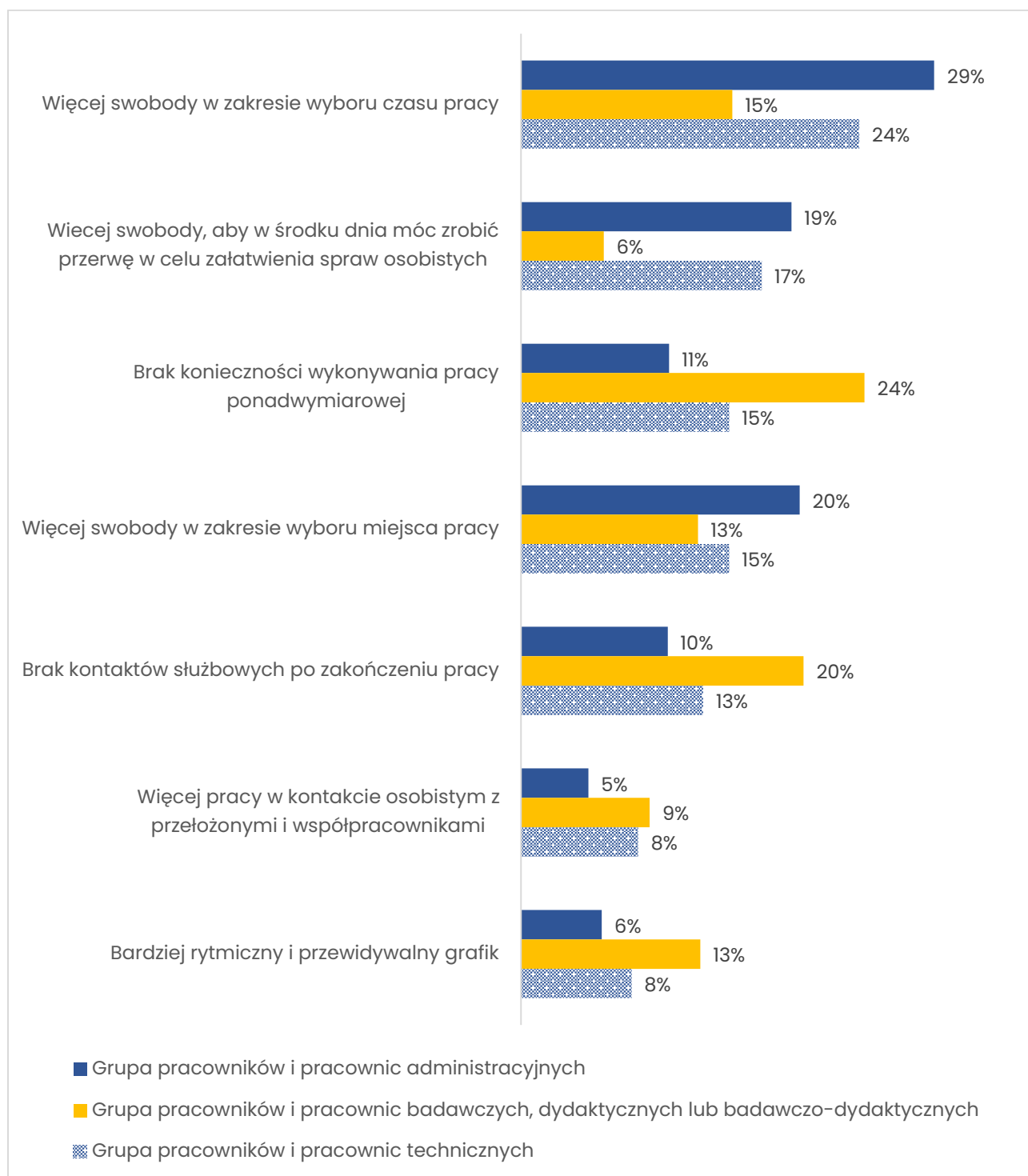
Wykres 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Proszę pomyśleć o zmianach, które byłyby dla Pana/Pani najbardziej pożądane, jeśli chodzi o elastyczną organizację pracy. Proszę wybrać trzy najważniejsze kwestie.” wśród kobiet i mężczyzn. N = 967, liczba wskazań = 2476 (726 kobiet, 1870 wskazań kobiet, 241 mężczyzn, 606 wskazań mężczyzn)



Grupy pracownicze również różniły się między sobą istotnie w kwestii elastycznych warunków pracy.

Osoby na stanowiskach administracyjnych najczęściej wskazywały na potrzebę większej swobody w zakresie wyboru czasu (30%) oraz miejsca pracy (20%), a także na możliwość robienia przerw w ciągu dnia w celu załatwienia spraw osobistych (19%). W grupie pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych dominowały oczekiwania związane z ograniczeniem pracy ponadwymiarowej (25%) oraz brakiem kontaktów służbowych po godzinach pracy (20%). Z kolei osoby na stanowiskach technicznych najczęściej wskazywały na potrzebę większej swobody w zakresie wyboru czasu pracy (24%) oraz możliwość przerw w ciągu dnia (17%).

Wykres 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Proszę pomyśleć o zmianach, które byłyby dla Pana/Pani najbardziej pożądane, jeśli chodzi o elastyczną organizację pracy. Proszę wybrać trzy najważniejsze kwestie.” wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych. N = 966 , liczba wskazań = 2483 (401 osób na stanowiskach administracyjnych, 1044 wskazań osób na stanowiskach administracyjnych, 483 osoby na stanowiskach badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych, 1223 wskazań osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych, 82 osoby na stanowiskach technicznych, 216 wskazań osób na stanowiskach technicznych)



## Kultura organizacji i środowisko pracy

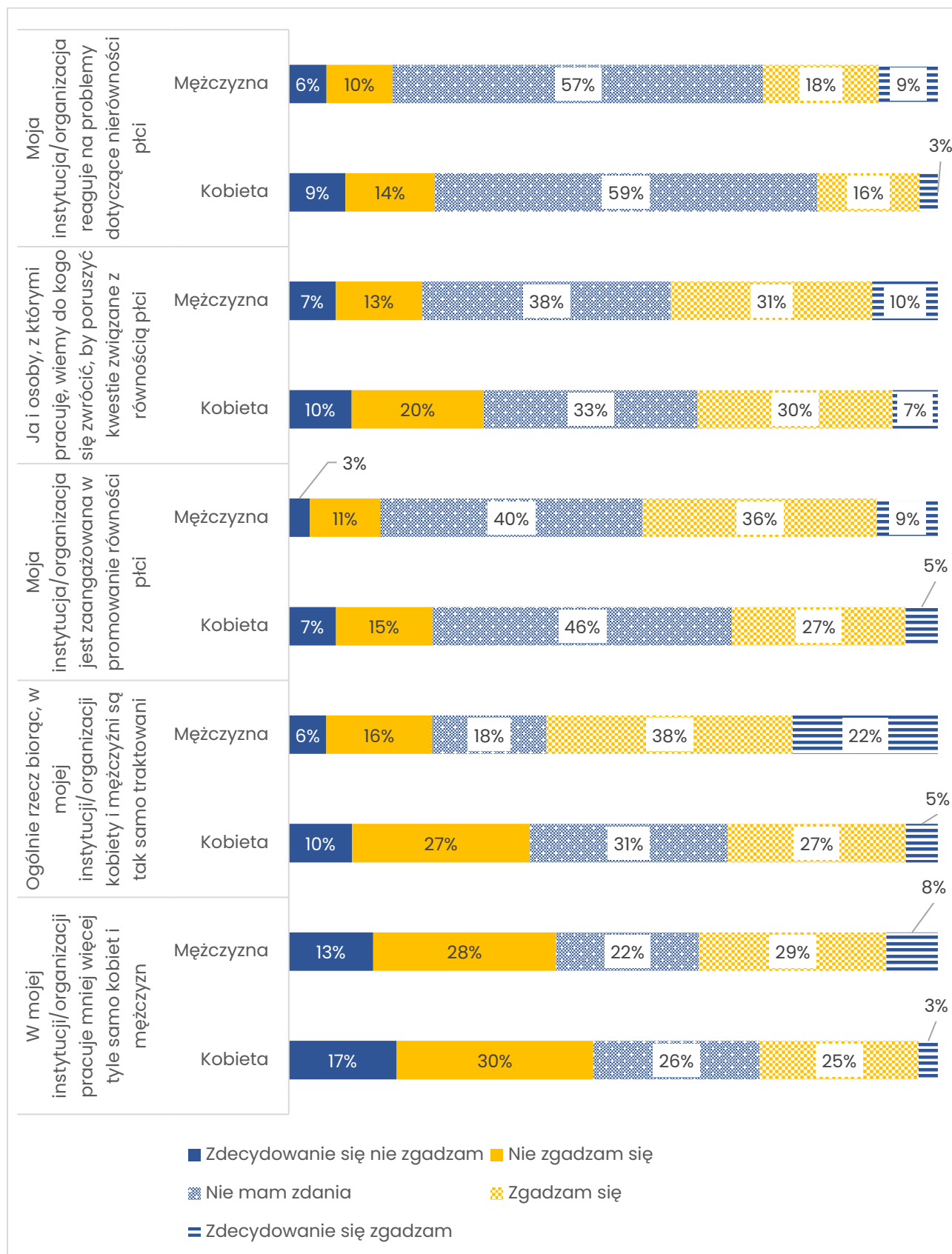
### Opinie na temat równości płci na UJ

Osoby badane zapytano o opinie na temat różnych wymiarów składających się na równość płci na UJ. Osoby badane w tym zestawie pytań częściej niż w pozostałych wskazywały odpowiedź „nie mam zdania”, co można interpretować jako brak zainteresowania lub znajomości tych kwestii. Mimo to, różnice w odpowiedziach na wszystkie pytania były istotne statystycznie. Mężczyźni częściej zgadzali się ze stwierdzeniem „W mojej instytucji/organizacji pracuje mniej więcej tyle samo kobiet i mężczyzn” niż kobiety. Duże różnice pojawiły się w ocenie równego traktowania kobiet i mężczyzn. Mężczyźni znacznie częściej zgadzali się ze stwierdzeniem, że kobiety i mężczyźni są równo traktowani (38% „Zgadzam się” i 22% „Zdecydowanie się zgadzam”), podczas gdy kobiety były bardziej sceptyczne (27% i 5%). Podobny trend widoczny jest w ocenie zaangażowania organizacji w promowanie równości płci – mężczyźni częściej potwierdzali zaangażowanie (36% i 9%), a kobiety częściej wybierały odpowiedź „Nie mam zdania” (46%).

Kobiety częściej od mężczyzn deklarowały, że nie wiedzą, do kogo zwrócić się w sprawach równości płci (10% „zdecydowanie się nie zgadzam”, 20% „nie zgadzam się” wobec odpowiednio 7% i 13% mężczyzn),

Różnice występowały również w ocenie reakcji organizacji na problemy dotyczące nierówności płci – kobiety rzadziej zgadzały się z tym stwierdzeniem (3% kobiet wskazało odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam”, 16% „zgadzam się” wobec odpowiednio 9% i 18% mężczyzn).

Wykres 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami? [odnośnie równości płci w organizacji]” wśród kobiet i mężczyzn. N = 1023 (746 kobiet, 277 mężczyzn)



W przypadku analizy odpowiedzi na powyższe pytanie ze względu na stanowisko pracy jedynie opinie na temat liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w instytucji oraz ich traktowania zależały istotnie od charakteru pracy wykonywanej przez osoby badane. W przypadku pierwszej opinii największe różnice wystąpiły między administracją a grupą nauczycieli i nauczycielek akademickich. W administracji zgoda była najrzadsza – tylko 17% osób zaznaczyło „zgadzam się”, a 3% „zdecydowanie się zgadzam”, podczas gdy wśród osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych te wartości wynosiły odpowiednio 32% i 5%. Osoby zatrudnione w administracji częściej niż inne grupy deklarowały brak zgody (łącznie 53%), natomiast nauczyciele i nauczycielki częściej potwierdzali równoliczność płci. Rozbieżność ta odzwierciedla rzeczywiste różnice płci w strukturze zatrudnienia – o ile administracja jest silnie sfeminizowana, w kadrze akademickiej występuje równowaga płci. Osoby na stanowiskach technicznych plasowały się pośrodku – 26% zgody i 2% zdecydowanej zgody.

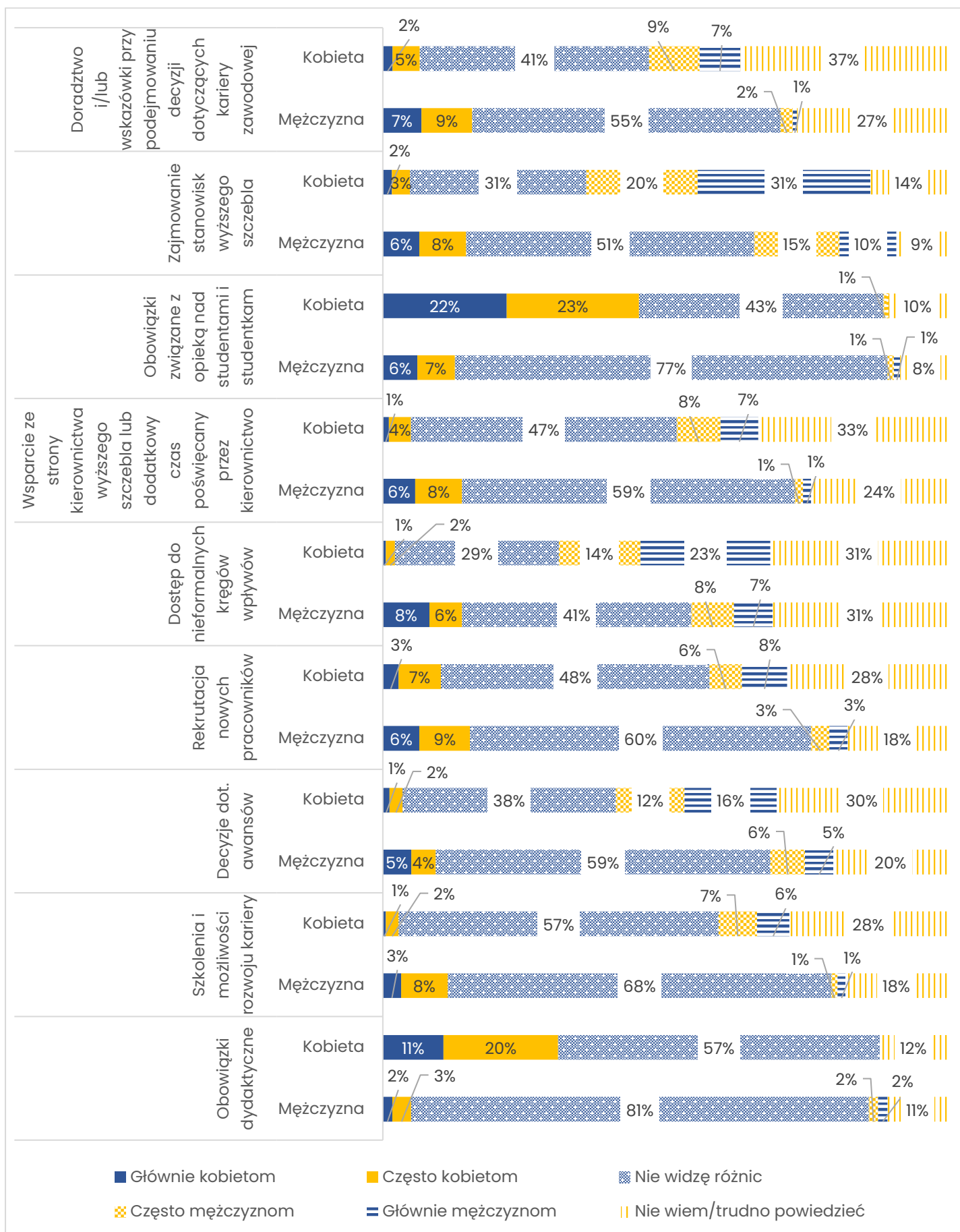
Przekonanie iż „kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani” było również najslabiej reprezentowane w grupie osób na stanowiskach administracyjnych (29% „zgadzam się” i 5% „zdecydowanie się zgadzam”, a aż 36% osób nie miało na ten temat zdania). Odsetek osób przychylających się do tego stwierdzenia był natomiast wyższy w grupie badawczej, dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej (29% „zgadzam się” i 14% „zdecydowanie się zgadzam”), oraz u osób na stanowiskach technicznych, wśród których opinia ta była najczęstsza (38% „zgadzam się” i 10% „zdecydowanie się zgadzam”). Wynik ten sugeruje, że grupy pracownicze mogą w różnym stopniu być narażone na nierówne traktowanie ze względu na płeć.

### Przydzielanie zasobów w instytucji

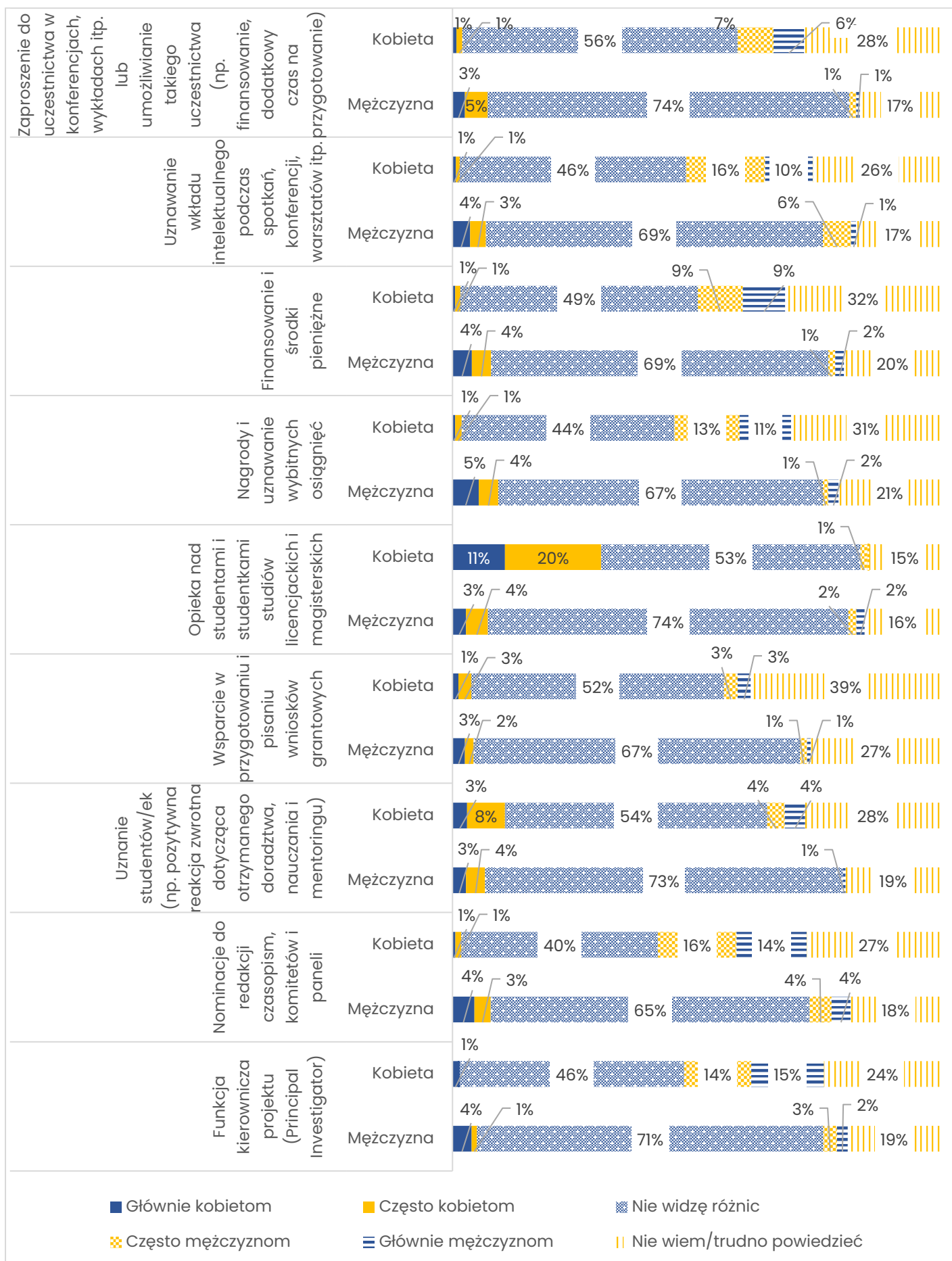
Kolejne pytanie dotyczyło przydzielania różnych zasobów oraz obowiązków na UJ. Osoby badane mogły wskazać komu, według nich, są one przydzielane częściej – kobietom czy mężczyznom. Ogólnie rzecz biorąc, w całej próbie w większości przypadków dominowały odpowiedzi, iż zasoby i obowiązki są rozdzielane równo pomiędzy kobiety i mężczyzn. Jednocześnie jednak kobiety częściej dostrzegały nierówności w dostępie do wybranych zasobów oraz w obciążeniu opieką nad osobami studiującymi, natomiast mężczyźni częściej deklarowali brak różnic w większości kategorii. W wielu przypadkach kobiety częściej wybierały też odpowiedź „Nie wiem/trudno powiedzieć”, co może świadczyć o większej niepewności lub ograniczonym dostępie do informacji. Wyniki te wskazują na odmienne doświadczenia obu grup.

Analiza ujawnia kilka obszarów, w których występują szczególnie silne rozbieżności między kobietami a mężczyznami. Największa różnica dotyczyła obowiązków związanych z opieką nad studentami i studentkami – aż 45% kobiet uważało, że te zadania były przypisywane głównie lub często kobietom, podczas gdy 77% mężczyzn deklarowało brak różnic w tym zakresie. Drugim obszarem o dużej rozbieżności jest zajmowanie stanowisk wyższego szczebla. Kobiety częściej wskazywały, że stanowiska te były przypisywane głównie mężczyznom (31%) lub często mężczyznom (20%), natomiast mężczyźni w większości (51%) nie widzieli różnic i rzadziej dostrzegali przewagę mężczyzn (10%). Podobny trend widoczny był w dostępie do nieformalnych kręgów wpływów – kobiety częściej wskazywały na dominację mężczyzn (23% „głównie mężczyznom” i 14% „często mężczyznom”), podczas gdy mężczyźni częściej deklarowali brak różnic (41%). Znaczące różnice pojawiły się również w ocenie decyzji dotyczących awansów. Kobiety częściej uważały, że są one przydzielane głównie mężczyznom (16%) lub często mężczyznom (12%), podczas gdy mężczyźni w większości (59%) nie widzieli różnic. Wreszcie, w zakresie wsparcia ze strony kierownictwa wyższego szczebla kobiety rzadziej niż mężczyźni deklarowały brak różnic (47% kobiet wobec 59% mężczyzn).

Wykres 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/instytucji?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 1026 (748 kobiet, 278 mężczyzn). Część I



Wykres 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/instytucji?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 1026. Część 2

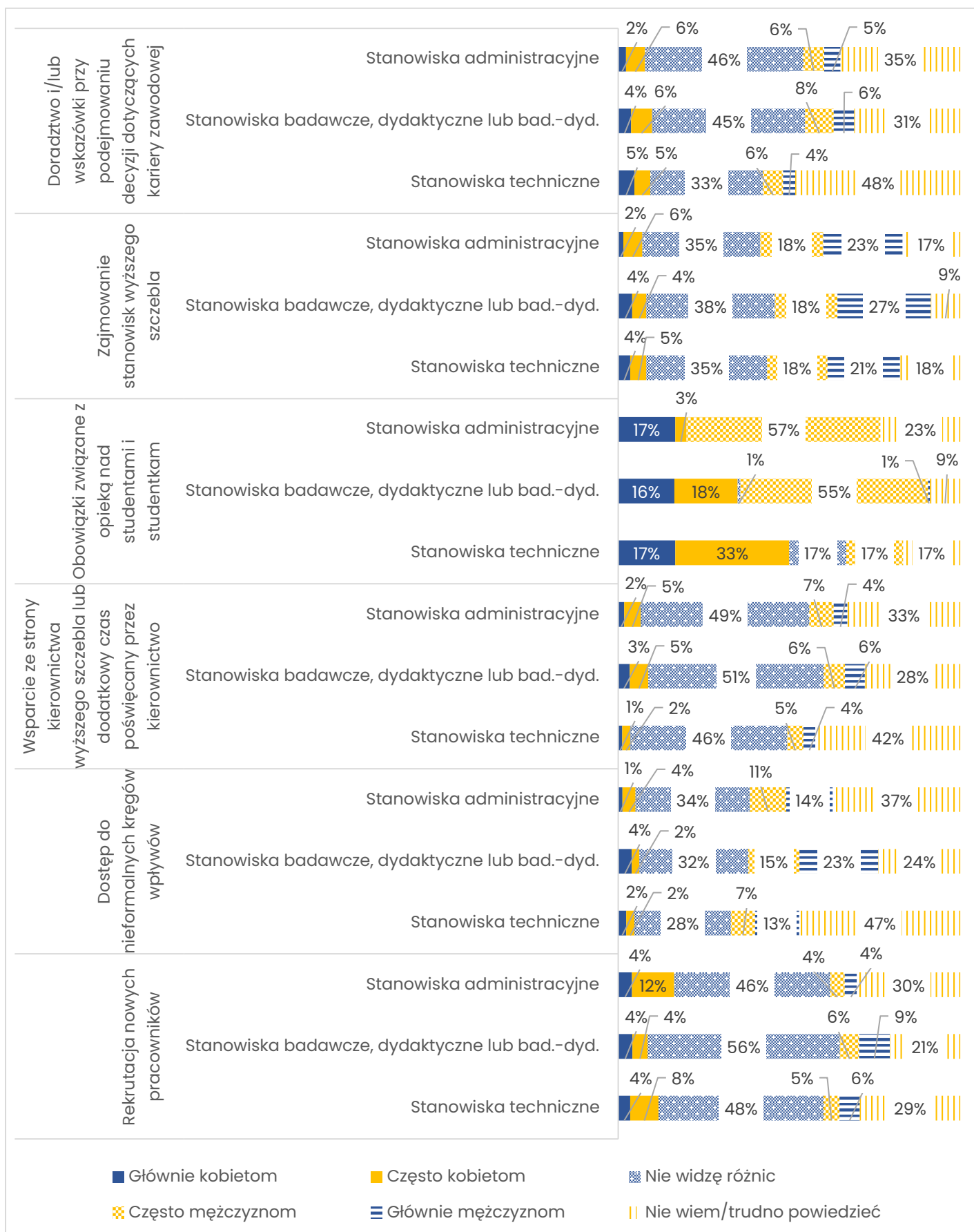


Analiza odpowiedzi na pytania dotyczące oceny przydzielania zasobów w organizacji ujawniła także istotne różnice w niektórych wymiarach w zależności od tego, do jakiej grupy pracowniczej przynależały osoby badane. Wymiary można pogrupować w zależności od tego, komu przypisywane były częściej dane zasoby – kobietom czy mężczyznom. W pierwszej grupie wymiarów znalazły się obszary, w których dominowało przekonanie, że zasoby są częściej lub głównie przyznawane mężczyznom. Są nimi zajmowanie stanowisk wyższego szczebla, dostęp do nieformalnych kręgów wpływów, decyzje dotyczących awansów, uznawanie wkładu intelektualnego, finansowanie oraz nagrody i uznawanie wybitnych osiągnięć.

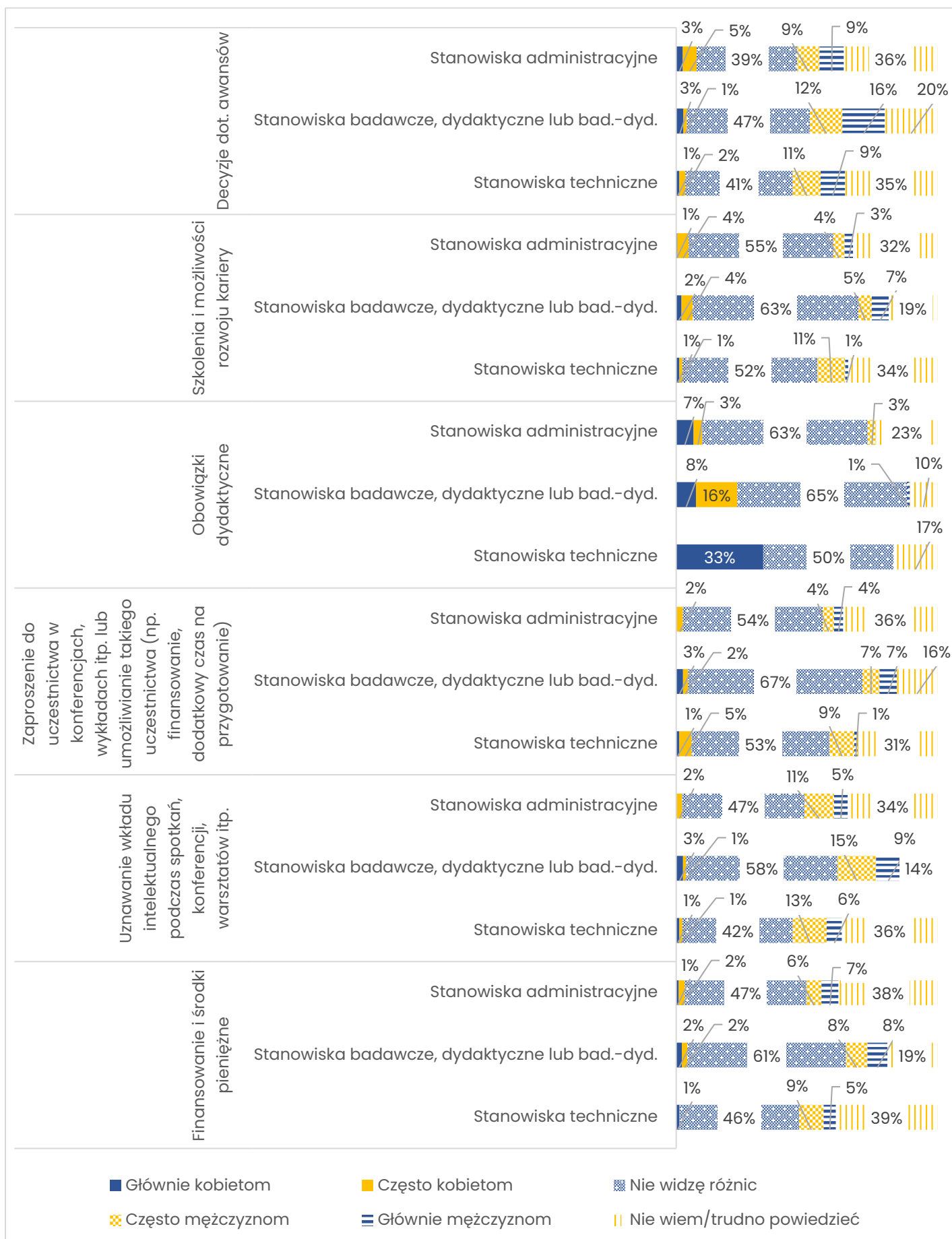
Druga grupa obejmuje wymiary, w których większość osób deklarowała brak różnic, ale pojawiały się sygnały preferencji dla mężczyzn. Dotyczy to rekrutacji nowych pracowników, szkoleń i możliwości rozwoju kariery, zaproszeń do uczestnictwa w konferencjach oraz wsparcia w przygotowaniu wniosków grantowych.

Trzecia grupa obejmuje jedyny obszar, w którym preferencje dotyczą kobiet – obowiązki związane z opieką nad osobami studiującymi. W grupie osób na stanowiskach badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych aż 18% osób wskazało „często kobietom”, a 16% „głównie kobietom”, co pokazuje, że obowiązki opiekuńcze są silnie kojarzone z kobietami. W administracji te wartości były znacznie niższe – 3% „często kobietom” i 17% „głównie kobietom”, a w grupie technicznej dominowało poczucie, że „często” (17%) i „głównie kobietom” (33%). Wyniki te potwierdzają, że w środowisku akademickim opieka nad studentami jest postrzegana jako zadanie przypisywane kobietom. Szczegółowe rozkłady odpowiedzi ze względu na stanowisko przedstawiają wykresy 31. 32. i 33.

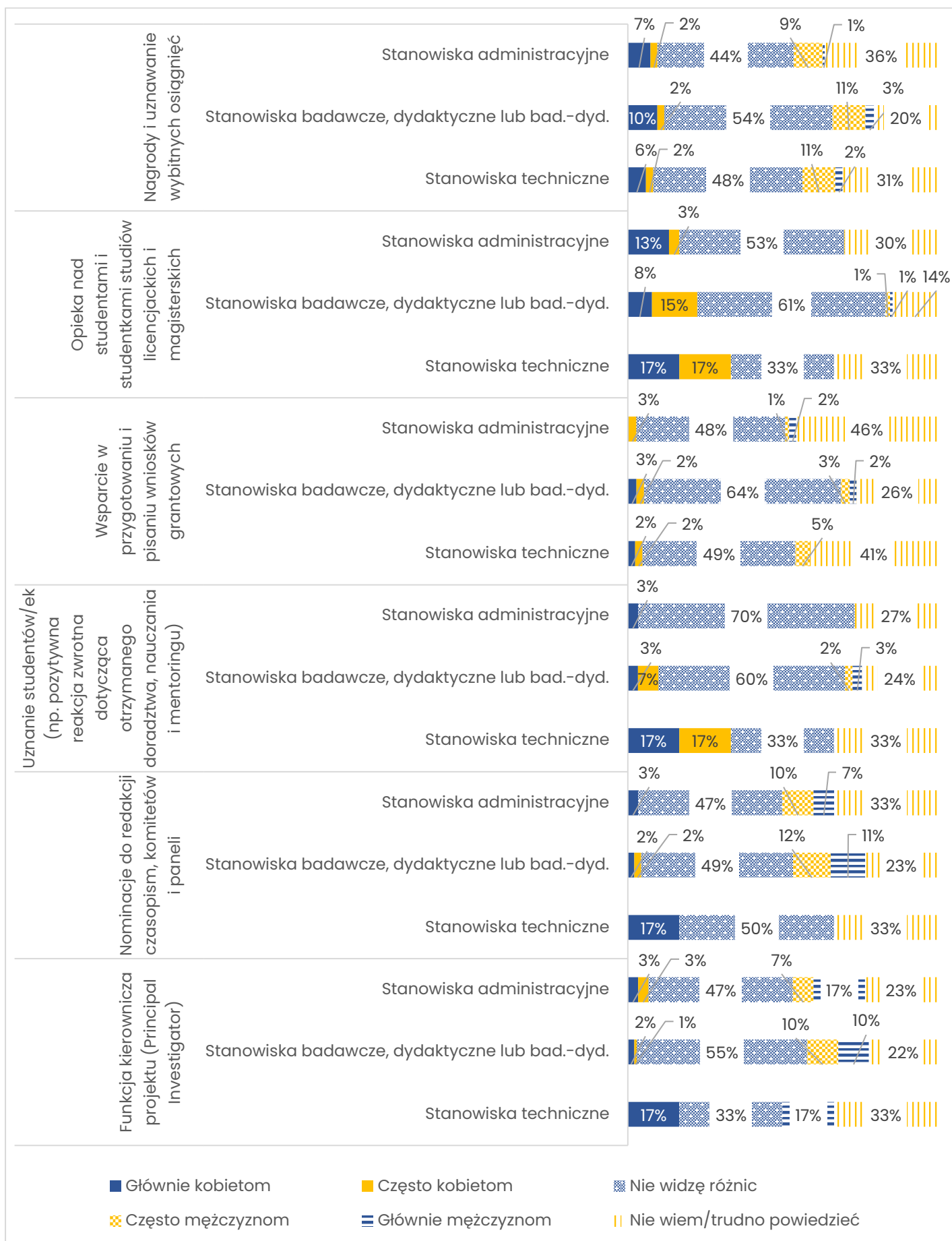
Wykres 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/instytucji?” według grupy pracowniczej. N = 1017 (397 pracowników i pracownic administracyjnych, 535 pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych lub badawczo-dydaktycznych, 85 pracowników i pracownic technicznych). Część 1



Wykres 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/instytucji?” według grupy pracowniczej. N = 1017. Część 2



Wykres 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/instytucji?” według grupy pracowniczej. N = 1017. Część 3



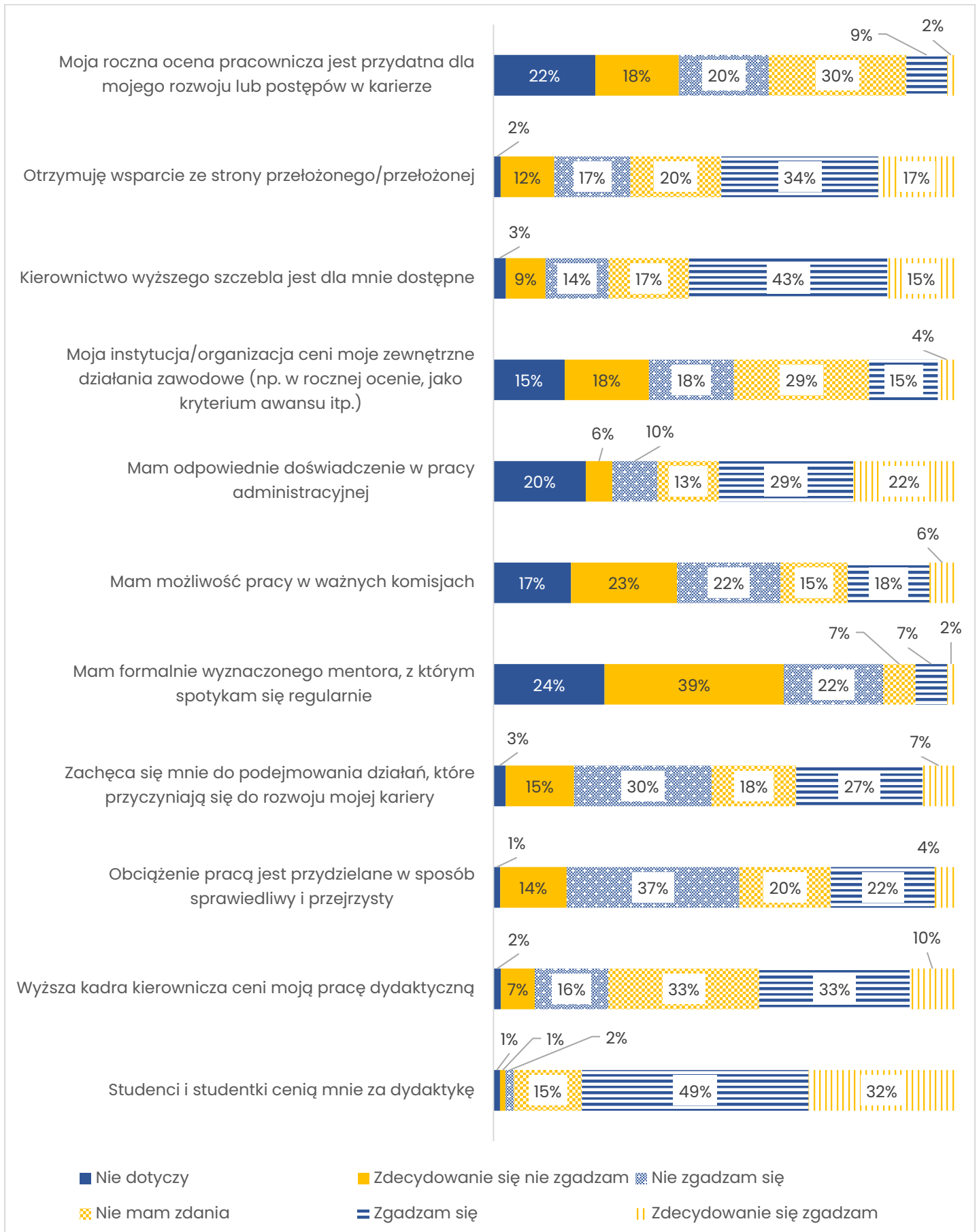
## Opinie na temat miejsca pracy

W kolejnym kroku zbadano opinie badanych na temat miejsca pracy, w szczególności pytania dotyczyły uznania, wsparcia i możliwości rozwoju na UJ. Uwzględniono różne aspekty, takie jak ocena pracy dydaktycznej przez osoby studiujące i kadrę kierowniczą, sprawiedliwość w przydzielaniu obciążenia pracą, dostęp do mentoringu, możliwość udziału w komisjach, wsparcie ze strony przełożonych oraz przydatność oceny pracowniczej.

Największy odsetek odpowiedzi negatywnych pojawił się w obszarze formalnego mentoringu – ponad 60% osób wskazało, że nie miało wyznaczonego mentora. W przypadku sprawiedliwego i przejrzystego przydzielania obciążenia pracą oraz zachęcania do działań rozwojowych widoczny był także znaczny odsetek odpowiedzi negatywnych (odpowiednio łącznie po 51% i 45% wskazań „nie zgadzam się” oraz „zdecydowanie się nie zgadzam”). Osoby prowadzące zajęcia najczęściej potwierdzały, iż są cenione przez studentów i studentki za dydaktykę (49% wskazań „zgadzam się” oraz 32% wskazań „zdecydowanie się zgadzam”).

Analiza opinii dotyczących miejsca pracy pokazuje, że w większości badanych obszarów różnice między kobietami a mężczyznami były niewielkie, jednak w kilku przypadkach były one istotne statystycznie. Największe rozbieżności dotyczyły oceny uznania ze strony osób studiujących – mężczyźni częściej niż kobiety zgadzali się ze stwierdzeniem „studenci i studentki cenią mnie za dydaktykę” (57% mężczyzn wobec 44% kobiet) i częściej wybierali odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (36% mężczyzn wobec 25% kobiet). Istotne różnice pojawiały się również w ocenie uznania ze strony wyższej kadry kierowniczej. Mężczyźni częściej zgadzali się, że ich praca dydaktyczna była ceniona (39 % wobec 30% kobiet), podczas gdy kobiety częściej wybierały odpowiedzi negatywne („nie zgadzam się” – 17% kobiet wobec 14% mężczyzn). Podobny trend widoczny był w ocenie dostępności kierownictwa – mężczyźni częściej zdecydowanie się zgadzali (20% wobec 13% kobiet). Różnice występowały także w postrzeganiu możliwości pracy w ważnych komisjach – mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali, że mieli możliwość pracy w nich (33% mężczyzn wobec 19% kobiet). Ogólnie rzecz biorąc, mężczyźni częściej deklarowali pozytywne doświadczenia w obszarach związanych z uznaniem i dostępem do zasobów, natomiast kobiety częściej wybierały odpowiedzi neutralne lub negatywne. Omawiane opinie nie były natomiast zróżnicowane ze względu na stanowisko pracy.

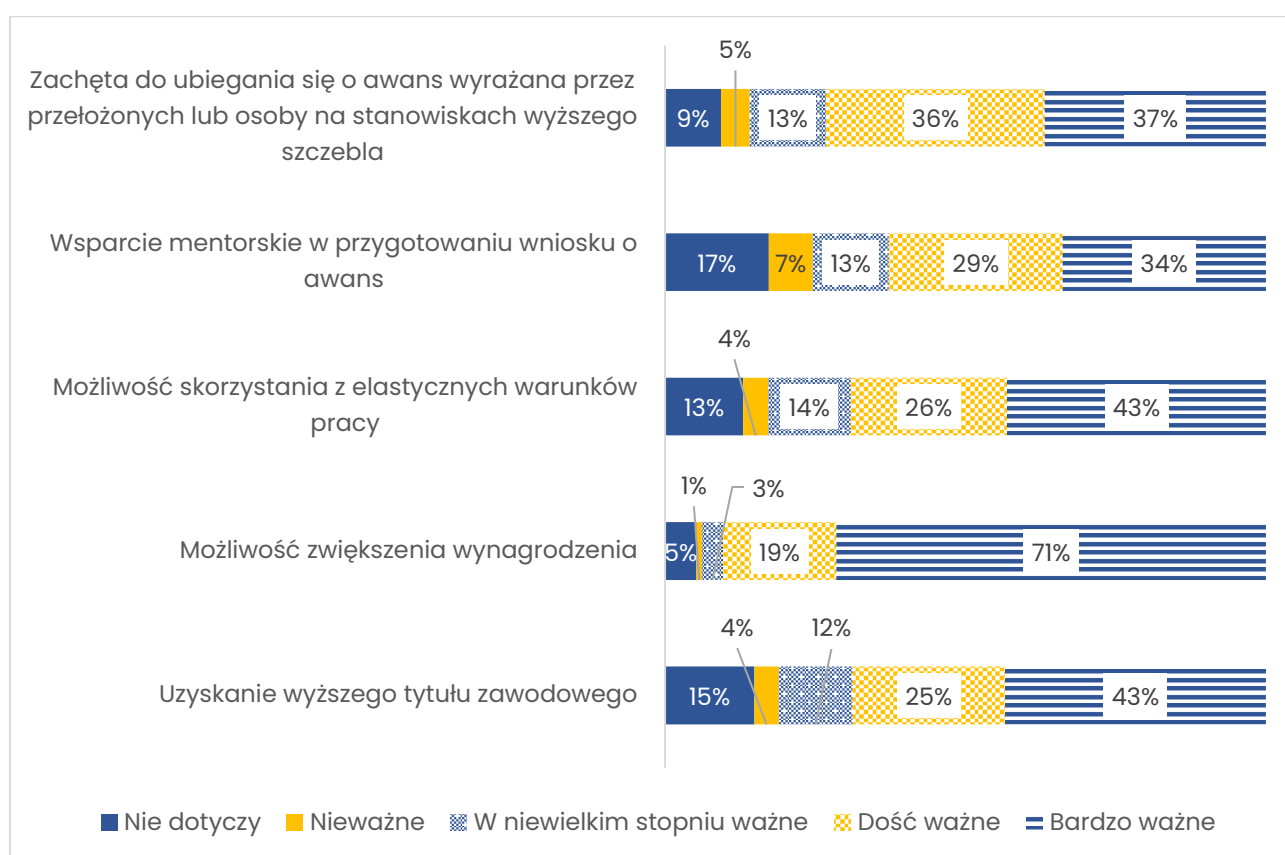
Wykres 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami odnośnie obecnego miejsca pracy”. N = 978 (zagadnienia związane z dydaktyką zadane wyłącznie osobom prowadzącym zajęcia dydaktyczne, n = 501)



## Kryteria ubiegania się o awans

Osoby badane zostały poproszone o wskazanie w jakim stopniu istotne były dla nich poszczególne kategorie w trakcie ubiegania się o awans. Respondenci i respondentki najwyżej ocenili możliwość zwiększenia wynagrodzenia – aż 71% uznało ją za „bardzo ważną”, a kolejne 19% za „dość ważną”. Duże znaczenie przypisywane było również uzyskaniu wyższego tytułu zawodowego oraz możliwości skorzystania z elastycznych warunków pracy (oba wymiary „bardzo ważne” dla 43% osób). Wsparcie mentorskie i zachęta do ubiegania się o awans były oceniane jako mniej istotne, 1 na 3 osoby uznała je za „bardzo ważne”.

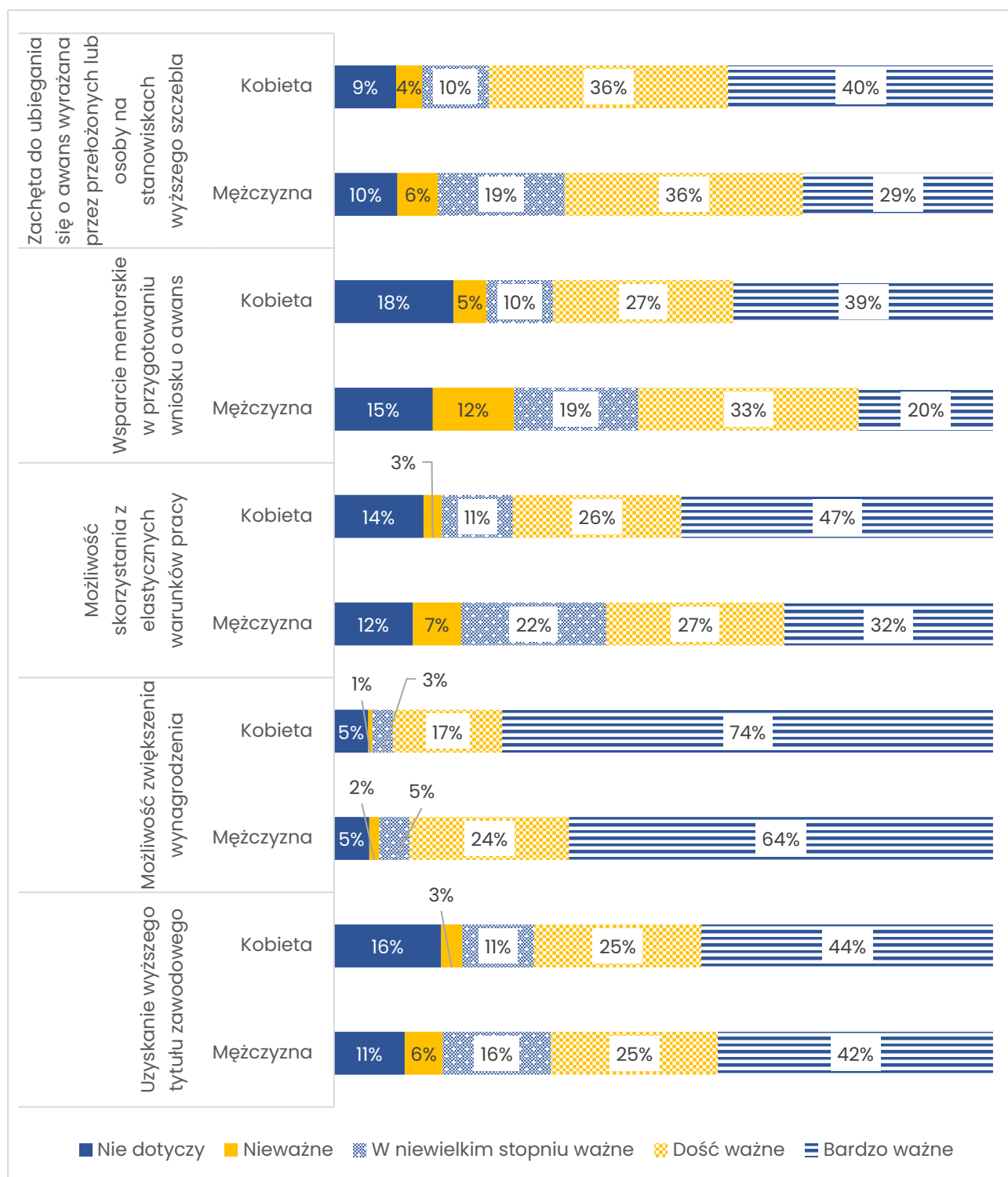
Wykres 35. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak ważne byłyby dla Pana/Pani poniższe punkty/kryteria w przypadku ubiegania się przez Pana/Panią o awans?”. N = 973



Porównanie odpowiedzi kobiet i mężczyzn ujawnia istotne statystycznie różnice we wszystkich obszarach poza kwestią większego wynagrodzenia. W szczególności kobiety częściej niż mężczyźni uznawały zachętę do ubiegania się o awans za „bardzo ważną” (40% kobiet wobec 29% mężczyzn). Podobny trend widoczny był w przypadku wsparcia mentorskiego – 39% kobiet oceniło je jako „bardzo ważne”, w porównaniu do 20% mężczyzn, którzy częściej wybierali odpowiedzi „nieważne” lub „w niewielkim stopniu ważne”. Różnice pojawiły się również w ocenie elastycznych warunków pracy – kobiety częściej uznawały je za „bardzo ważne” (47% wobec 32%

mężczyzn). W odniesieniu do uzyskania wyższego tytułu zawodowego różnice były mniejsze, lecz kobiety częściej wskazywały „bardzo ważne” (44% wobec 42% mężczyzn), a mężczyźni częściej „w niewielkim stopniu ważne” (16% mężczyzn wobec 11% kobiet).

Wykres 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak ważne byłyby dla Pana/Pani poniższe punkty/kryteria w przypadku ubiegania się przez Pana/Panią o awans?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 973 (689 kobiet, 260 mężczyzn)

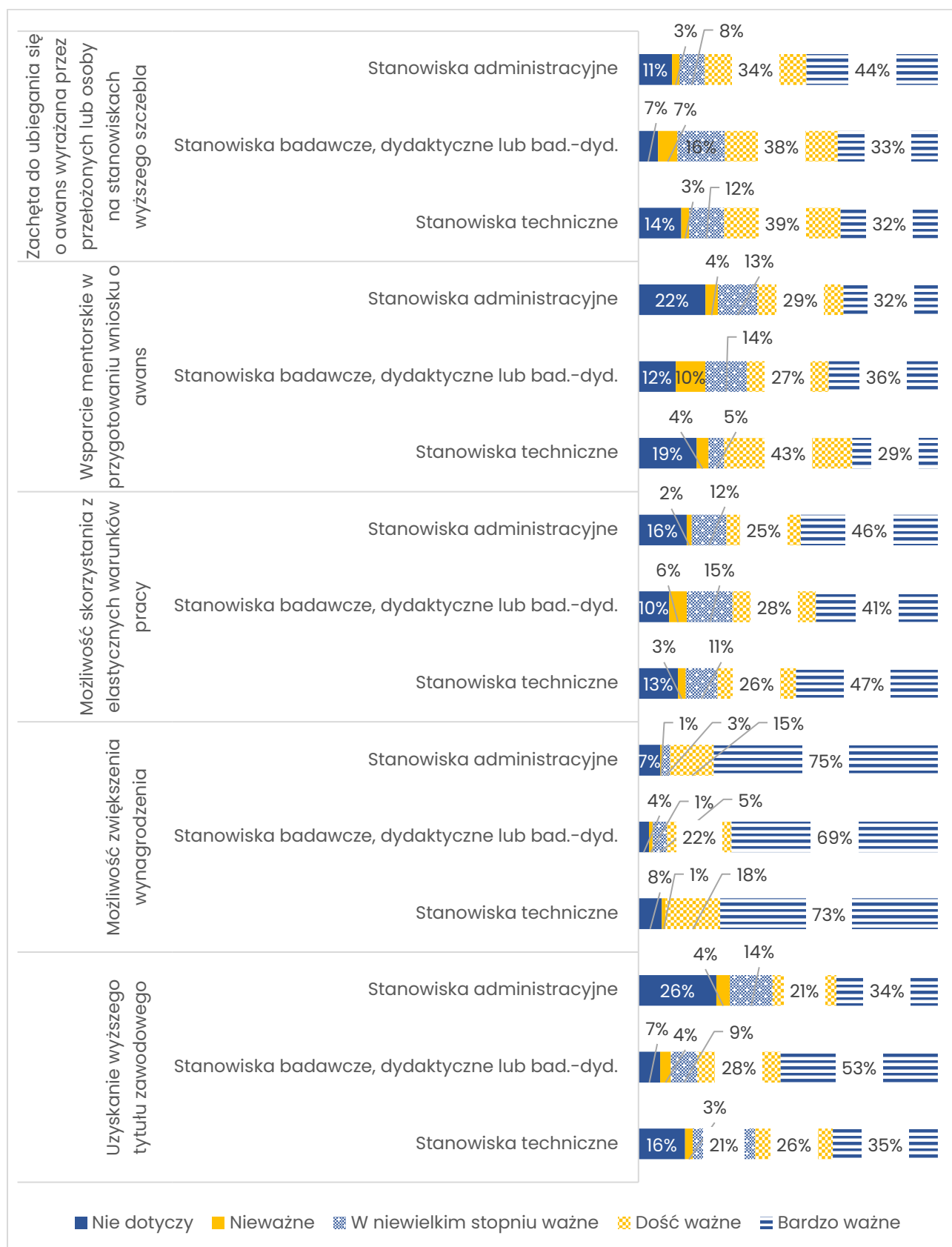


Analiza pięciu czynników związanych z procesem awansu pokazała, że osoby pracujące na różnych stanowiskach inaczej postrzegają ich znaczenie. Różnice między grupami pracowniczymi nie są duże, lecz istotne statystycznie.

Osoby zatrudnione w administracji częściej niż pozostałe grupy podkreślają, jak ważna jest dla nich znaczenie zachęty ze strony przełożonych. W grupie pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych większe znaczenie przypisuje się natomiast wsparciu mentorskiego w przygotowaniu wniosku o awans. Widać też, że elastyczne warunki pracy są istotne dla wszystkich, ale najmocniej dla osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych i technicznych.

Najbardziej uniwersalnym motywatorem pozostaje wynagrodzenie – w każdej z grup większość osób uznaje je za czynnik kluczowy. Z kolei najwyraźniejsze różnice dotyczą znaczenia wyższego tytułu zawodowego. Wśród pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych ma on szczególnie dużą wagę, co odzwierciedla specyfikę kariery akademickiej; w administracji i grupie osób na stanowiskach technicznych ten aspekt jest mniej istotny. Szczegółowe dane przedstawiono na wykresie 37.

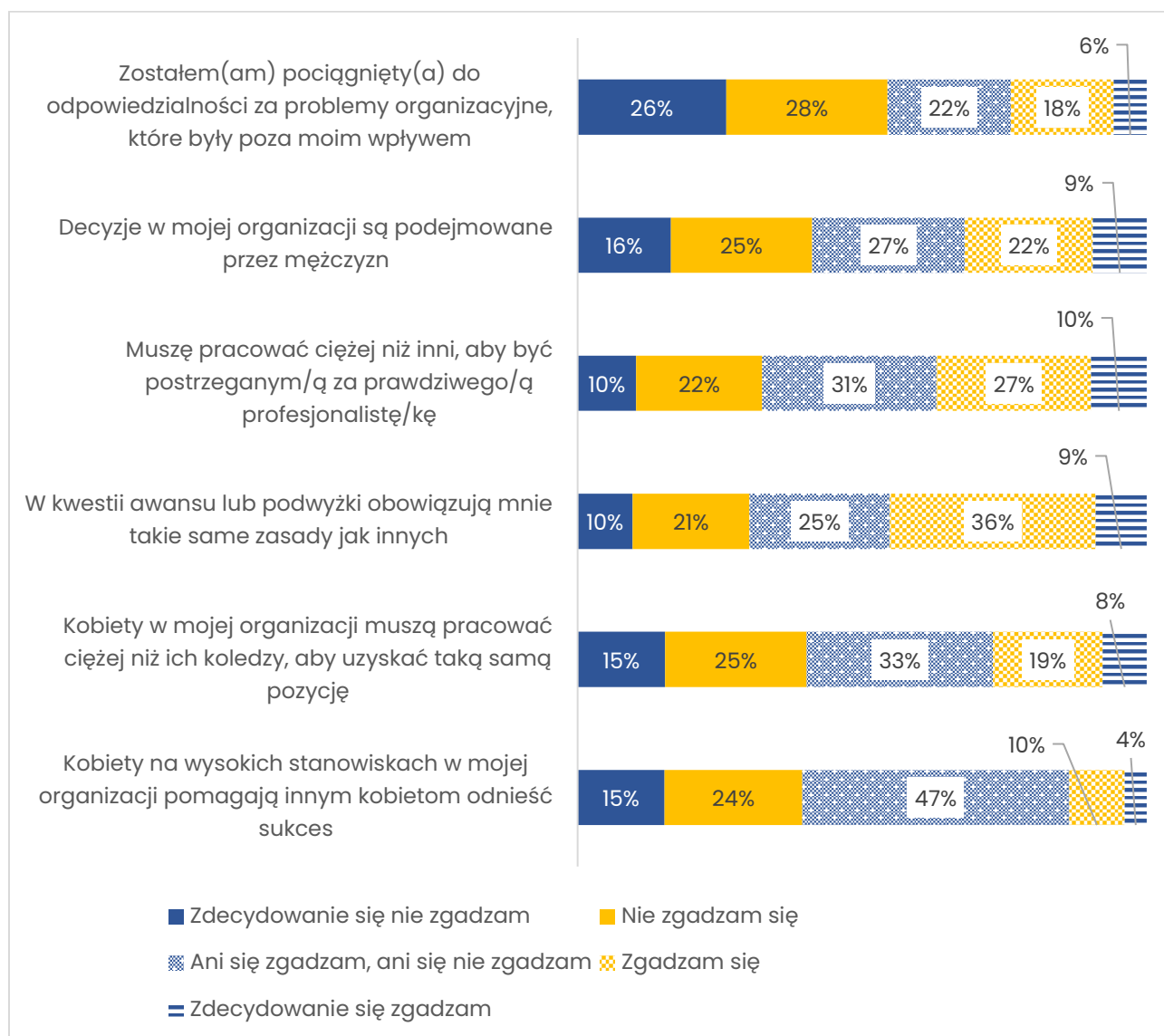
Wykres 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak ważne byłyby dla Pana/Pani poniższe punkty/kryteria w przypadku ubiegania się przez Pana/Panią o awans?” według grupy pracowniczej. N = 943 (358 pracowników i pracownic administracyjnych, 508 pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych lub badawczo-dydaktycznych, 77 pracowników i pracownic technicznych)



## Występowanie uprzedzeń w organizacji

W badaniu analizowano także to, w jakim stopniu rozpowszechnione są różne przekonania dotyczące odpowiedzialności, równości i wsparcia. Najwięcej osób nie zgadzało się ze stwierdzeniem „zostałem(am) pociągnięty(a) do odpowiedzialności za problemy organizacyjne, które były poza moim wpływem” (54% odpowiedzi negatywnych), jednak niemal jedna czwarta respondentów i respondentek (24%) zadeklarowało zgodę, co wskazuje, że jednak znaczna część osób doświadczyła takiej sytuacji. Najwięcej osób zgodziło się, że w kwestii awansu lub podwyżki obowiązywały ich takie same zasady jak innych (36%), jednak po 31% respondentów albo nie miało wyraźnego zdania, albo nie zgadzało się, co może wskazywać na brak przejrzystości w tym obszarze. W przypadku stwierdzenia „decyzje w mojej organizacji są podejmowane przez mężczyzn” odpowiedzi były podzielone – 41% osób nie zgadzało się z nim, ale 31% zgodziło się, co sugeruje, że w części organizacji występowała percepcja dominacji mężczyzn w procesach decyzyjnych. Podobnie zróżnicowane były opinie dotyczące konieczności większego wysiłku w celu uzyskania profesjonalnego wizerunku – 37% osób ankietowanych zgodziło się, że musi pracować ciężiej niż inni, aby być postrzeganym jako profesjonalista i profesjonalistka, co może świadczyć o poczuciu nierówności lub wysokich wymaganiach w środowisku pracy. W odniesieniu do sytuacji kobiet w organizacji odpowiedzi były również podzielone – 27% osób zgodziło się, że kobiety muszą pracować ciężiej niż ich koledzy, aby uzyskać taką samą pozycję, a 33% pozostało neutralnych. Jednocześnie większość respondentów pozostała neutralna wobec stwierdzenia, że kobiety na wysokich stanowiskach pomagają innym kobietom odnieść sukces (47%). Wszystkie analizowane wymiary zależały istotnie od płci, co może wpływać na tak duże zróżnicowanie w opiniach przedstawianych zbiorczo.

Wykres 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe stwierdzenia odnoszą się do Pana/Pani środowiska pracy?”. N = 976

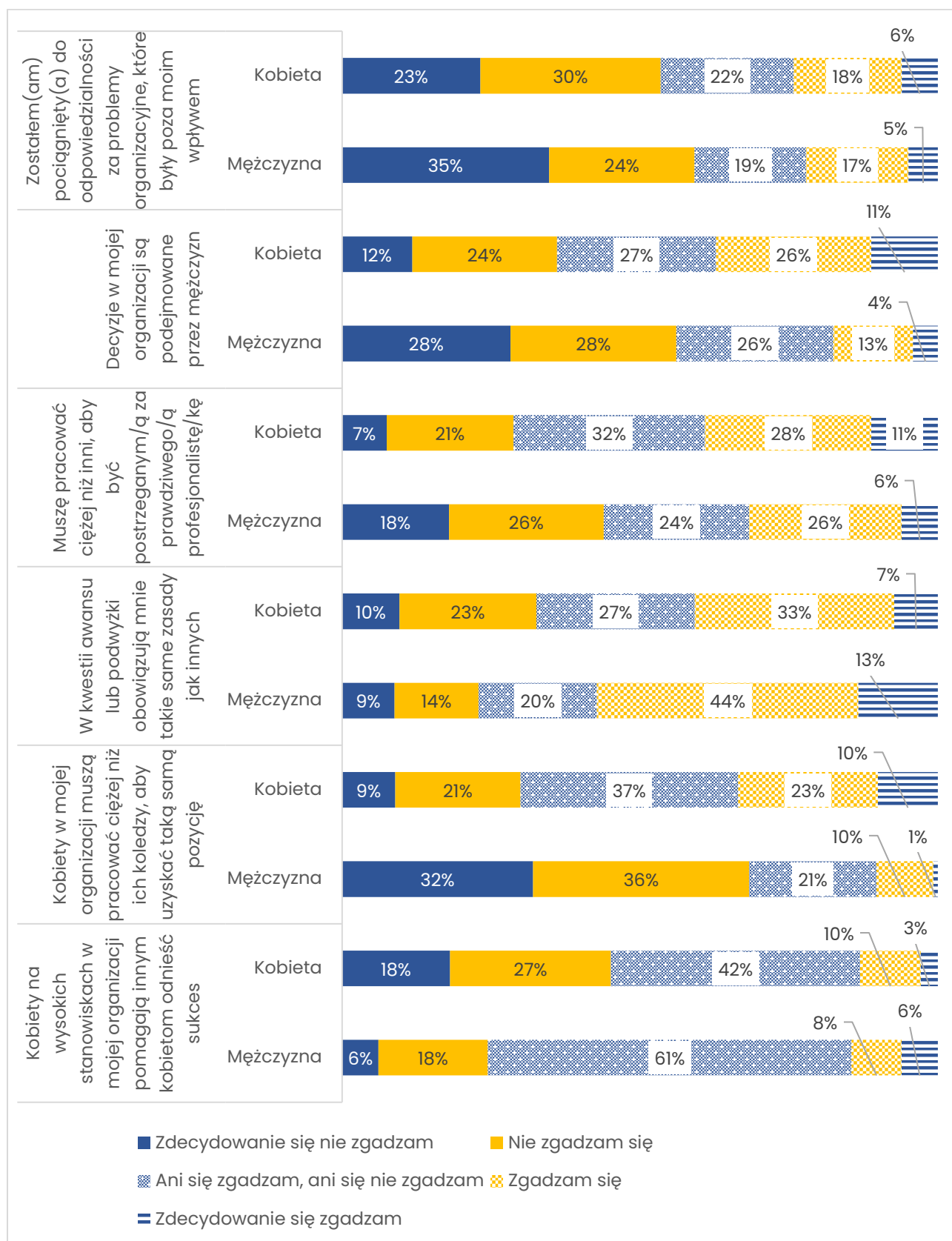


Analizując odpowiedzi według płci osób badanych zaobserwowano następujące zależności: najsilniejsze różnice dotyczą stwierdzenia „kobiety w mojej organizacji muszą pracować ciężiej niż ich koledzy, aby uzyskać taką samą pozycję” – 33% kobiet zgodziło się lub zdecydowanie się zgodziło, podczas gdy wśród mężczyzn ten odsetek wynosił zaledwie 11%, a aż 68% mężczyzn nie zgadzało się z tym stwierdzeniem. W przypadku stwierdzenia „zostałem(am) pociągnięty(a) do odpowiedzialności za problemy organizacyjne, które były poza moim wpływem” kobiety z podobną częstością jak mężczyźni wskazywały odpowiedzi twierdzące (18% kobiet „zgadzam się”, 6% „zdecydowanie się zgadzam” wobec odpowiednio 17% i 5% mężczyzn). W odniesieniu do stwierdzenia „decyzje w mojej organizacji są podejmowane przez mężczyzn” różnice były szczególnie wyraźne – 56% mężczyzn nie zgadzało się lub zdecydowanie się nie zgadzało, podczas gdy kobiety częściej

zgadzały się (37% kobiet wobec 17% mężczyzn). Podobny trend widoczny był w ocenie konieczności większego wysiłku w celu uzyskania profesjonalnego wizerunku – 39% kobiet zgadzało się lub zdecydowanie się zgadzało, że muszą pracować ciężiej niż inni, w porównaniu do 32% mężczyzn. W przypadku zasad awansu i podwyżek mężczyźni częściej deklarowali, że obowiązywały ich takie same zasady jak innych (57% mężczyzn wobec 40% kobiet), co może świadczyć o większym poczuciu równości w tej grupie. W przypadku pytania o wsparcie kobiet na wysokich stanowiskach dla innych kobiet większość respondentów pozostała neutralna, ale kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały brak takiego wsparcia (45% kobiet wobec 24% mężczyzn).

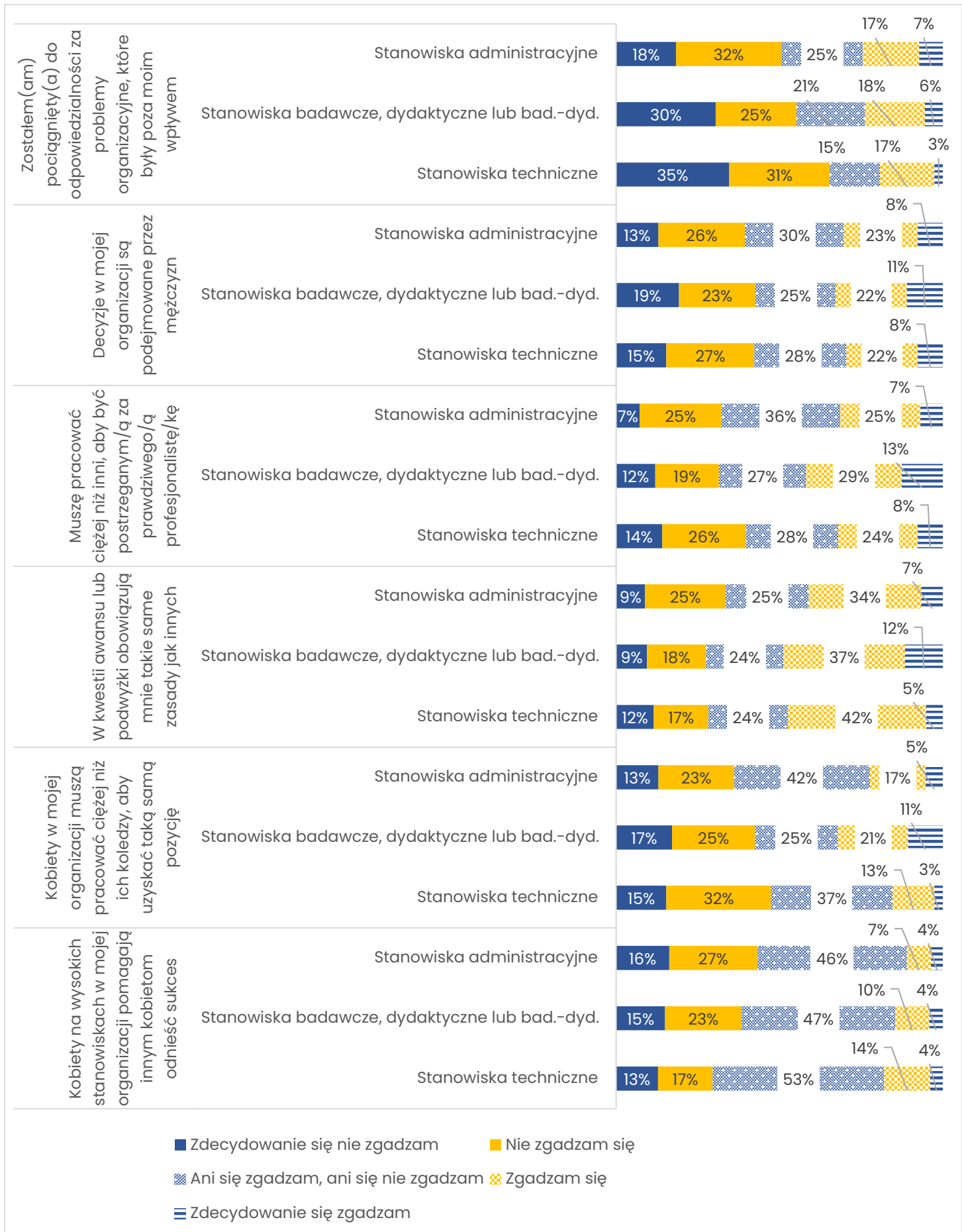
Ogólnie wyniki pokazują, że kobiety częściej dostrzegały nierówności w procesach decyzyjnych, awansach i wymaganiach dotyczących pracy, podczas gdy mężczyźni częściej deklarowali brak takich problemów. Dane te wskazują na odmienne doświadczenia obu grup.

Wykres 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe stwierdzenia odnoszą się do Pana/Pani środowiska pracy?” według grupy pracowniczej. N = 950 (363 pracowników i pracownic administracyjnych, 509 pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych lub badawczo-dydaktycznych, 78 pracowników i pracownic technicznych)



Analiza sześciu stwierdzeń dotyczących poczucia sprawiedliwości, obciążeń i równego traktowania pokazuje, że tylko niektóre z nich różnicują doświadczenia osób z poszczególnych grup pracowniczych. We wszystkich grupach dominowało przekonanie o niebyciu pociągającym do odpowiedzialności za problemy pozostające poza własnym wpływem, najsilniej wśród pracowników i pracowników na stanowiskach technicznych (66%). Osoby na stanowiskach administracyjnych oraz badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych częściej niż osoby na stanowiskach technicznych deklarowały występowanie takiej sytuacji (ok. 24% wobec 19%). Wyraźne różnice dotyczą też poczucia konieczności cięższej pracy, aby być postrzeganym jako profesjonalista lub profesjonalistka. Najbardziej widoczne jest to wśród osób z grupy badawczej, dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej – aż 42% z nich zgodziło się z takim stwierdzeniem, przy stosunkowo niskim odsetku odpowiedzi neutralnych. W administracji opinie są bardziej rozproszone, a największa część odpowiedzi była neutralna (36%). Natomiast w grupie osób na stanowiskach technicznych najczęściej zaprzeczano występowaniu takiej sytuacji (40%). Podobny układ widoczny jest przy stwierdzeniu dotyczącym dodatkowego wysiłku wymaganego od kobiet, aby osiągnąć taką samą pozycję jak mężczyźni. Występowanie takiego zjawiska najczęściej potwierdzają osoby z grupy pracowników i pracowników badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych (32% zgody), podczas gdy w administracji dominują odpowiedzi neutralne (42%). W grupie osób na stanowiskach technicznych największy jest udział odpowiedzi zaprzeczających, że kobiety muszą pracować ciężiej, aby osiągnąć pozycję zawodową (47%), co sugeruje, że takie doświadczenia są tam znacznie mniej widoczne. W trzech pozostałych obszarach różnice między grupami nie są statystycznie istotne.

Wykres 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe stwierdzenia odnoszą się do Pana/Pani środowiska pracy?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 952 (691 kobiet, 261 mężczyzn)



## Mikroagresje, nękanie i mobbing, molestowanie

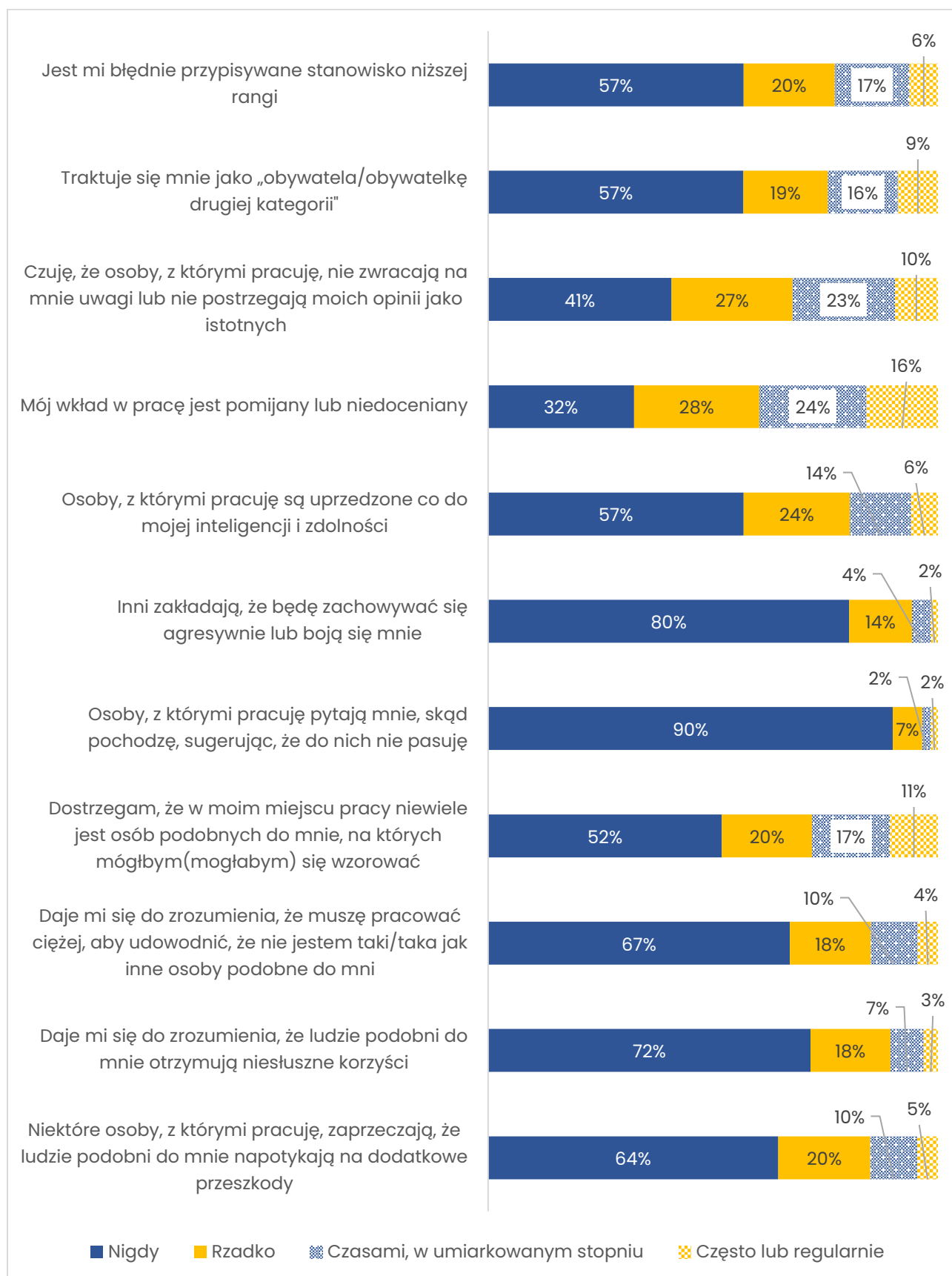
Poniższa sekcja raportu dotyczy różnego rodzaju zachowań niepożądanych, których osoby badane mogą doświadczać w swojej codziennej pracy. W szczególności zadano pytania dotyczące mikroagresji, nękania i mobbingu oraz molestowania seksualnego i molestowania ze względu na płeć i tożsamość płciową.

### Mikroagresje

Przez mikroagresje rozumiemy krótkie i powszechne werbalne i niewerbalne zniewagi, zamierzone lub niezamierzone, które przekazują wrogie, uwłaczające lub negatywne komunikaty i obelgi wobec osoby lub grupy docelowej. Mogą one być związane z rasą lub kolorem skóry, płcią, orientacją seksualną, wiekiem, grupą etniczną lub religią. Osoby badane zostały poproszone o wskazanie częstotliwości, z jaką spotykały się z kilkoma rodzajami mikroagresji. Analiza odpowiedzi pokazuje, że większość respondentów i respondentek rzadko doświadczała mikroagresji w miejscu pracy, jednak pewne ich formy były obecne.

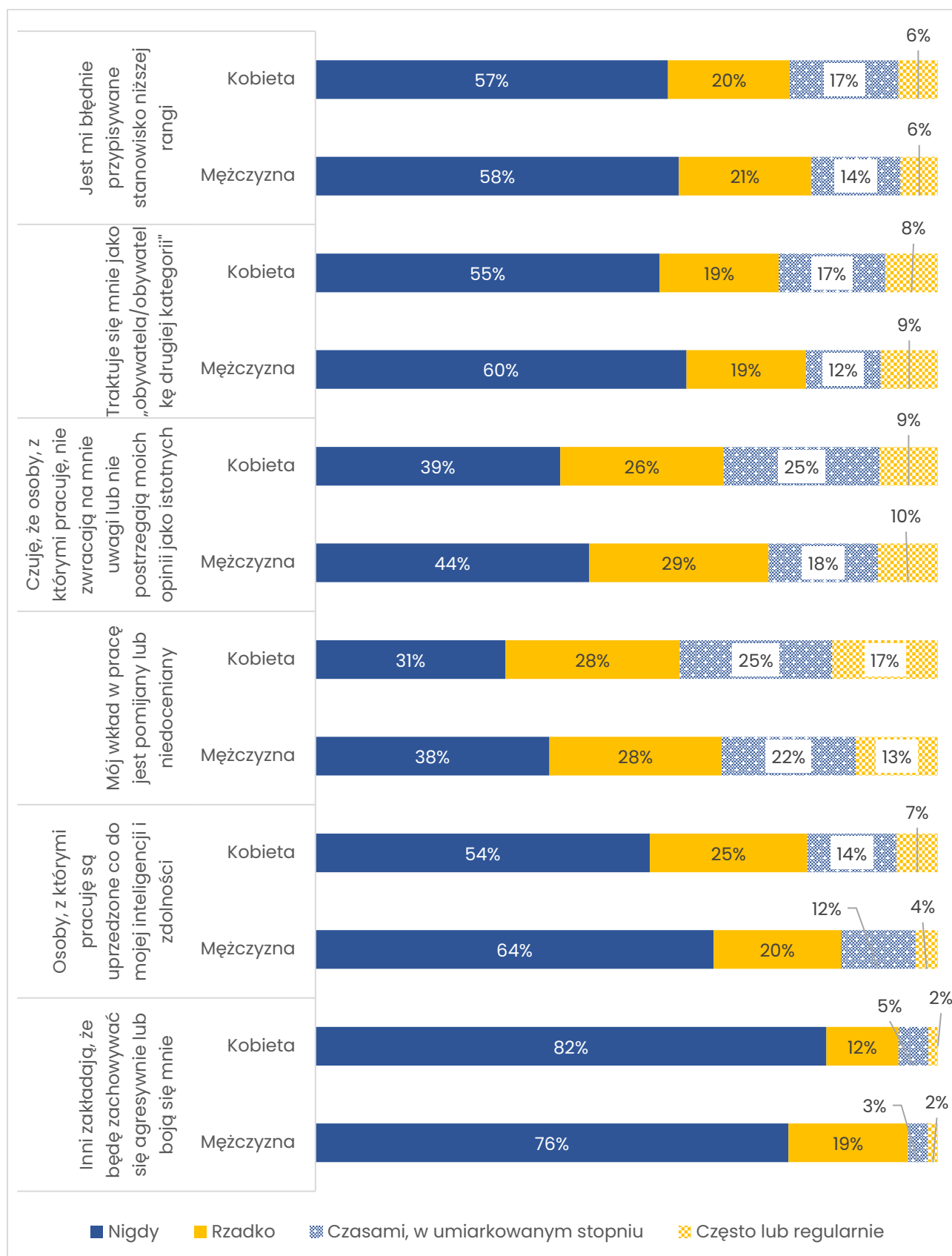
Najczęściej wskazywane sytuacje dotyczyły pomijania wkładu w pracę – 68% osób deklarowało, że zdarzało się im to co najmniej „rzadko”. Nieco mniej osób (60%) wskazało, że przynajmniej sporadycznie czuły się ignorowane w dyskusjach, gdy ich opinie nie były postrzegane jako istotne. Natomiast 48% badanych dostrzegło co najmniej sporadyczny brak osób podobnych do siebie w miejscu pracy, na których mogliby się wzorować. Wreszcie, 32% osób badanych zadeklarowało, że co najmniej rzadko dawało im się do zrozumienia, że muszą pracować ciężiej, aby udowodnić swoją wartość. Z kolei doświadczenia związane z uprzedzeniami wobec inteligencji, agresywności czy pochodzenia były rzadkie – ponad 80% ankietowanych nigdy nie spotkało się z oczekiwaniem, że będą zachowywać się agresywnie, a 90% nigdy nie było pytanych o pochodzenie w sposób sugerujący brak przynależności.

Wykres 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Poniższe stwierdzenia odnoszą się do doświadczeń w miejscu pracy nazywanych mikroagresjami. Proszę ocenić, jak często doświadczal(a) Pan/Pani następujących sytuacji w miejscu pracy/instytucji”. N = 919

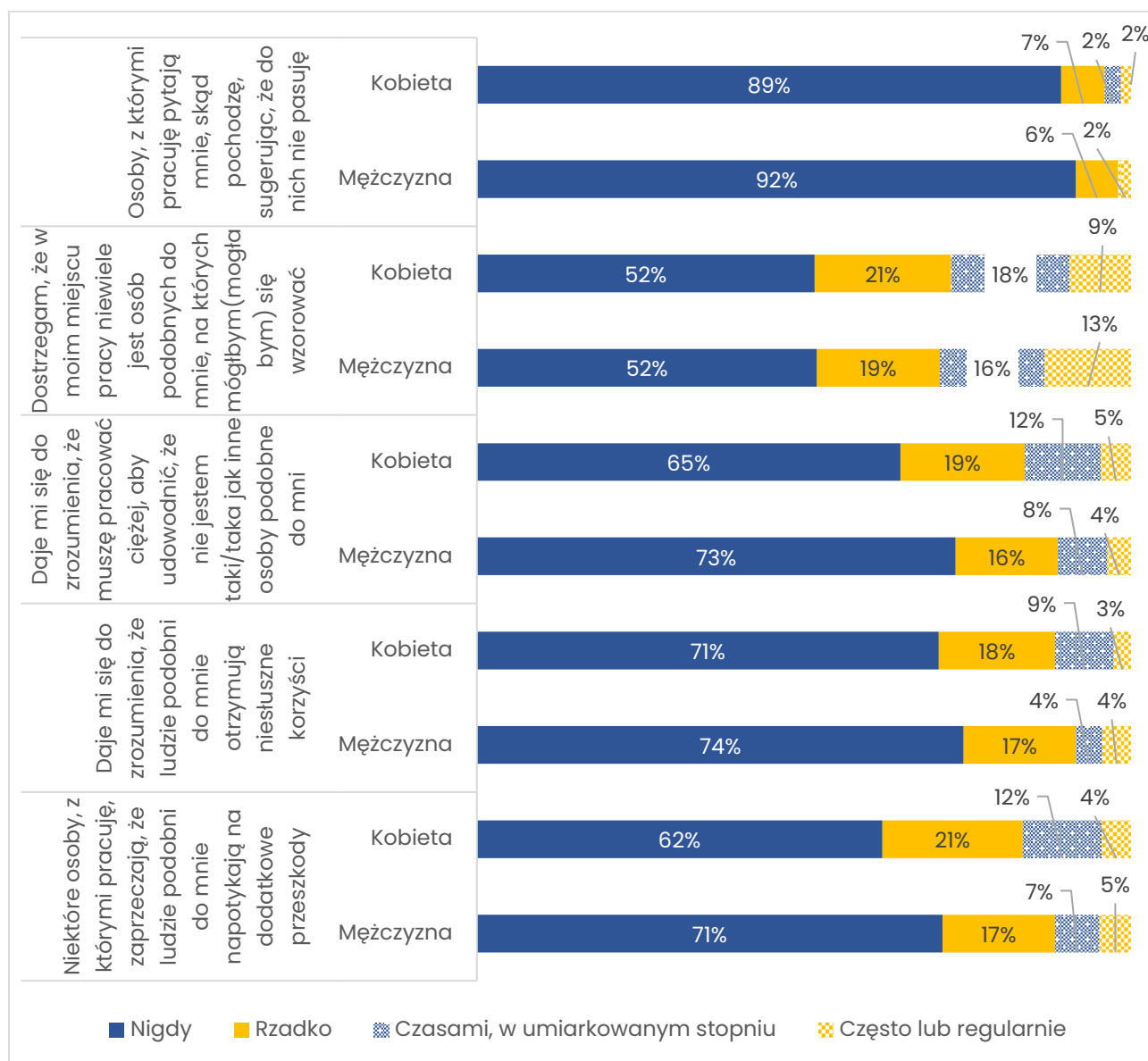


Analiza odpowiedzi ze względu na płeć pokazuje, że większość analizowanych form mikroagresji – takich jak błędne przypisywanie stanowiska niższej rangi, poczucie ignorowania opinii czy pomijania wkładu w pracę – nie wykazywały istotnych różnic między płciami. Jednak w kilku przypadkach różnice między kobietami a mężczyznami były istotne statystycznie. I tak, w przypadku stwierdzenia „osoby, z którymi pracuję, są uprzedzone co do mojej inteligencji i zdolności” – kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały, że spotykały się z takimi uprzedzeniami (21% kobiet doświadczało tego co najmniej „czasami” w porównaniu do 16% mężczyzn). Podobny trend widoczny jest w przypadku stwierdzenia „inni zakładają, że będę zachowywać się agresywnie lub boję się mnie”, gdzie z kolei mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali, iż przynajmniej raz mieli takie doświadczenia (24% mężczyzn wobec 19% kobiet), choć w obu grupach było to zjawisko rzadkie. Różnice pojawiały się również w ocenie stwierdzenia „daje mi się do zrozumienia, że ludzie podobni do mnie otrzymują niesłuszne korzyści” – mężczyźni rzadziej niż kobiety wskazywali, że spotykają się z takimi sugestiami (8% mężczyzn, 12% kobiet). Wreszcie, w przypadku stwierdzenia „niektóre osoby, z którymi pracuję, zaprzeczają, że ludzie podobni do mnie napotykają na dodatkowe przeszkody” mężczyźni rzadziej niż kobiety deklarowali, że spotykali się z takimi reakcjami czasami lub często (12% mężczyzn wobec 16% kobiet).

Wykres 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Poniższe stwierdzenia odnoszą się do doświadczeń w miejscu pracy nazywanych mikroagresjami. Proszę ocenić, jak często doświadczal(a) Pan/Pani następujących sytuacji w miejscu pracy/institucji” wśród kobiet i mężczyzn. N = 898 (648 kobiet, 250 mężczyzn). Część 1



Wykres 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Poniższe stwierdzenia odnoszą się do doświadczeń w miejscu pracy nazywanych mikroagresjami. Proszę ocenić, jak często doświadczal(a) Pan/Pani następujących sytuacji w miejscu pracy/instytucji” wśród kobiet i mężczyzn. N = 898. Część 2

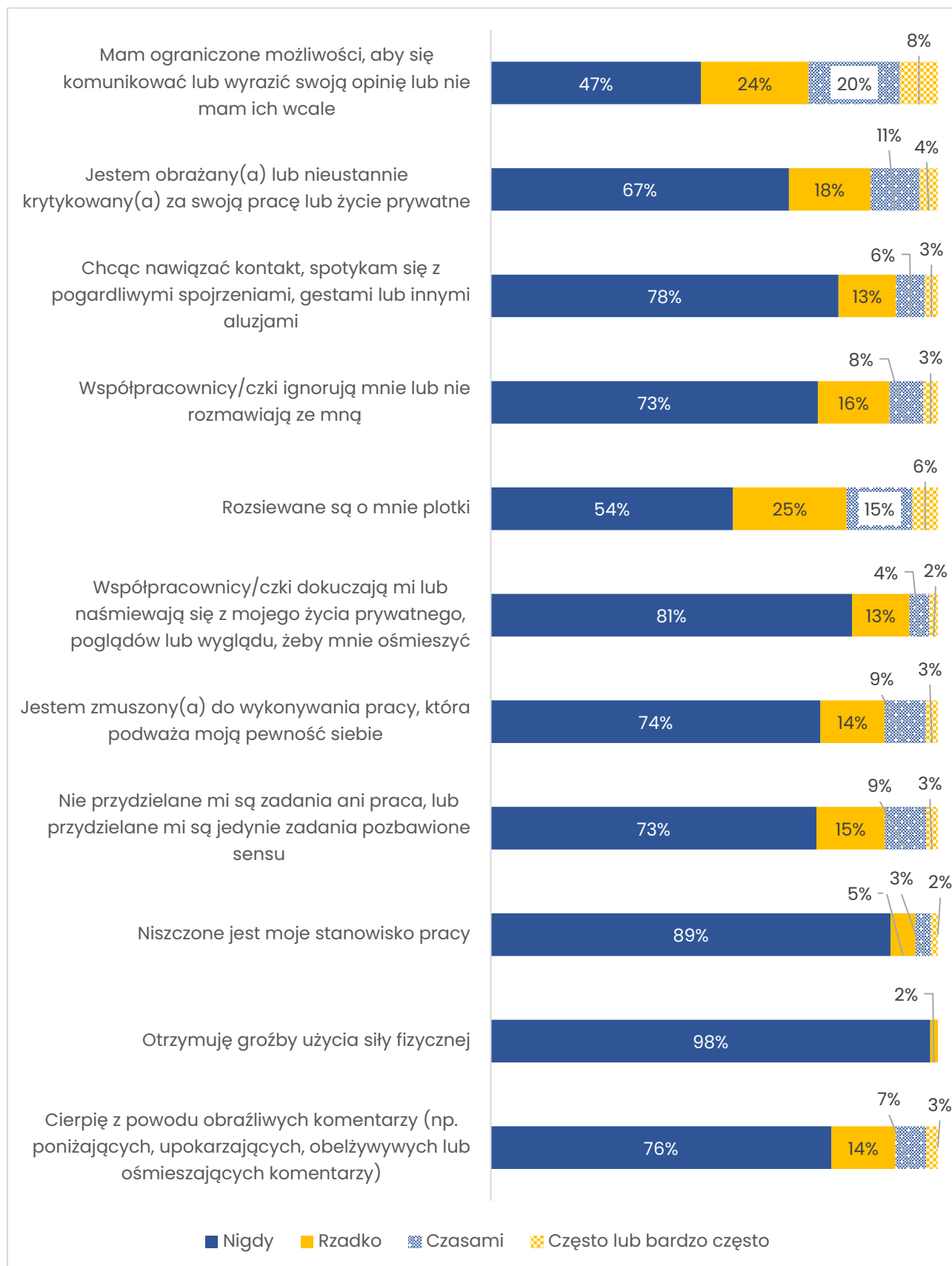


## Nękanie i mobbing

Przez mobbing (regularne, powtarzalne nękanie w miejscu pracy) rozumiemy wszelkie obraźliwe zachowania polegające na uporczywych, mściwych, okrutnych, złośliwych lub upokarzających próbach podważenia pozycji jednostki lub grup pracowników. Może ono polegać na znęcaniu się nad wybranym pracownikiem i poddawaniu go psychicznemu nękanu. Mobbing obejmuje powtarzające się lub nieustanne negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie danej osoby od sieci kontaktów społecznych oraz plotkowanie lub rozpowszechnianie fałszywych informacji.

Analiza odpowiedzi wskazuje, że w większości badanych obszarów przeważały deklaracje „nigdy”, co jest pożądane w kontekście oceny zjawiska mobbingu. Jednak niepokojący jest fakt, że w wielu kategoriach pojawiały się odpowiedzi „rzadko”, „czasami” oraz „często lub bardzo często”. Najczęściej wskazywane problemy dotyczyły ograniczonych możliwości komunikacji lub wyrażania opinii – aż 52% osób ankietowanych doświadczyło tego przynajmniej raz. Podobnie wysoki odsetek dotyczył sytuacji rozsiewania plotek (łącznie 46% osób doświadczyło tego przynajmniej rzadko), obrażania lub krytykowania (33%) oraz obraźliwych komentarzy (24%). Choć skrajne formy przemocy, takie jak groźby użycia siły fizycznej, były marginalne (2%), to obecność takich przypadków jest alarmująca. Warto zwrócić dodatkowo uwagę, że doświadczanie subtelniejszych form wykluczenia, jak ignorowanie przez współpracowników (27%) czy przydzielanie zadań podważających pewność siebie (26%), nie były odosobnione. Dane te pokazują, że mimo dominacji odpowiedzi „nigdy”, skala incydentów wskazujących na mobbing była zauważalna. Żaden z analizowanych wymiarów nie zależał w istotny sposób od płci – można więc stwierdzić, że w instytucji kobiety tak samo często jak mężczyźni (nie)doświadczały różnych form nękania i mobbingu. Zaobserwowano także brak istotnych różnic w doświadczaniu tych zjawisk w różnych grupach pracowniczych.

Wykres 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie "Kolejne pytania odnoszą się do Pana/Pani doświadczeń nękania (w tym mobbingu). Proszę ocenić jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/instytucji?". N = 896

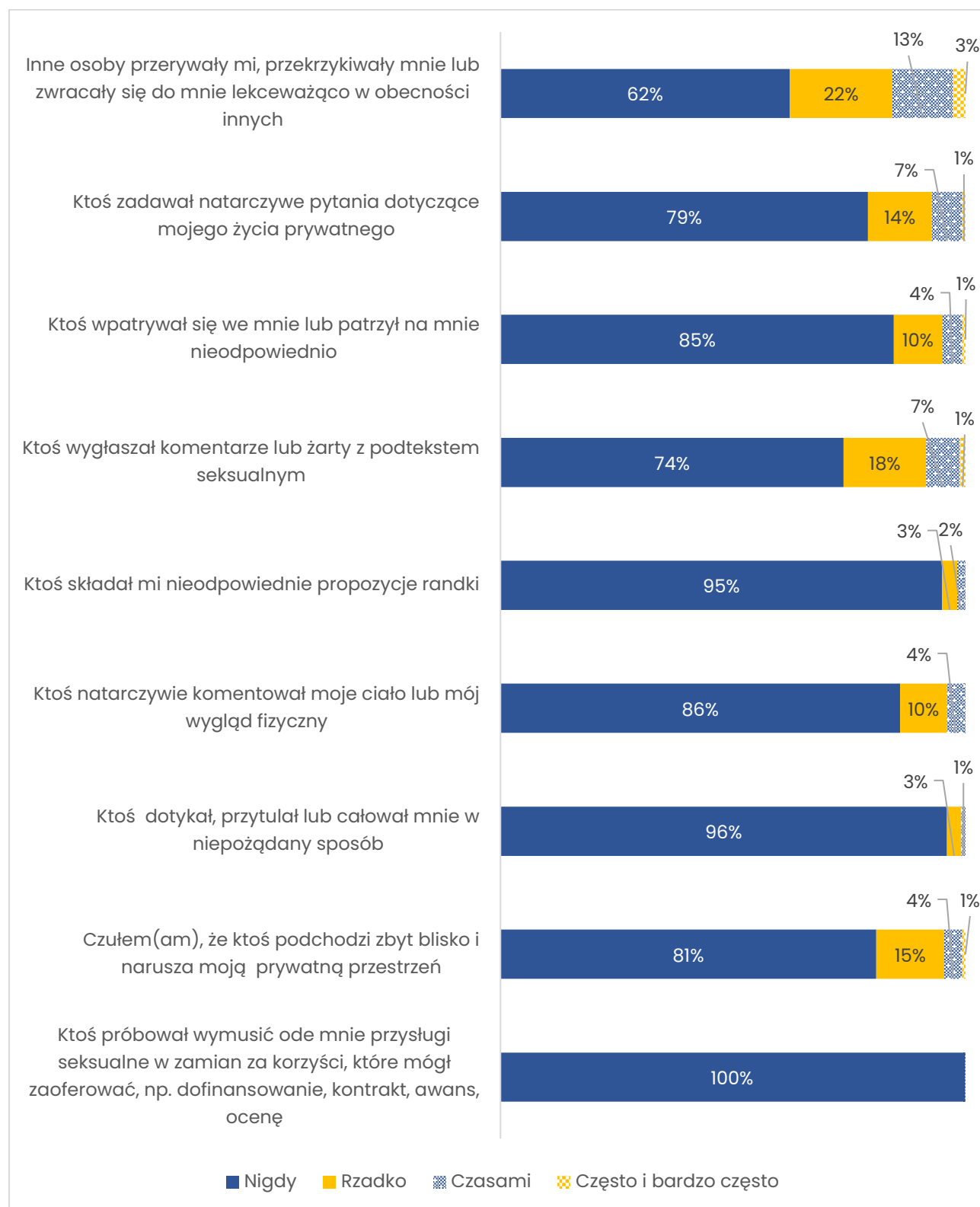


## Molestowanie seksualne

Kolejna część ankiety dotyczyła różnych form molestowania. Przez molestowanie seksualne rozumiemy wszelkie niechciane werbalne, niewerbalne lub fizyczne zachowania o charakterze seksualnym, takie jak niechciane komentarze seksualne dotyczące wyglądu lub ciała, uporczywe nękanie, wysyłanie zdjęć o treści seksualnej lub seksistowskich żartów, insynuacje; uwodzenie, przymus, wymuszanie kontaktów seksualnych, zastraszanie, zaproszenia i żądania o charakterze seksualnym, komentarze, komunikację niewerbalną, tworzenie atmosfery dyskomfortu i obiecywanie zasobów w zamian za dostęp do kontaktów seksualnych. Molestowanie ze względu na płeć i tożsamość płciową nie musi posiadać konotacji seksualnych, ale odnosi się do płci, są to umniejszające lub nienawistne komentarze, wykluczanie, uciszanie lub stereotypowe uprzedzenia.

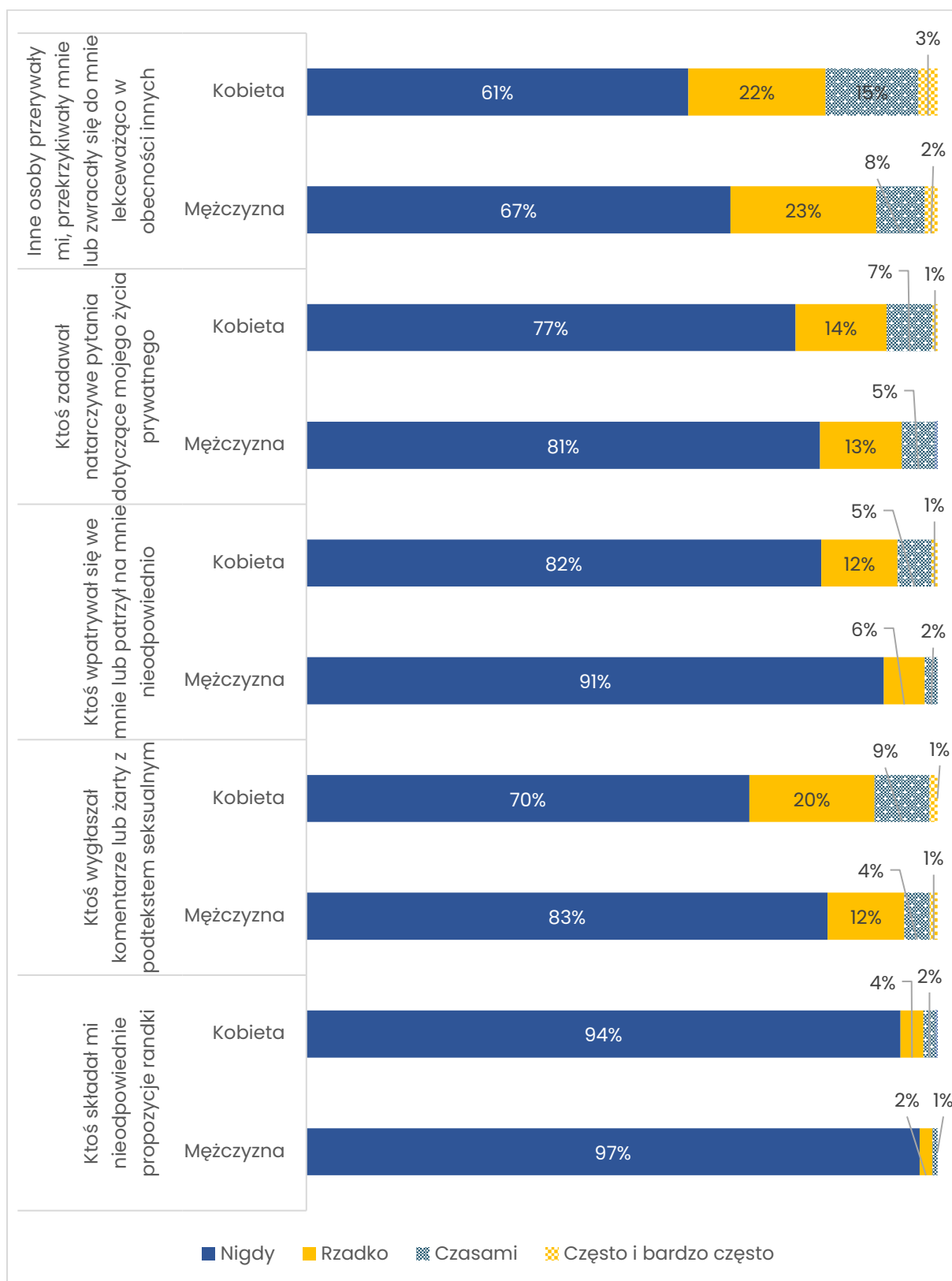
Analiza danych dotyczących zachowań o charakterze nękania lub molestowania wskazuje, że dominowały odpowiedzi „nigdy”, co jest pozytywnym sygnałem. Jednak pojawienie się odpowiedzi „rzadko”, „czasami” oraz „często i bardzo często” w niektórych kategoriach jest niepokojące, ponieważ takie sytuacje nie powinny występować w środowisku pracy. Najczęściej zgłaszane incydenty dotyczyły przerywania wypowiedzi, przekrzykiwania lub lekceważącego traktowania w obecności innych – 38% respondentów i respondentek doświadczyło tego przynajmniej raz (22% rzadko, 13% czasami, 3% często). Występowały również przypadki zadawania natarczywych pytań o życie prywatne (21%) oraz komentarzy lub żartów z podtekstem seksualnym (26%). Choć skrajne formy molestowania, takie jak próby wymuszenia przysług seksualnych, nie zostały odnotowane (100% nigdy), to obecność niepożądanych dotknięć (4%) czy komentarzy dotyczących wyglądu (14%) może wzbudzać zaniepokojenie. Dane te pokazują, że mimo przewagi odpowiedzi „nigdy”, skala incydentów nie powinna być zaniedbywana.

Wykres 45. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W kolejnym zestawie pytań chcielibyśmy zapytać Pana/Panią o molestowanie seksualne i/lub molestowanie ze względu na płeć i tożsamość seksualną. Jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/institucji?”. N = 897

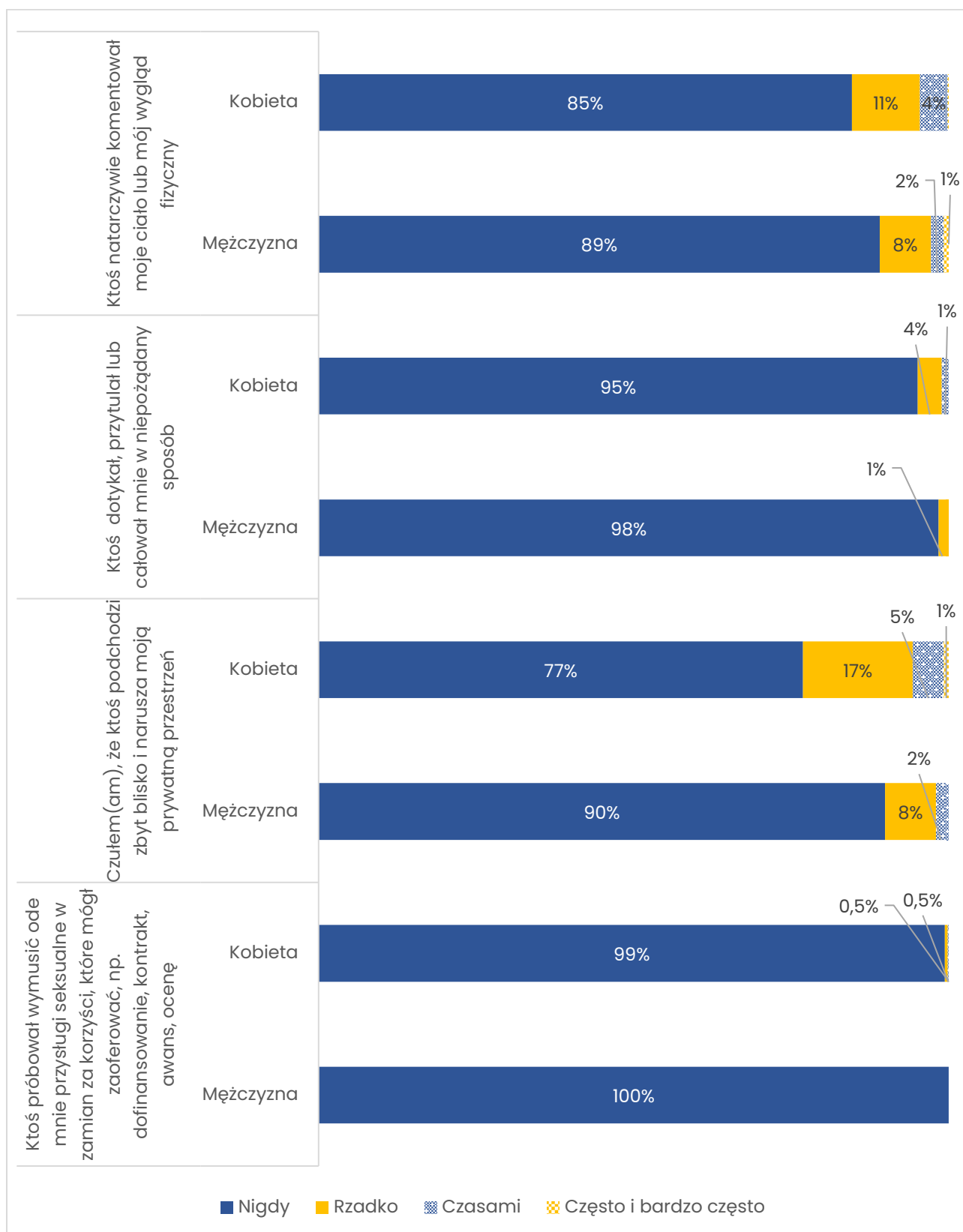


Analiza odpowiedzi z podziałem na płeć wskazuje na pewne różnice w doświadczeniach dotyczących niepożądanych zachowań, jednak ze względu na stosunkowo małe liczebności należy interpretować je z dużą ostrożnością. W kilku obszarach różnice były statystycznie istotne, co może sugerować różną częstotliwość występowania incydentów w zależności lub odmienne ich postrzeganie lub od płci. Przykładowo, w przypadku przerywania wypowiedzi lub lekceważącego traktowania w obecności innych, kobiety częściej deklarowały doświadczenie takich sytuacji (39% wobec 33% u mężczyzn). Podobny trend widoczny jest w odniesieniu do komentarzy lub żartów z podtekstem seksualnym – 30% kobiet wskazało, że spotkało się z tym przynajmniej raz, wobec 17% mężczyzn. Różnice występują również w obszarze naruszania prywatnej przestrzeni (23% kobiet wobec 10% mężczyzn) oraz niepożądanych dotknięć (5% wobec 2%). Choć skrajna formy molestowania, czyli próby wymuszenia przysług seksualnych, praktycznie nie występowała, to obecność nawet pojedynczych przypadków jest niepokojąca. Nie stwierdzono istotnej zależności rozkładu odpowiedzi na poszczególne pytania od przynależności do grupy pracowniczej.

Wykres 46. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W kolejnym zestawie pytań chcielibyśmy zapytać Pana/Panią o molestowanie seksualne i/lub molestowanie ze względu na płeć i tożsamość seksualną. Jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/instytucji?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 878 (631 kobiet, 247 mężczyzn). Część 1



Wykres 47. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W kolejnym zestawie pytań chcielibyśmy zapytać Pana/Panią o molestowanie seksualne i/lub molestowanie ze względu na płeć i tożsamość seksualną. Jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/instytucji?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 878. Część 2



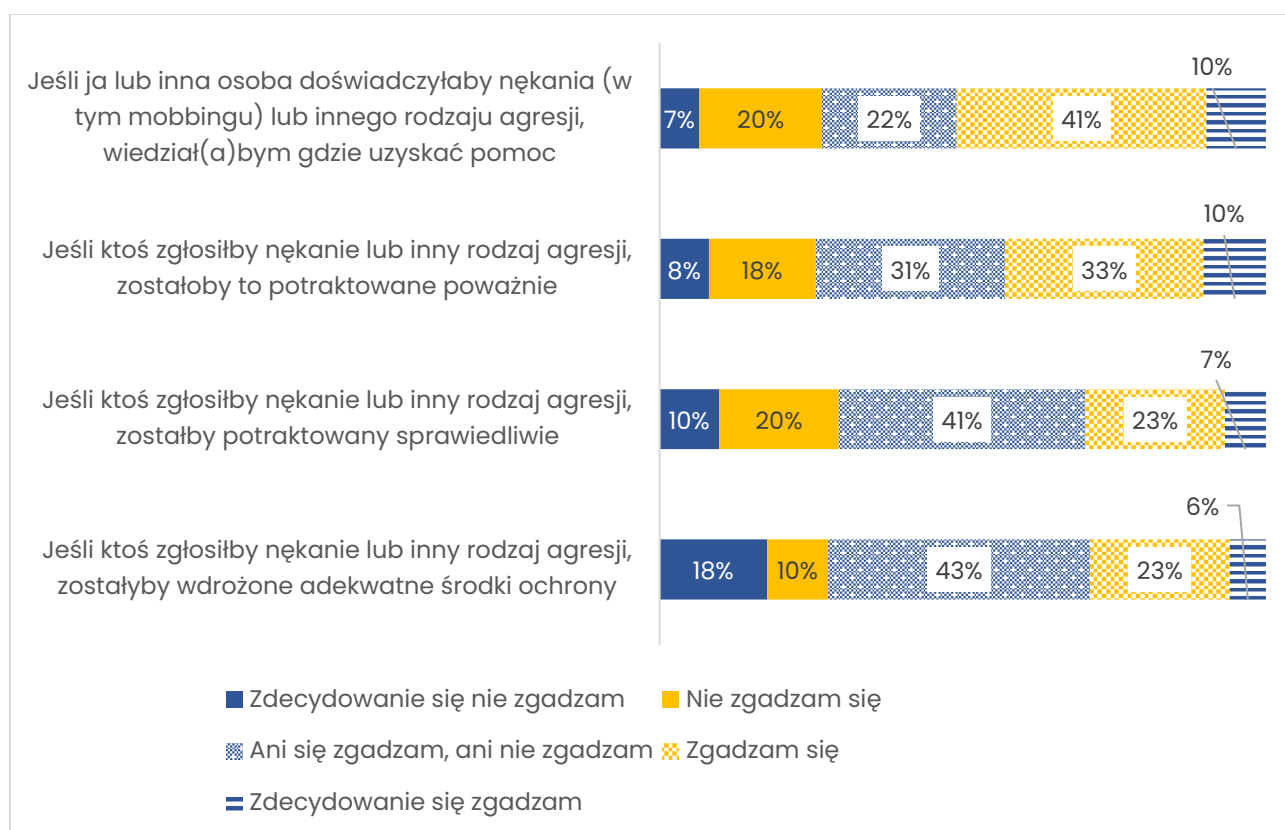
## Zgłaszanie niepożądanych sytuacji

Osoby badane zostały poproszone o wskazanie, czy zgłosiły komukolwiek którąś z niepożądanych sytuacji od czasu zatrudnienia na UJ. Ogólnie aż 2 na 3 (68%) osoby, które potwierdziły doświadczenie molestowania lub mobbingu nie zgłosiły nigdy takiej sytuacji. W przypadku tego pytania nie stwierdzono istotnej różnicy ze względu na płeć.

Ponadto, osoby ankietowane zapytano o ich wiedzę i przekonania związane ze zgłaszaniem potencjalnych nadużyć i ich rozpatrywaniem.

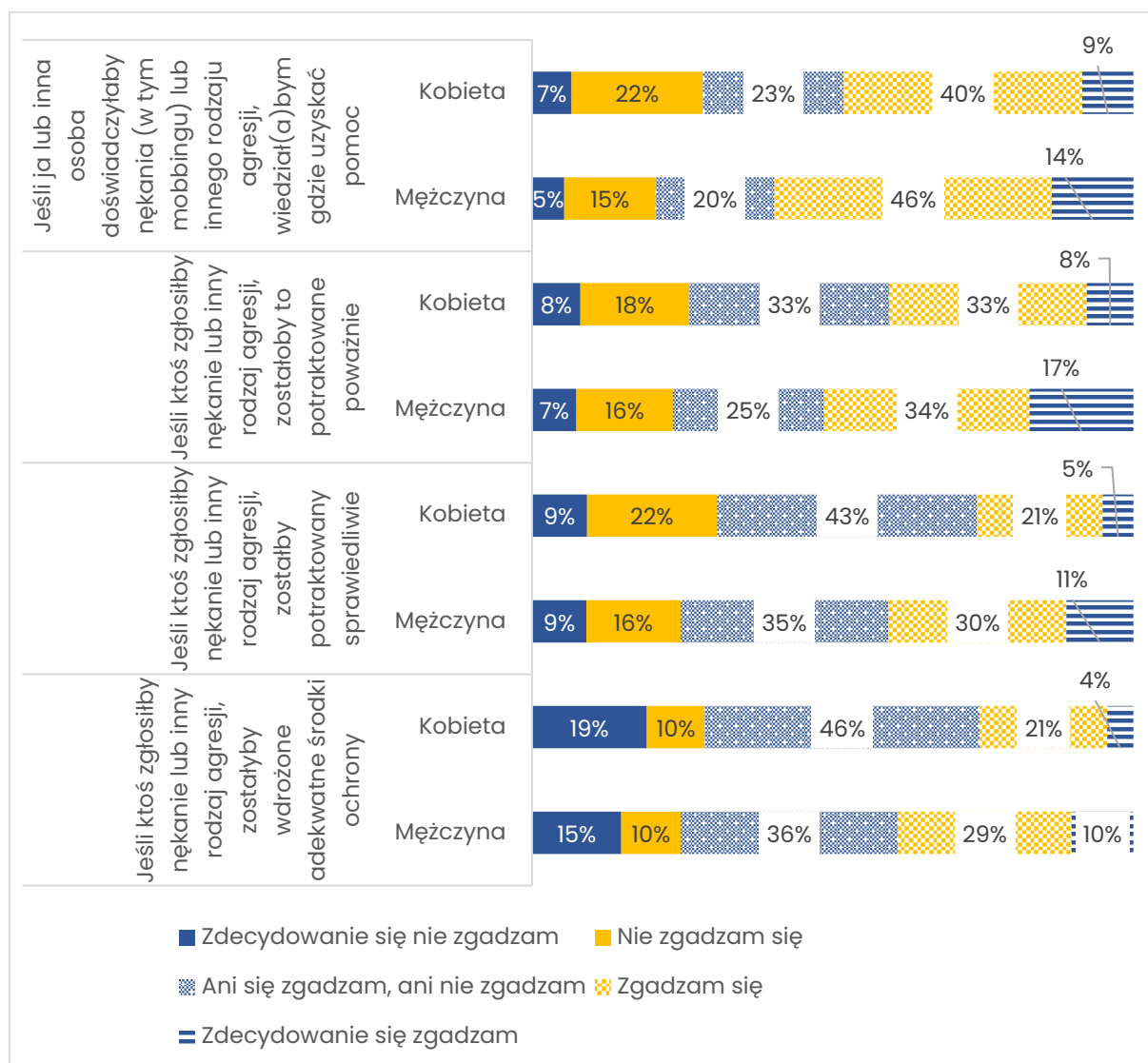
W przypadku zgłaszania zachowań agresywnych, większość respondentów i respondentek zadeklarowało, że wie, gdzie uzyskać pomoc w przypadku nękania lub agresji (51% zgadza się lub zdecydowanie się zgadza), choć 27% nie podzielało tej opinii. W odniesieniu do powagi traktowania zgłoszeń, 43% uważało, że byłyby one potraktowane poważnie, ale aż 26% się z tym nie zgadzało, a 31% pozostało neutralne. Największe wątpliwości dotyczyły sprawiedliwego traktowania osoby zgłaszającej nadużycie oraz wdrożenia adekwatnych środków ochrony – w obu przypadkach dominowały odpowiedzi neutralne (41% i 43%), a tylko niespełna 1/3 badanych osób wyraziło zgodę.

Wykres 48. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania nękania lub innego rodzaju agresji w Pana/Pani miejscu pracy?”. N = 886



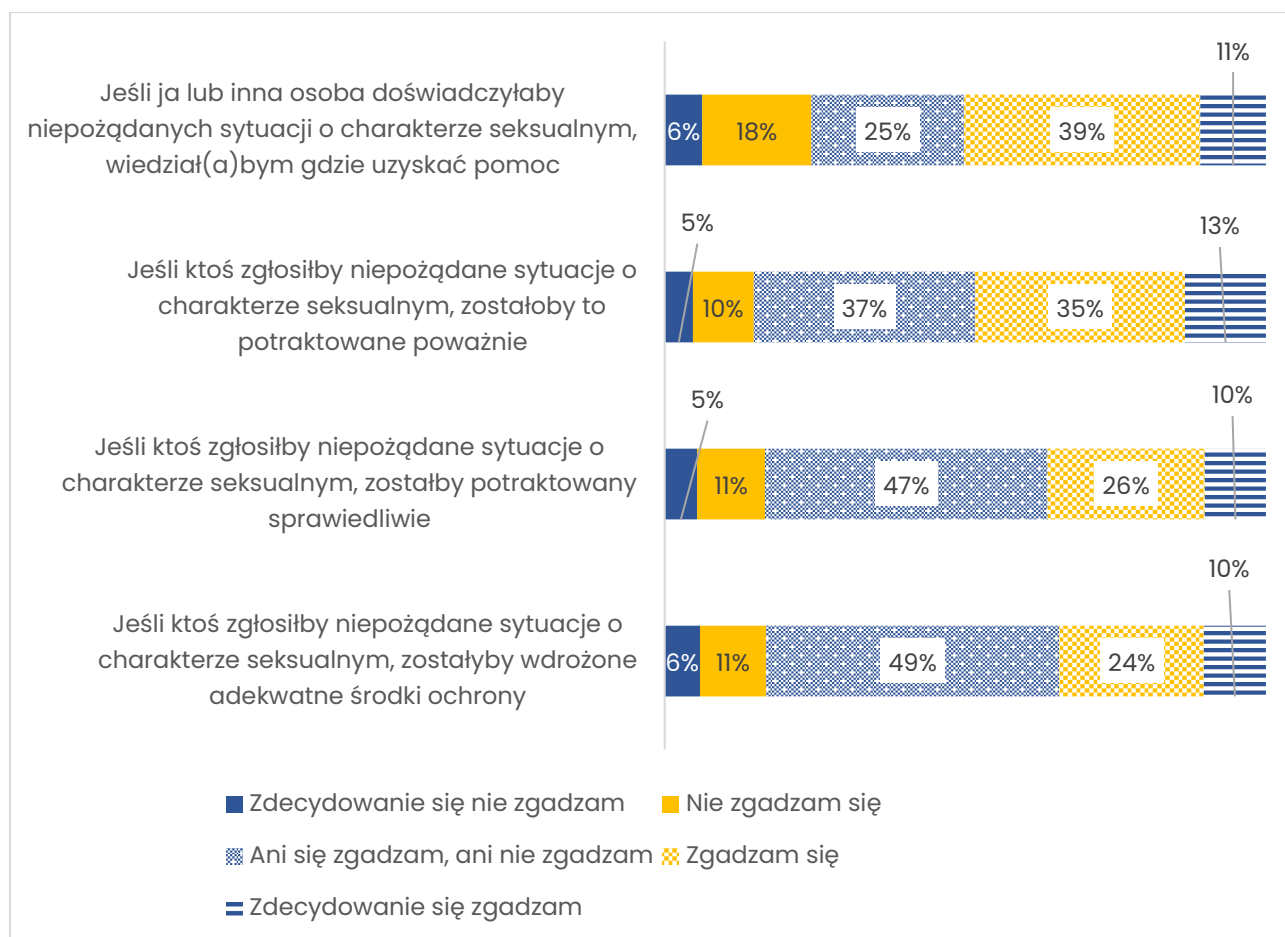
Analiza odpowiedzi z podziałem na płeć pokazuje, że w każdym z badanych obszarów występowały różnice w poziomie zaufania do procedur związanych z reagowaniem na nękanie i agresję. Mężczyźni częściej deklarowali, że posiadają wiedzę, gdzie uzyskać pomoc (60% odpowiedzi "zgadzam się" i "zdecydowanie się zgadzam") w porównaniu do kobiet (49%). Podobnie, 51% mężczyzn (wobec 41% kobiet) wyraziło przekonanie, że zgłoszenie nadużycia zostałoby potraktowane poważnie. Różnice są jeszcze bardziej wyraźne w postrzeganiu sprawiedliwego traktowania osoby zgłaszającej (41% mężczyzn wobec 26% kobiet) oraz wdrożenia adekwatnych środków ochrony (39% mężczyzn wobec 25% kobiet). Nie stwierdzono istotnych różnic w rozkładzie odpowiedzi ze względu na przynależność do grup pracowniczych.

Wykres 49. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania nękania lub innego rodzaju agresji w Pana/Pani miejscu pracy?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 866 (623 kobiety, 243 mężczyzn)



W przypadku niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym lub odnoszących się do płci wyniki prezentują się następująco – większość badanych zadeklarowała, że wiedziałaby, gdzie uzyskać pomoc w przypadku ich wystąpienia (50% zgadzało się lub zdecydowanie się zgadzało), choć 24% nie podzielało tej opinii. W ocenie powagi traktowania zgłoszeń 48% osób wyraziło zgodę, jednak aż 37% było neutralnych. Jeszcze większe wątpliwości dotyczyły sprawiedliwego traktowania osoby zgłaszającej oraz wdrożenia adekwatnych środków ochrony – w obu przypadkach dominowały odpowiedzi neutralne (47% i 49%), a odsetek osób zgadzających się był niższy (36% i 34%). Wyniki są zbliżone do wcześniejszych analiz odpowiedzi na temat zgłaszania agresywnych zachowań.

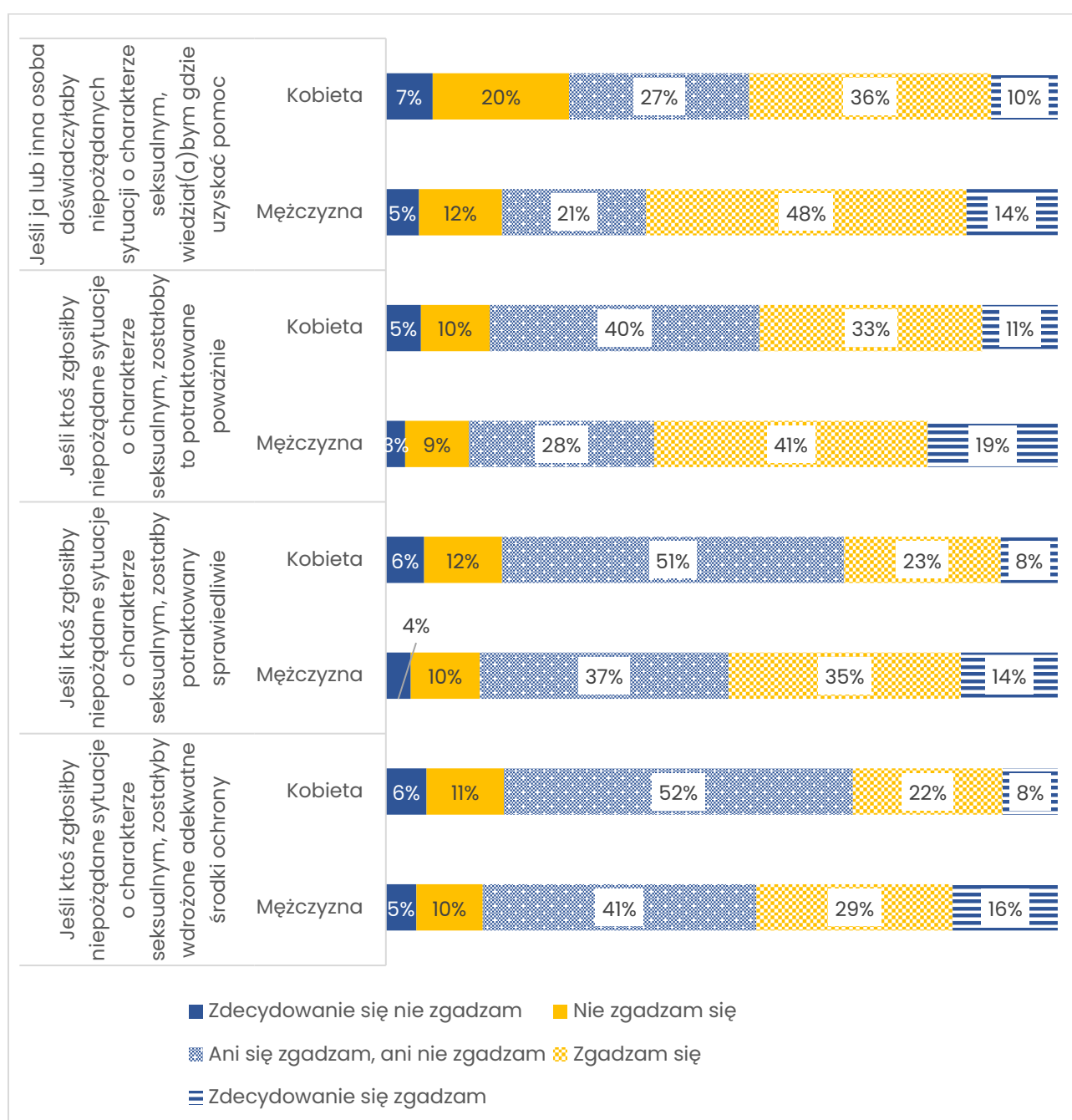
Wykres 50. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania niepożądanych sytuacji o charakterze seksualnym w Pana/Pani miejscu pracy?”. N = 878



Tak samo jak we wcześniejszym przypadku, ocena wszystkich aspektów różni się istotnie między kobietami a mężczyznami. Ponownie mężczyźni częściej deklarowali pewność co do dostępności pomocy i skuteczności procedur odnośnie nadużyć o charakterze seksualnym niż kobiety. W przypadku wiedzy, gdzie uzyskać pomoc, jej posiadanie potwierdziło 62% mężczyzn wobec 46%

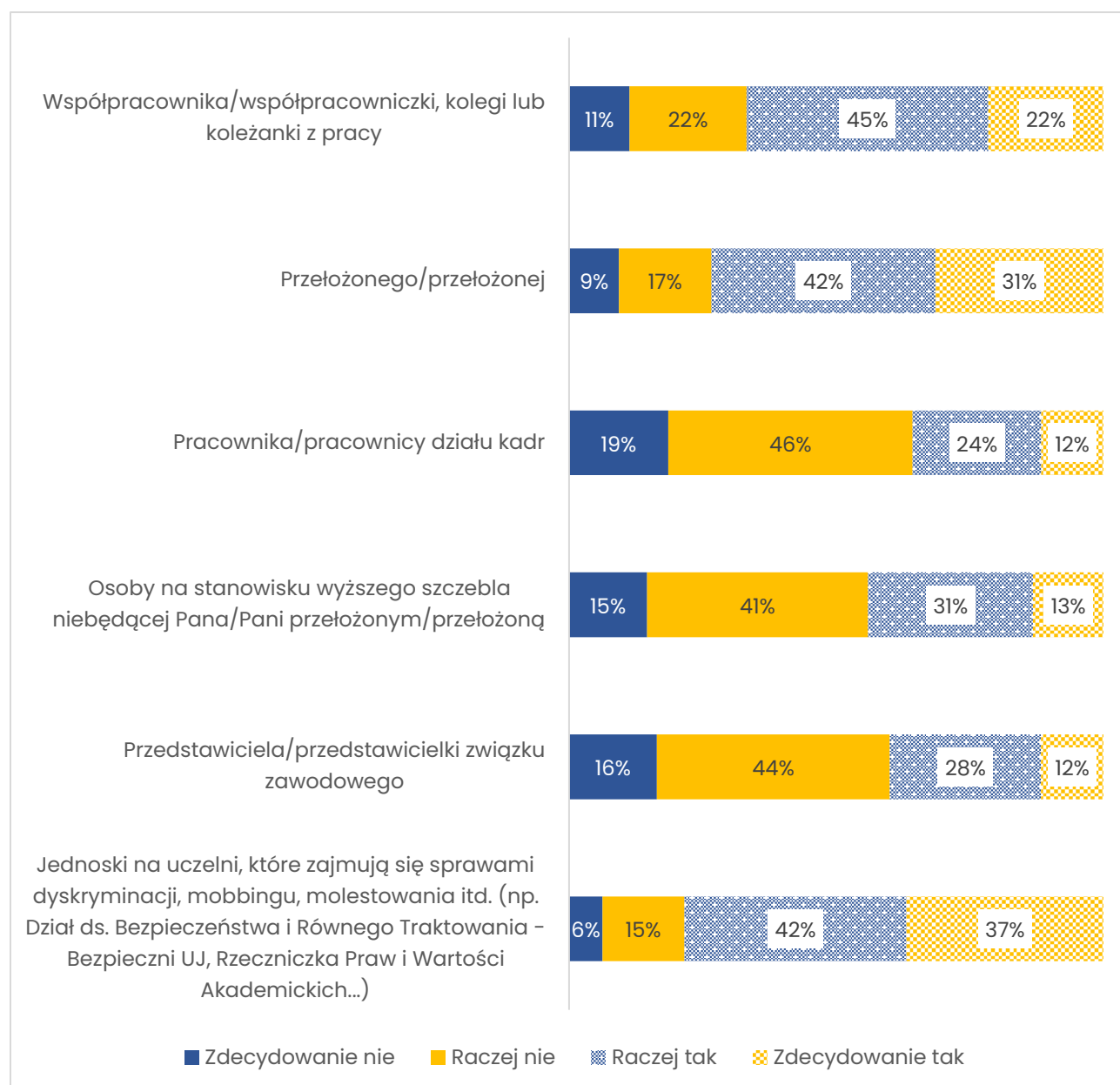
kobiet. Podobny trend widoczny był w ocenie powagi traktowania zgłoszeń – 60% mężczyzn, w porównaniu do 44% kobiet, wyraziło opinię, że zgłoszenie byłoby potraktowane poważnie. Różnice były jeszcze bardziej wyraźne w postrzeganiu sprawiedliwego traktowania osoby zgłaszającej (49% mężczyzn wobec 31% kobiet) oraz wdrożenia adekwatnych środków ochrony (45% mężczyzn wobec 30% kobiet). Kobiety częściej wybierały odpowiedzi neutralne. Wśród różnych grup pracowniczych nie stwierdzono różnic w rozkładzie odpowiedzi na te pytania.

Wykres 51. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania niepożądanych sytuacji o charakterze seksualnym w Pana/Pani miejscu pracy?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 859 (616 kobiet, 243 mężczyzn)



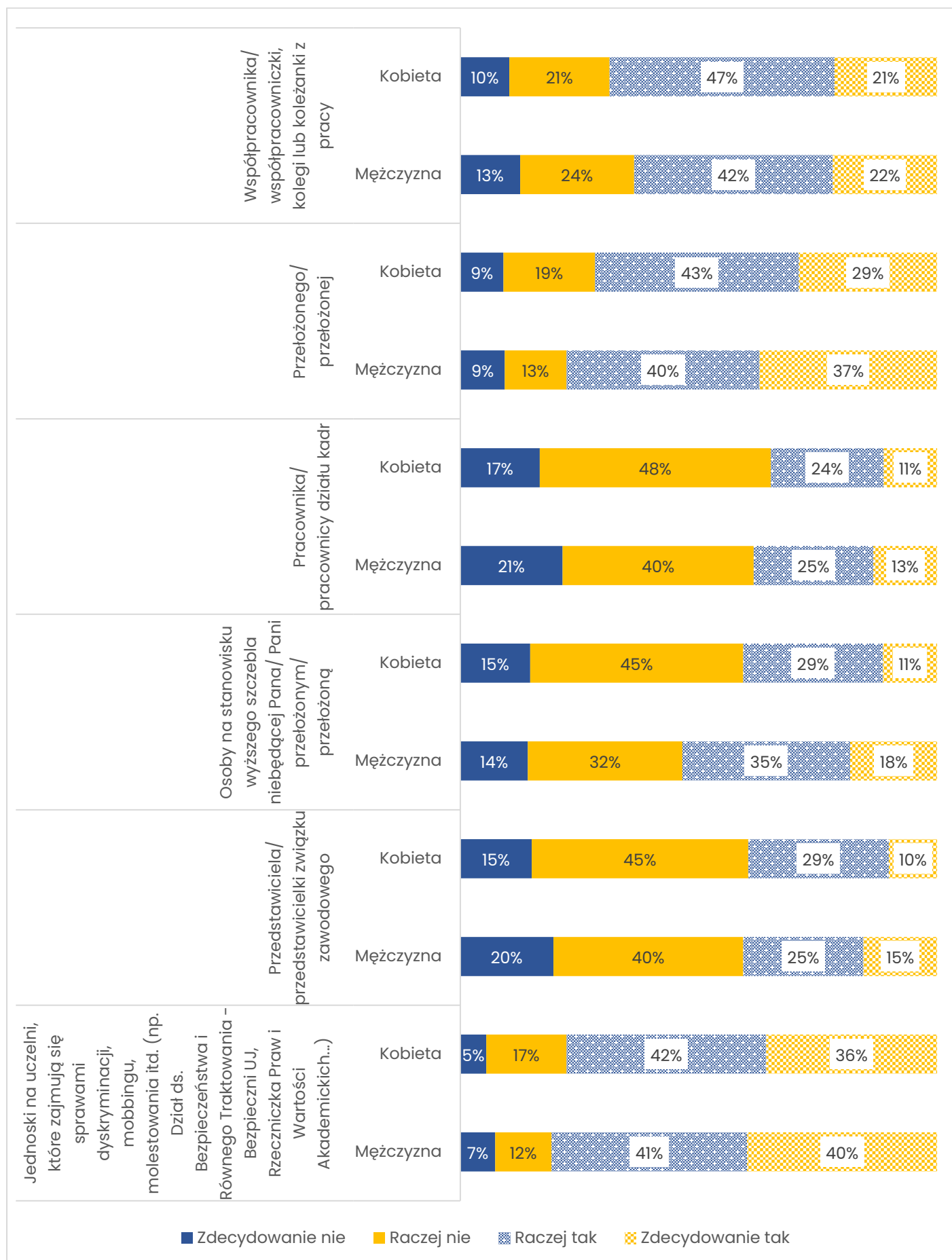
W przypadku pytania o to, do kogo osoby badane zgłosiłyby przypadki nękania, mobbingu oraz molestowania analiza pokazuje, że największe zaufanie miały jednostki uczelniane zajmujące się sprawami dyskryminacji i mobbingu – łącznie 79% respondentów i respondentek wskazało „raczej tak” lub „zdecydowanie tak”. Są to takie jednostki jak Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ lub Rzeczniczka Praw i Wartości Akademickich. Wysoki poziom zaufania dotyczył również osób przełożonych (łącznie 73%), a w mniejszym stopniu współpracowników (67%). Najniższe zaufanie odnotowano wobec pracowników i pracownic działu kadr (tylko 36% odpowiedzi pozytywnych) oraz przedstawicieli i przedstawiolek związków zawodowych (40%).

Wykres 52. Rozkład odpowiedzi na pytanie " Czy zgłosił(a)by Pan/Pani przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania do...". N = 910



Analiza pokazuje, że w przypadku zaufania do różnych źródeł wsparcia występują wyraźne różnice między kobietami a mężczyznami. Największa istotna rozbieżność dotyczyła osób przełożonych – 66% mężczyzn zadeklarowało, iż „raczej tak” lub „zdecydowanie tak” zgłosiłoby tym osobom niepożądane zachowanie, wobec 72% kobiet, przy czym mężczyźni częściej wybierali „zdecydowanie tak” (37% wobec 29% kobiet). Jeszcze większe istotne różnice widać w ocenie osób na stanowiskach wyższego szczebla – 53% mężczyzn wskazało odpowiedzi pozytywne, wobec 40% kobiet, co sugeruje większe zaufanie mężczyzn do tej grupy. Podobny trend dotyczy przedstawicieli związków zawodowych – 40% mężczyzn zadeklarowało zaufanie, wobec 39% kobiet, ale mężczyźni częściej wybierali „zdecydowanie tak” (15% wobec 10%). W przypadku innych jednostek uczelnianych zajmujących się sprawami równościowymi i związanymi z bezpieczeństwem różnice są mniejsze, choć mężczyźni nieco częściej wskazywali najwyższy poziom zaufania (40% wobec 36% kobiet). Ogólnie rzecz biorąc mężczyźni częściej deklarowali wyższy stopień zaufania. W przypadku różnych grup pracowniczych nie stwierdzono istotnych różnic w odpowiedzi na to pytanie.

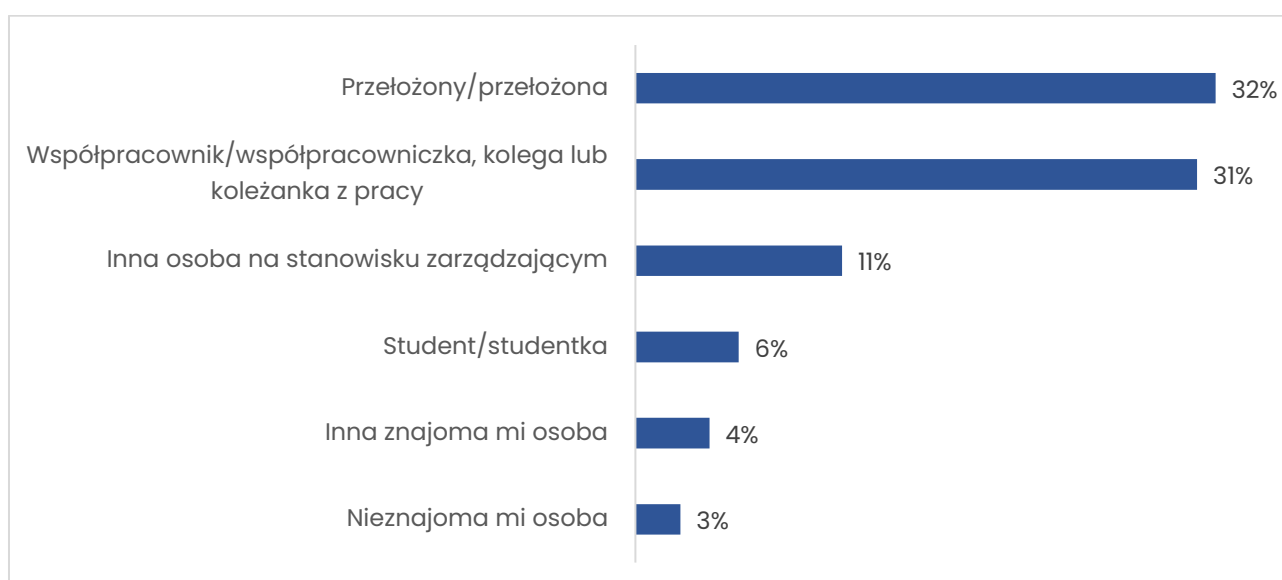
Wykres 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie " Czy zgłosił(a)by Pan/Pani przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania do..." wśród kobiet i mężczyzn. N = 889 (642 kobiety, 247 mężczyzn)



## Sprawcy niepożądanych sytuacji

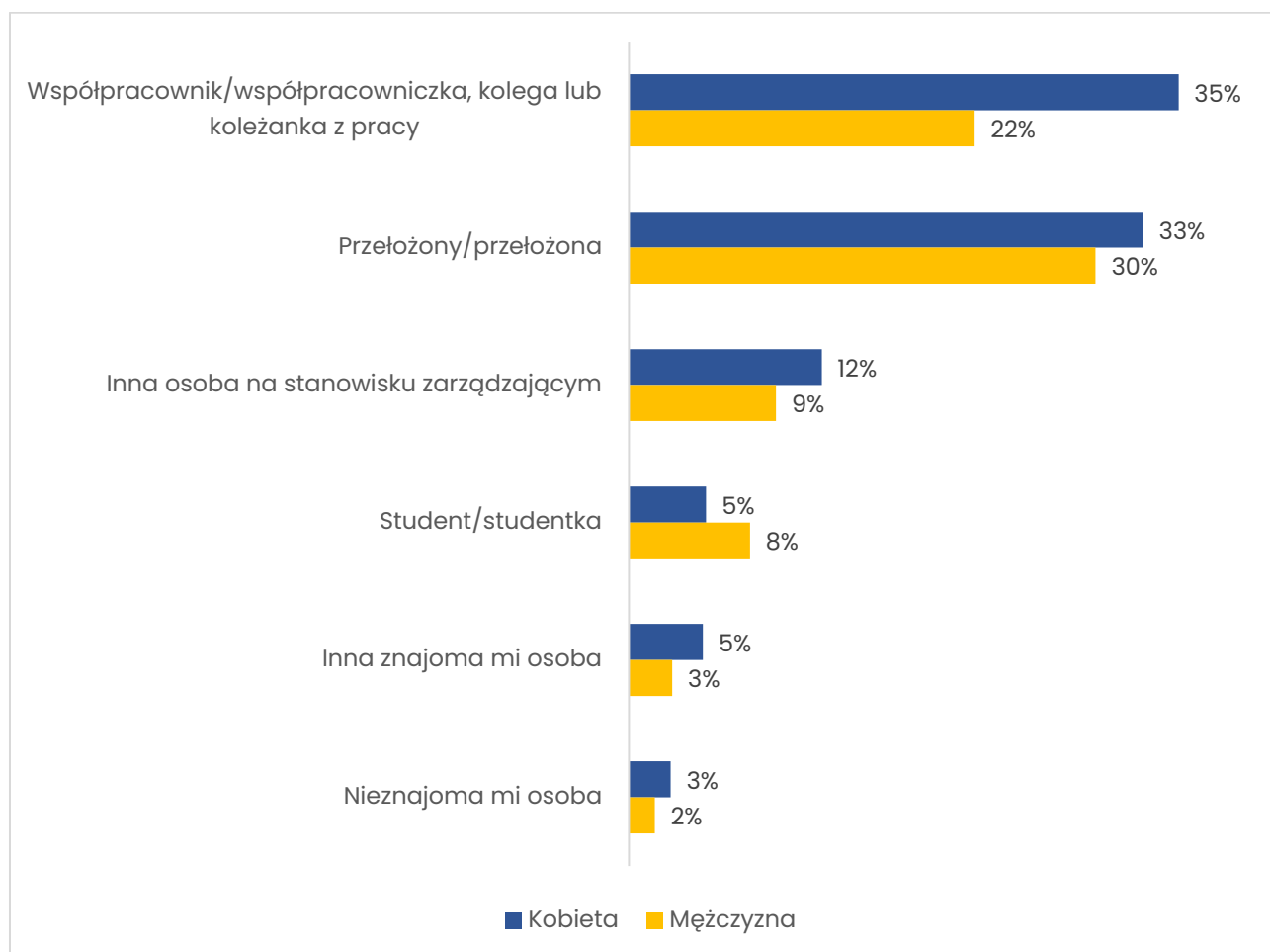
Osoby, które doświadczyły jakiegokolwiek formy agresji, nękania czy molestowania zostały poproszone o wskazanie kto był ich sprawcą. Najczęściej wskazywanymi sprawcami były osoby przełożone (32%) oraz współpracownicy i współpracowniczki (31%). Znacznie rzadziej źródłem takich zachowań były osoby na stanowiskach zarządzających, ale niebędące bezpośrednimi przełożonymi (11%) czy osoby studiujące (6%). Sporadycznie sprawcami były osoby znane z innych kontekstów (4%) lub całkowicie nieznajome (3%). Dane te pokazują, że większość incydentów miała miejsce w relacjach zawodowych, w tym w strukturze hierarchicznej.

*Wykres 54. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jeśli chodzi o przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania, których Pan/Pani doświadczył(a), kto był ich sprawcą?”. N = 679*



Analiza wskazuje, że choć według rozkładu procentowego sprawcy nękania lub molestowania różnili się w zależności od płci osoby doświadczającej, to nie są to różnice istotne statystycznie. Kobiety wyraźnie częściej wskazywały jako sprawców współpracowników (35% wobec 22% u mężczyzn), a nieco częściej – przełożonych (33% wobec 30% mężczyzn) oraz osoby na stanowiskach zarządzających (12% wobec 9% mężczyzn). Z kolei mężczyźni częściej wskazywali osoby studiujące (8% mężczyzn wobec 5% kobiet). Pozostałe kategorie – inne osoby znane i osoby nieznajome – pojawiały się sporadycznie, ale również częściej w odpowiedziach kobiet.

Wykres 55. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jeśli chodzi o przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania, których Pan/Pani doświadczył(a), kto był ich sprawcą?” wśród kobiet i mężczyzn. N = 664 (484 kobiety, 180 mężczyzn)



## Niepożądane zachowania w UJ w świetle danych jakościowych

W kwestionariuszu znalazło się kilka pytań otwartych dotyczących opinii i doświadczeń w odniesieniu do nierównego traktowania, nękania i molestowania w miejscu pracy. Odpowiedzi na te pytania stanowią bardzo rozległy materiał. Przedstawione poniżej wątki dotyczą najczęściej poruszanych zagadnień.

Pierwszym i najczęściej omawianym z nich jest **nierówne traktowanie ze względu na obowiązki opiekuńcze**. Wątek ten był obecny w wypowiedziach kobiet – zarówno pracownic administracyjnych, jak i naukowych. Według ich opinii kobiety-matki są „traktowane w miejscu pracy jako potencjalnie słabe ogniwo”, a macierzyństwo postrzegane jest jako czynnik wpływający negatywnie na ocenę ich pracy i zaangażowania, a przez to także ograniczający ich dostęp do awansu i stabilności zawodowej. Ilustrują to poniższe cytaty odnoszące się do konkretnych doświadczeń:

„Ja sama padłam ofiarą niesprawiedliwego traktowania (...); jako osoba po rozwodzie i zajmująca się samodzielnie dzieckiem zostałam oceniona jako ktoś, kto nie dałby rady pracować na stanowisku kierowniczym; oprócz tego często słyszy się ze strony dyrekcji hasła, żartobliwe, (do młodych pracowników) o rodzeniu dzieci. Pojawiały się także hasła, że za często – młode matki – chodzą na opiekę związaną z chorobami dziecka.”

„W mojej jednostce kobiety wracające z urlopu macierzyńskiego są odsuwane na dalszy plan. W ubiegłych latach było kilka przypadków (dotyczyło to również mnie), gdy kobieta będąca kierownikiem komórki organizacyjnej (...) po powrocie z urlopu macierzyńskiego nie była przywracana na dawne stanowisko i nie dostawała żadnego wyjaśnienia. Dla porównania mężczyźni wracający np. z długich staży zagranicznych takiego traktowania nie doświadczają.”

„Spotkałam się na stanowisku naukowo badawczym ze (...) zmuszeniem do wykonywania pracy na urlopie macierzyńskim (przygotowywanie programów zajęć) – kiedy odmówiłam, powiedziano mi, że "wykręcam się dziećmi" i zmuszono do wielogodzinnej pracy; niesprawiedliwym obciążaniem nowymi zajęciami (po 3-4 rocznie) z częstymi komentarzami, że ta praca wymaga siedzenia po nocach, a jak tego nie wytrzymuję, to mój problem.”

Część wypowiedzi dotyczyła także niewystarczającego wsparcia rodziców ze strony uniwersytetu, w tym zbyt wysokich kosztów opieki w żłobku zakładowym, ograniczonych możliwości korzystania z dofinansowania do przedszkola lub żłobka z ZFŚS, czy braku rozwiązań umożliwiających osobom z małym dzieckiem uczestnictwo „w wyjazdach konferencyjnych, które są kluczowe dla rozwoju kariery naukowej”.

Drugi temat, który wyłonił się z wypowiedzi osób badanych to występowanie **mikroagresji**. Kobiety, niezależnie od zajmowanego stanowiska, opisywały sytuacje, w których spotykały się z pomijaniem, ironicznymi komentarzami, podważaniem ich kompetencji, czy powierzaniem im prac zgodnych z tradycyjnymi rolami płci. Oto kilka cytatów ilustrujących występowanie takich sytuacji:

„Mikroagresja jest wszędzie. Przełożony potrafi powiedzieć, że Klienci (strony, studenci) podchodzą do innego biurka niż moje, bo ja jestem stara. Haha! Co nie jest prawdą, obsługuję największą liczbę osób.”

„Warunki pracy kobiet i mężczyzn w mojej instytucji są zdecydowanie nierówne. Nawet w języku: teraz wystąpi pan profesor Jan Kowalski, a zaraz po nim pani Kasia (która też jest oczywiście profesorem).”

„Notorycznie obowiązki związane z organizacją życia katedralnego, porządkowaniem WSPÓLNEJ przestrzeni, czy po prostu inne, mniej prestiżowe, są zlecane kobietom a mężczyźni omijają.”

Kolejne dwa cytaty można potraktować jako przykłady **molestowania seksualnego**, do którego zalicza się przerywanie wypowiedzi, czy lekceważący stosunek w obecności innych.

„Przy procedurze habilitacyjnej prześladował mnie jeden profesor, który pogardliwie wypowiada się o pracy naukowej kobiet (jest w moim odczuciu mizoginem), na jednym seminarium publicznie przerywał mi, śmiał się, robił krytyczne uwagi na temat mojego dorobku, nikt nie reagował.”

„Była sytuacja, w której profesor naśmiewając się ze swojej doktorantki, że potrafi włączać jedynie komputer zamiast piekarnika, polecił jej dość nerwowym tonem, aby upiekła ciasto na Wigilię, bo czas najwyższy zrobić to do czego się z natury nadaje. Świadcami było kilka osób, wszyscy byli zniesmaczeni, ale nikt nie miał odwagi wziąć doktorantki w obronę i narazić się profesorowi.”

Inne formy molestowania seksualnego także były zgłaszane przez kobiety, w tym seksistowskie dowcipy i komentarze oraz naruszanie przestrzeni prywatnej, zarówno pracowniczek jak i osób studenckich.

„Doktorantki pytały mnie jak poradzić sobie z konkretnym profesorem. Jego przytulaniem i całowaniem w policzek, (...) uzależniały udział w krajowych konferencjach, na których spodziewały się tego profesora od mojej obecności lub pilnowały, żeby były tylko w grupach (żeby żadna nie została sama). Jedna z doktorantek dostała propozycję pracy z (w jej opinii) wyraźnym podtekstem ze strony tego profesora.”

„Podobnie rzecz się ma, jeśli chodzi o BJ – zdarzają się tam akty molestowania osób korzystających z czytelni, (...) kobiety (...) są nagabywane przed budynkiem Biblioteki.”

„Wielokrotnie doświadczyłam seksistowskich uwag w rodzaju: ‘Taka ładna, a tak mądrze mówi’, ‘Słyszałam, że jesteś jedną z mądrzejszych kobiet na wydziale’ (jakby mądrość kobiet i mężczyzn mieściła się w odrębnych kategoriach), (...). Oceniano również w niewybrednych komentarzach moje ciało (w tym także w mojej obecności).”

„Podchodzenie zbyt blisko i inicjowanie niechcianego kontaktu fizycznego – łapanie za rękę, za ramię. Korzystanie przez mężczyzn celowo z damskiej

toalety. Wyśmiewanie osób niebinarnych, w większości studentów i osób odwiedzających budynki UJ.”

Inne formy nierównego traktowania ze względu na płeć najczęściej odnosiły się do **dyskryminacji płacowej**, identyfikowanej zarówno na stanowiskach akademickich jak i technicznych:

„Byłam zatrudniona na stanowisku asystenta z dr w identycznym okresie co kolega-mężczyzna, a on otrzymał o kilkaset zł więcej. (...) Nierówność płac występuje również obecnie. Koleżanka niedawno została adiunktem z wynagrodzeniem o 1000 zł niższym niż innych adiunktów w jednostce.”

„Mam wiedzę, o przypadkach, że mężczyźni na analogicznym stanowisku, z podobnym stażem i podobnym zakresem obowiązków co ja zarabia więcej i jest to na tyle znacząca różnica, że nie da się jej ‘wyrównać’ jedną czy dwiema podwyżkami, ponieważ takie kwoty są blokowane na wyższym szczeblu.”

W wypowiedziach niektórych mężczyzn pracujących na stanowiskach naukowych, technicznych i administracyjnych pojawiał się natomiast wątek **odwróconej dyskryminacji płciowej**, tzn. gorszego traktowania mężczyzn w organizacji. W tym kontekście wybrzmiewały opinie o większym obciążeniu mężczyzn pracą, o dyskryminujących mężczyzn politykach równościowych oraz o negatywnych rezultatach feminizacji niektórych stanowisk, co ilustrują poniższe cytaty.

„Uznawanie mężczyzn za pracowników, którzy powinni brać nadgodziny lub dyżury weekendowe i popołudniowe, jako tych, którzy mogą poświęcać swój wolny czas, w przeciwieństwie do kobiet.”

„Jest bardzo wiele programów promujących kobiety w nauce (stypendia, programy grantowe), jednak nie ma takich programów dla mężczyzn – (...) czasem ma się wrażenie, że rodzi to wiele nierówności w drugą stronę.”

„W wyniku zdecydowanej przewagi liczbowej, kobiet nad mężczyznami, pozwalają sobie na traktowanie mężczyzn z pozycji dominującej. W sytuacjach koniecznych kobiety preferują współpracę z kobietami lub mężczyznami homoseksualnymi (lub za takich uznawanymi).”

Dodatkowo, jeden z ankietowanych mężczyzn zwrócił uwagę na występowanie molestowania mężczyzn przez kobiety, który to problem jest „o wiele trudniejszy do zakomunikowania z uwagi na stereotypy.”

Osoby badane zwracały także uwagę na występowanie innych, niezwiązanych z płcią lub nakładających się na nierówności płciowe, form niepożądanych zachowań w miejscu pracy. Najwięcej miejsca w wypowiedziach zajął problem **mobbingu**, najczęściej stosowanego przez osoby przełożone. Jego występowanie

opisały zarówno kobiety jak i mężczyźni pracujący na różnych stanowiskach. Zwracana była uwaga na jego długotrwałość oraz poważne skutki zdrowotne i zawodowe.

„Podlegam mobbingowi od 2018 r. Zmuszano mnie do przekwalifikowania się, obniżenia poziomu nauczania, wypowiadano się o mnie negatywnie w obecności studentów, zawierano ‘układy’, które działały na moją niekorzyść, słownie lub gestykulacyjnie daje mi się znać, że jestem niepotrzebna, kierownik katedry krzyczał na mnie publicznie.”

„Większość moich współpracowników chodzi na terapie, przeżywa kryzysy psychiczne, wypalenie zawodowe i ma raczkujące poczucie własnej wartości w związku z permanentnym stresem wywieranym przez przełożonych.”

„Nękania (mobbingu) doświadczałam przez ponad 20 lat. Bezpośrednia przełożona (sprawca) przeszła na emeryturę ponad rok temu. W efekcie mobbingu mam problemy zdrowotne (m.in. depresja, nadciśnienie) i zmarnowaną karierę naukową.”

W wypowiedziach dotyczących mobbingu przewijał się wątek jego niezgłaszania z obawy przed odwetem lub z braku wiary, że przyniesie to poprawę sytuacji. Co więcej, część wypowiedzi dowodzi, że zgłoszenie mobbingu rzeczywiście może nie przynosić pożądanych rezultatów:

„Mam dużo przykładów nieodpowiednich zachowań podchodzących pod mobbing, ale boję się je zgłosić, bo wiem, że szef może się na mnie mścić w przyszłości, będąc wpływowym profesorem.”

„Sprawa wielokrotnie zgłaszana, mnóstwo ludzi odchodzi z jej grupy, ale osoba ta jest nie do ruszenia ze względu na korzyści finansowe, które przynosi Wydziałowi.”

„Przez lata byłem regularnie mobbowany przez bezpośrednią przełożoną. Zgłosiłem to zarówno do kierownika zakładu jak i Dziekana. Dostałem informację, że nic nie zyskam, a mogę stracić. Z czasem sytuacja uległa poprawie.”

„Byłam świadkiem wycofywania skarg i pism, albo ich łagodzenia (zmiany treści) przez CSO bez zbadania sprawy. Byłam świadkiem, że pomimo zgłoszeń i skarg na poszczególne osoby, kierownictwo nic z tym nie robiło. Byłam świadkiem jak osoby bały się zgłosić sprawę, szczególnie studenci/doktoranci ‘nie chcemy mieć problemów w środowisku’, ‘nie chcemy być definiowani przez pryzmat tej sprawy’”

Powyższe opinie znalazły odzwierciedlenie także w odpowiedziach na pytanie o przyczyny niezgłoszenia przypadku nękania lub molestowania. Osoby, które go doświadczyły, najczęściej deklarowały „bo to nic nie da”. Wskazywały na lęk przed odwetem ze strony agresora, wrogością ze strony zespołu, czy nawet utratą pracy, a także na przekonanie, że zgłoszenie zostałoby zbagatelizowane lub nie doprowadziłoby do rozstrzygnięcia, „bo i tak osoby z tytułami są chronione i zawsze na UJ zamiata się sprawy pod dywan.” W przypadku doświadczenia nękania w przeszłości, osoby wskazywały na brak obowiązywania wtedy procedury antymobbingowej i brak jednostek zajmujących się takimi przypadkami. Niektóre osoby deklarowały ponadto, że sytuacje, których doświadczyły były zbyt błahe, aby je zgłaszać i że poradziły sobie z nimi samodzielnie.

Wśród innych typów niepożądanych zjawisk mocno wybrzmiały kwestie gorszego traktowania przez kadrę nauczycielską **osób pracujących na stanowiskach administracyjnych i technicznych**, w tym lekceważenia ich pracy, podważania kompetencji oraz odnoszenia się z wyższością.

„W moim instytucie jest to kwestia intersekcyjna – najbardziej dyskryminowane są kobiety pracujące w administracji (ergo z niższym statusem społecznym) przez mężczyzn-wykładowców. Bardzo to odczułam na własnej skórze i obserwuję to na przykładzie koleżanek z pracy. Czuję, że odkąd zaczęłam pracę, (...) zaczęli mi okazywać dużo pogardy w codziennej komunikacji.”

„Pracownicy inżynierscy i naukowo-techniczni uważani są za dodatkowe wyposażenie budynku. Nie należy się im udział np. w publikacjach, pomimo znacznego wkładu intelektualnego (...). Daje się nam do zrozumienia, iż mimo kierunkowego wyższego wykształcenia jesteśmy niczym więcej jak osobami wykonującymi usługi dla pracowników naukowych, nie znamy się na niczym, jesteśmy leniwi i nieudolni i nie powinniśmy się wtrącać, pomimo że zgłaszamy i widzimy uchybienia.”

Na nierówne traktowanie skarżą się także **osoby młodsze oraz znajdujące się niżej w hierarchii zawodowej czy naukowej**. Przywoływane były w tym kontekście przypadki „znikania” ich nazwisk z wniosków projektowych, nad którymi wcześniej pracowali, pomijania ich zdania lub obciążania nadmierną pracą.

„Brałam aktywny udział w przygotowaniach do wniosku o grant Horizon (...). Do momentu złożenia wniosku byłam w pełni zaangażowana: opracowywałam obszar badań, który miałam realizować, (...) współtworzyłam cele badawcze i brałam udział we wszystkich roboczych spotkaniach. Jednak (...) tuż przed

łożeniem wniosku moje nazwisko zniknęło. Bez informacji, bez słowa, bez cienia wyjaśnienia. (...) A może to system grantowy wyczuł, że jestem doktorantką na czasowej umowie i postanowił sam z siebie zrobić selekcję? (...) Efekt? Odebrano mi szansę, kluczową na tym etapie kariery.”

„Większość pracy naukowej na moim wydziale wykonuje tzw. młoda kadra, która jest autorami większości artykułów naukowych i zdobywcami większości grantów. Równocześnie jest to warstwa, której powierza się najwięcej obowiązków organizacyjnych i dydaktycznych i którą najgorzej się wynagradza.”

„(...) brakuje mi pytań związanych z dyskryminacją ze względu na wiek. Uważam, że jest ona w mojej jednostce jedną z najczęstszych a ja spotykałem się z nią wielokrotnie. Czy to przy ignorowaniu mojego zdania, nieprzydzielaniu mi określonych zadań czy traktowaniu mnie z góry, bo jestem młodszy od większości pracowników albo i najmłodszy (...).”

Dodatkowo, kilka wypowiedzi dotyczyło gorszego traktowania osób o niższym statusie społeczno-ekonomicznym oraz osób nieheteronormatywnych, a także dyskryminacji strukturalnej osób, które zatrudnione są w grantach zewnętrznych ze względu na niemożność rewaloryzacji ich wynagrodzeń.

„Byłam upokarzana słownie z powodu braku zasobów finansowych, braku mieszkania w Krakowie (...). Dawali sobie profesorowie porady (...), że najlepiej zyskać doktoranta/promować kogoś z zasobami. Że nie warto inwestować czasu w kogoś kto nie ma własnych zasobów i zdany jest wyłącznie na stypendium i granty. Bardzo często powtarzano, że nauka jest wyłącznie dla ludzi majątnych, gdyż niemajątni nie zainwestują w książki i wyjazdy.”

„Związki partnerskie są ignorowane w dziale socjalnym. Więcej przywilejów mają heteronormatywne osoby z dziećmi niż inne. Znam kilka osób homoseksualnych, które pomimo wieloletniego stażu pracy na UJ nadal nie ujawniły swojej orientacji, ponieważ się wstydzą/boją reakcji środowiska.”

„Odkąd rozpocząłem pracę w grantcie, nie otrzymałem żadnej podwyżki i obecnie zarabiam dosłownie mniej niż zarabiałbym na moim stanowisku poza grantem. To wielka nierówność, bo w tym czasie wzrosły ceny i musiałem zrezygnować z kilku podstawowych potrzeb, które wcześniej mogłem realizować (...). Oczywiście da się bez tego żyć, ale w pewnym stopniu odbiera to godność.”

W wielu wypowiedziach potwierdzających występowanie nieprawidłowości pojawiała się identyfikacja ich uwarunkowań. Według osób badanych znaczącą rolę odgrywa silnie **hierarchiczna, „feudalna” kultura organizacyjna** uniwersytetu oraz występowanie „nieformalnych zależności i utrwalonych ‘ukrytych’ hierarchii”, które zarówno sprzyjają występowaniu zachowań

dyskryminacyjnych i mobbingu, a także utrudniają ich należytą identyfikację i karanie.

„(...) pojedynczy mobber ma zawsze wokół siebie wielu akolitów, których zdobył przywilejami albo trzyma w szachu. Układ, strach i postawa ‘to nie moja sprawa’ są dominantami tego systemu. Nie wiem, ile jeszcze ankiet muszę wypełnić, żeby to się zmieniło.”

„Na uczelni panują stosunki feudalne. Nie widzę możliwości uzyskania skutecznej ochrony przed ewentualnymi nieprawidłowościami. Na uczelni brakuje mechanizmów pozwalających oceniać stosunek przełożonych do podwładnych.”

„Co ciekawe, osoba o zdecydowanie mniejszym ode mnie dorobku została zatrudniona w mojej jednostce na wyższym stanowisku, co pokazuje, że awanse zawodowe bywają przypadkowe i zależą od ‘układu sił’ w danym instytucie, niekoniecznie od dorobku i ocen w różnych ankietach, sprawozdaniach itd.”

„Nasza uczelnia nie działa wystarczająco by zapewnić równość płci oraz przeciwdziałać seksizmowi, nawet pracownicy którzy molestują studentki nie ponoszą konsekwencji, nawet nie dostają nagany wpisanej do papierów. Słyszałam o przypadkach gdzie dziekan zamiata sprawę molestowania pod dywan, pracownik ma się po prostu nie kontaktować ze studentką, studentka ma nie wnosić sprawy dalej, żeby móc skończyć studia, a pracownik zostaje przeniesiony do innego wydziału. Nie ponosi żadnych prawnych konsekwencji swoich działań. Jak można uznać organizację, która w taki sposób się zachowuje za dbającą o równość płci.”

W analizowanych wypowiedziach pojawiały się też **proponowane rozwiązania**, które pozwoliłyby na wyeliminowanie, czy też ograniczenie niepożądanych sytuacji. Według osób badanych „polityka UJ w zakresie zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania UJ wymaga wielkiej zmiany, odważniejszych decyzji władz”. Wśród szczegółowych rozwiązań zwracano uwagę na zwiększenie przejrzystości funkcjonujących procedur, zasad wynagradzania i zakresu obowiązków osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach. Dostrzegana była potrzeba obowiązkowych szkoleń antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, w tym zwłaszcza dla osób kierujących pracą zespołów, gdyż „osoby te nie potrafią zarządzać emocjami, radzić sobie ze złością, której doświadczają i przekierowują na podwładnych to, że sami nie potrafią poradzić sobie z tym w inny sposób”. Zwrócono też uwagę na znaczenie regularnego przeprowadzania i upowszechniania wyników takich badań jak niniejszy monitoring warunków zatrudnienia, aby dawać „choć wstępny ogólny przegląd kondycji pracowników i kultury

organizacji naszej uczelni". Pojawiły się przy tym sugestie uzupełnienia badania o wątki, które były nieobecne lub niedostatecznie podjęte. Należą do nich między innymi warunki wynagradzania, sytuacja osób pracujących na stanowiskach naukowo-technicznych, relacje z osobami studiującymi, czy zagadnienia związane ze zdrowiem psychicznym.

Warto zauważyć, że część wypowiedzi, formułowanych zarówno przez mężczyzn jak i kobiety, wskazała na **niewystępowanie w uczelni nierówności, dyskryminacji czy mobbingu**. Na dowód tego osoby potwierdzały brak własnych doświadczeń w tym zakresie, wysoką kulturę pracy w ich jednostkach, a także deklarowały, iż uczelnia jest instytucją „niezwykle dbającą o właściwe relacje w miejscu pracy” i przykładającą „wielką wagę do komunikacji pełnej szacunku dla każdej osoby bez względu na płeć”. Niektóre z takich wypowiedzi były uzupełnione komentarzem wyrażającym sprzeciw wobec wprowadzania przez uczelnię rozwiązań równościowych, w tym programów grantowych adresowanych tylko do kobiet, feminatywów, czy prowadzenie badań na temat nierówności płci. Wskazywano, że takie działania „tylko i wyłącznie szkodzą osobom, którym teoretycznie miałyby pomóc” i są „beziproduktywnym i zbędnym marnotrawstwem zasobów”.

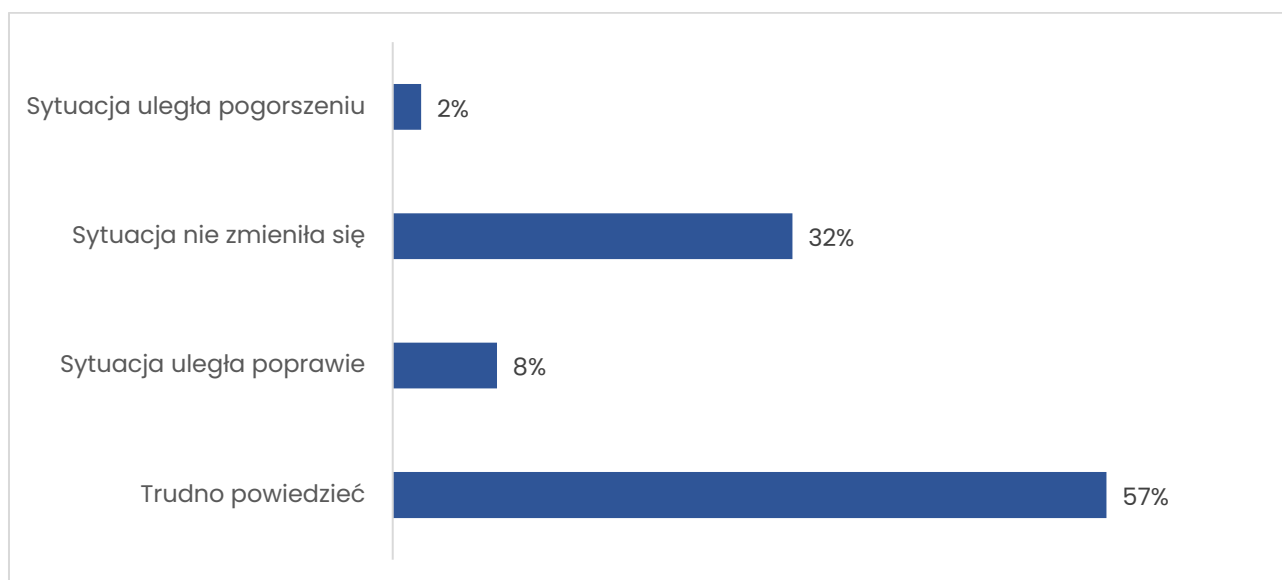
## Plan równości płci dla UJ

Plan równości płci dla UJ został przyjęty [zarządzeniem nr 94 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 30 czerwca 2022 roku](#). Jest to dokument, którego celem jest promowanie równości płci oraz zapewnienie wszystkim osobom pracującym, studiującym oraz przygotowującym rozprawy doktorskie na UJ równych szans i sprawiedliwego traktowania. Ostatnią sekcję badania przeznaczono na weryfikację postrzegania przez społeczność Uniwersytetu Jagiellońskiego procesu wdrażania planu równości płci.

### Ocena efektywności Planu

W pierwszej kolejności osoby ankietowane zapytano o to, czy od czasu przyjęcia Planu równości płci zauważyły zmianę na UJ, jeśli chodzi o kwestie równości płci. Wyniki wskazują, że większość respondentów i respondentek nie potrafiło jednoznacznie ocenić wpływu wprowadzonego planu. Aż 57% osób odpowiedziało „trudno powiedzieć”, co sugeruje niski poziom widoczności lub komunikacji działań związanych z równością płci. 32% osób badanych uznało, że sytuacja nie zmieniła się, natomiast 8% dostrzega poprawę, a jedynie 2% zauważyło pogorszenie sytuacji.

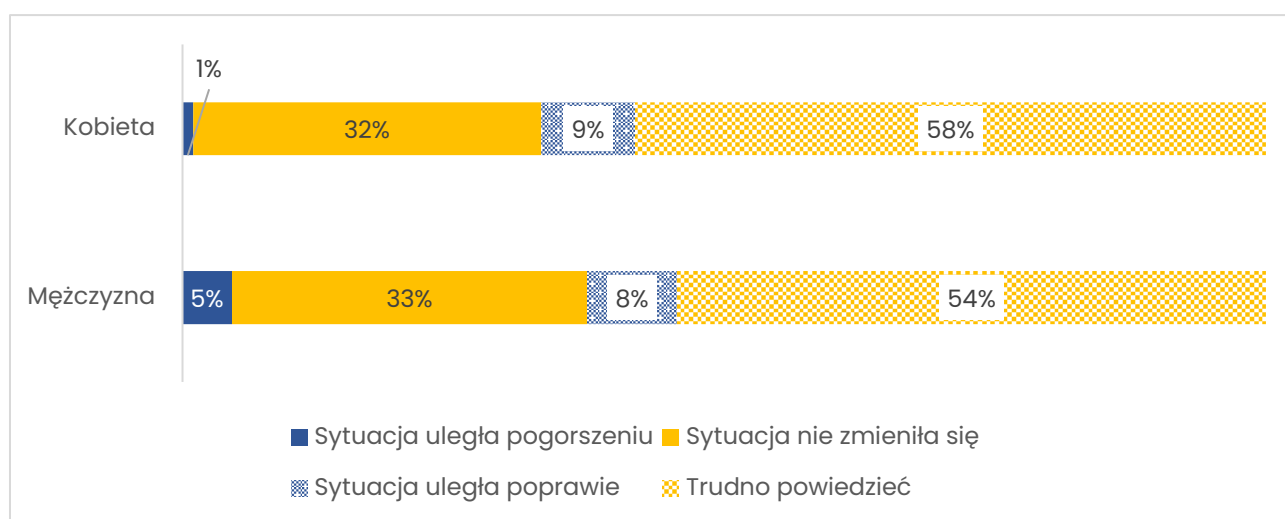
*Wykres 56. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W roku 2022 został na UJ przyjęty Plan równości płci. Czy od tego czasu zaobserwował(a) Pan/Pani zmianę na UJ, jeśli chodzi o kwestie równości płci? Proszę wybrać jedną z następujących odpowiedzi”. N = 873*



Istnieją istotne różnice w postrzeganiu Planu równości płci dla UJ przez kobiety i przez mężczyzn. Wśród kobiet 58% wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”, a 32% uznało, że sytuacja nie zmieniła się. Poprawę dostrzegło 9% kobiet, natomiast pogorszenie – jedynie 1%. W przypadku mężczyzn odsetek odpowiedzi „trudno

powiedzieć” był nieco niższy (54%), a „sytuacja nie zmieniła się” – zbliżony (33%). Poprawę zauważyło 8% mężczyzn, natomiast pogorszenie – 5%, co jest wyraźnie wyższym wynikiem niż wśród kobiet. Różnice w rozkładzie odpowiedzi są istotne statystycznie, co może sugerować odmienne postrzeganie działań związanych z równością płci w zależności od płci respondentów. Zauważalna jest większa skłonność mężczyzn do wskazywania pogorszenia sytuacji. Nie zaobserwowano istotnych różnic w odpowiedziach w związku z przynależnością do grup pracowniczych.

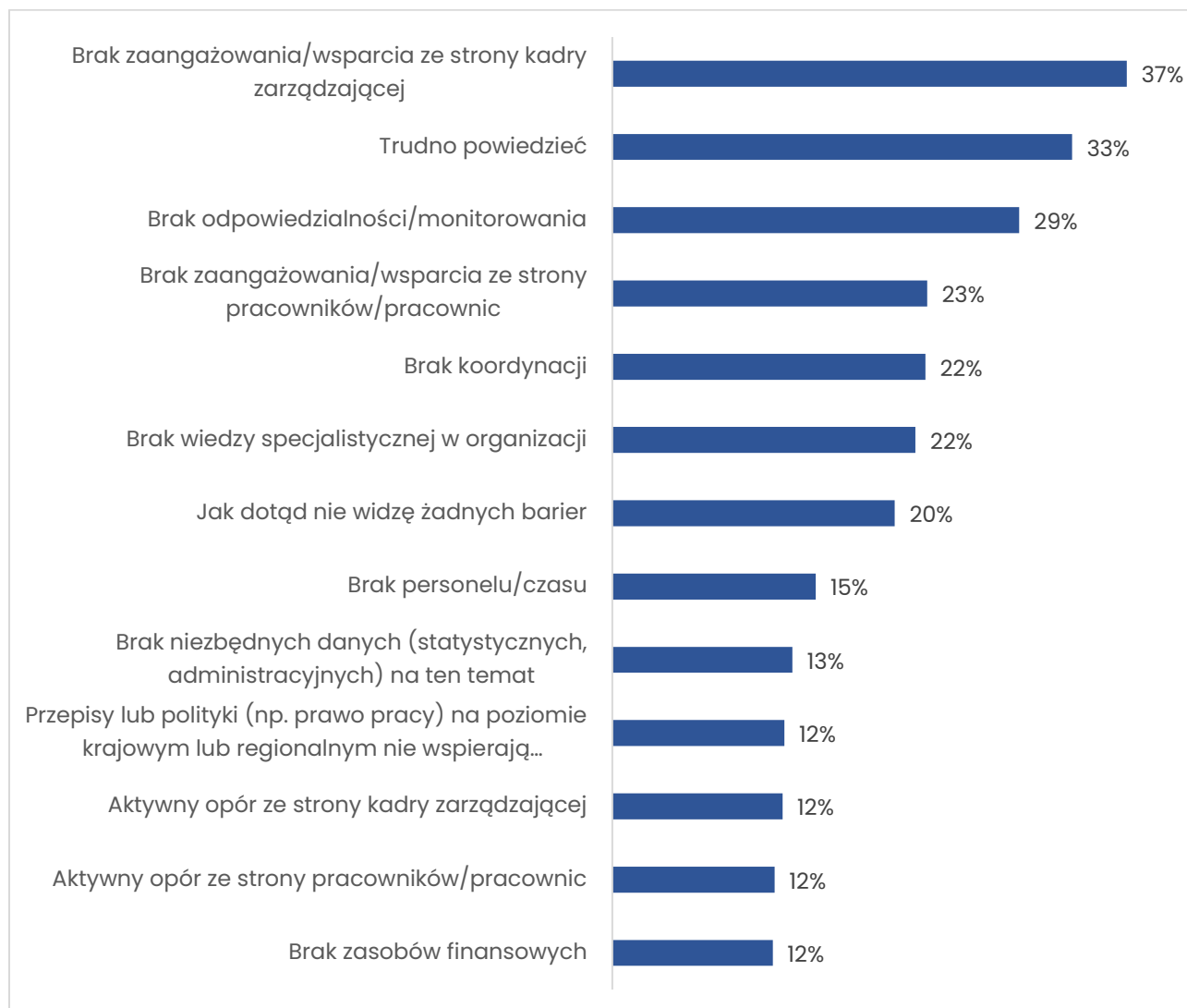
*Wykres 57. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W roku 2022 został na UJ przyjęty Plan równości płci. Czy od tego czasu zaobserwował(a) Pan/Pani zmianę na UJ, jeśli chodzi o kwestie równości płci? Proszę wybrać jedną z następujących odpowiedzi ” wśród kobiet i mężczyzn. N = 854 (613 kobiet, 241 mężczyzn)*



## Bariery realizacji

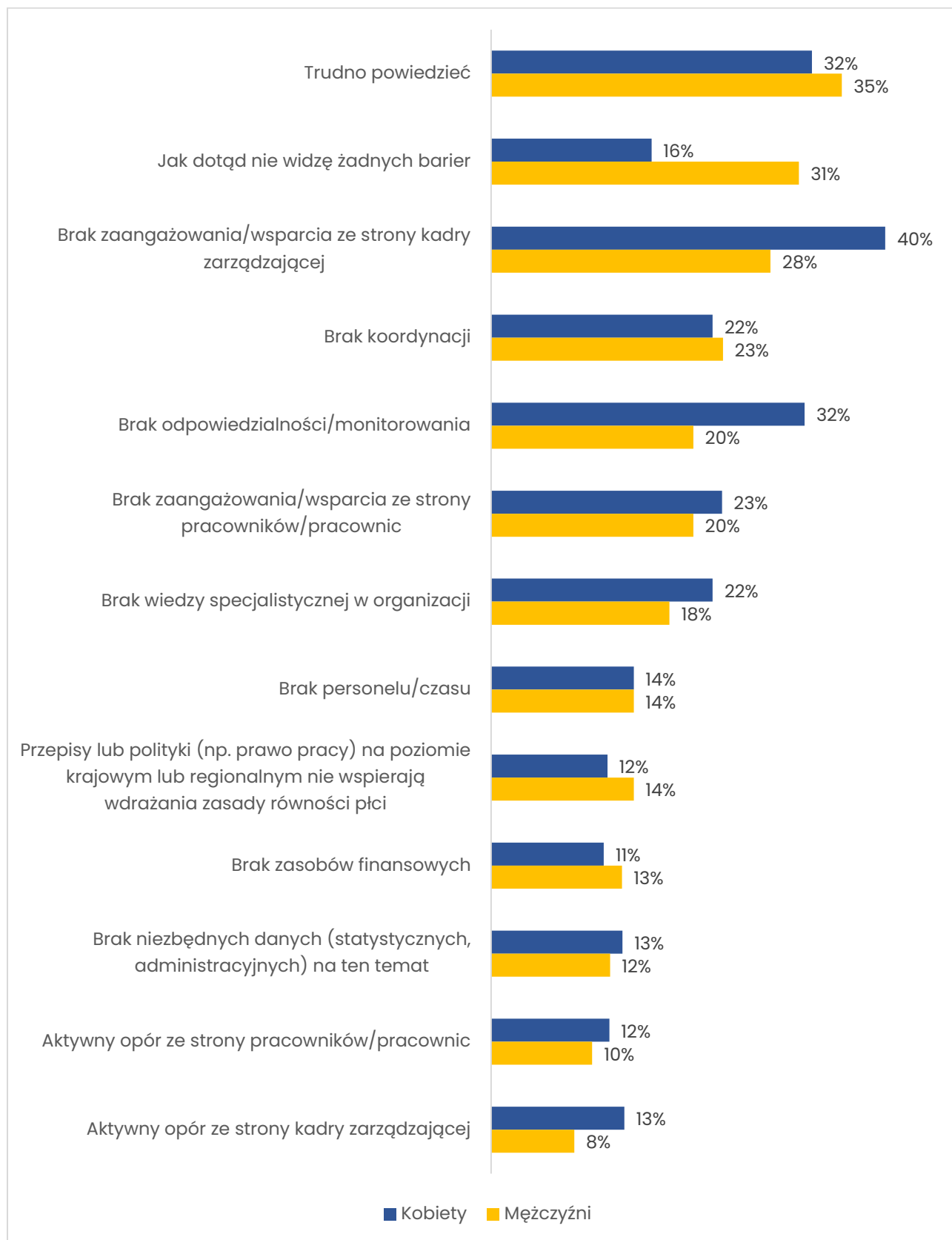
Następnie zadano pytanie wielokrotnej odpowiedzi o to, jakie bariery utrudniają wprowadzenie równości płci na UJ. Najczęściej wskazywaną przeszkodą był brak zaangażowania lub wsparcia ze strony kadry zarządzającej – taką odpowiedź wybrało 37% respondentów i respondentek. Kolejną istotną barierą był brak odpowiedzialności i monitorowania działań (29%) oraz brak zaangażowania ze strony pracowników i pracownic (23%). Wskazywano również na brak wiedzy specjalistycznej w organizacji (22%) oraz brak koordynacji działań (22%). Mniej istotne, choć nadal obecne, były bariery związane z brakiem personelu lub czasu (15%), brakiem niezbędnych danych statystycznych i administracyjnych (13%), a także brakiem zasobów finansowych (12%). Podobne odsetki osób wskazały na aktywny opór ze strony pracowników lub kadry zarządzającej, jak również na niesprzyjające przepisy lub polityki na poziomie krajowym lub regionalnym (po 12%). Warto zauważyć, że 20% respondentów i respondentek nie dostrzegało żadnych barier, natomiast 33% osób zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Wykres 58. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W Pana/Pani opinii, które z poniższych barier utrudniają wprowadzanie równości płci na Uniwersytecie Jagiellońskim?”. Pytanie wielokrotnego wyboru. N = 712



Analiza odpowiedzi w podziale na płeć pokazuje istotne różnice w postrzeganiu barier we wdrażaniu zasady równości płci. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na brak zaangażowania lub wsparcia ze strony kadry zarządzającej (40% wobec 28%) oraz na brak odpowiedzialności i monitorowania działań (32% wobec 20%). Kobiety częściej niż mężczyźni wybrały także odpowiedź „aktywny opór ze strony kadry zarządzającej” (13% wobec 8%), natomiast mężczyźni częściej deklarowali, że nie widzieli żadnych barier (31% wobec 16%). W obu grupach podobny odsetek respondentów zaznaczył odpowiedź „trudno powiedzieć” (32% kobiet, 35% mężczyzn). Pozostałe bariery, takie jak brak zasobów finansowych, brak personelu czy brak koordynacji, były wskazywane w zbliżonym stopniu przez obie grupy. Różnice w kluczowych obszarach – odpowiedzialność, wsparcie kadry zarządzającej oraz brak dostrzegania barier – pokazują jednak odmienne doświadczenia kobiet i mężczyzn w kontekście równości płci na uczelni.

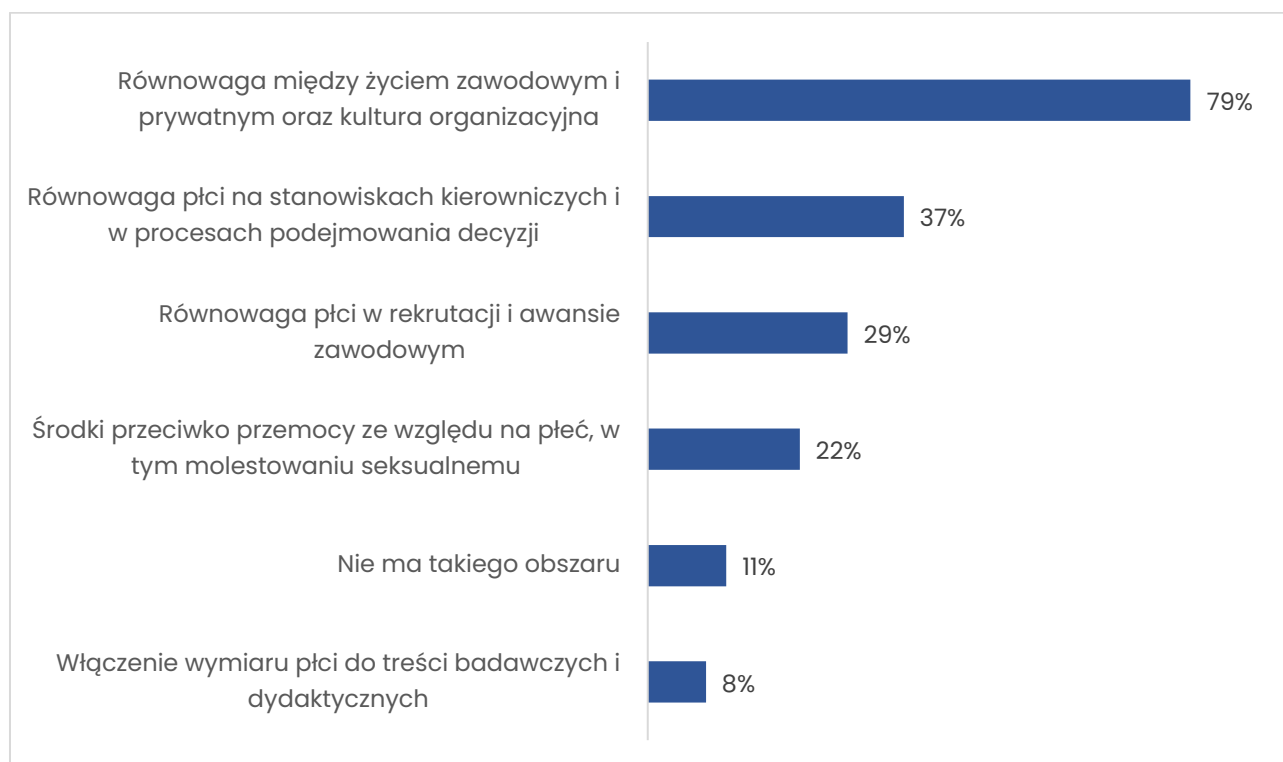
Wykres 59. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W Pana/Pani opinii, które z poniższych barier utrudniają wprowadzanie równości płci na Uniwersytecie Jagiellońskim?” wśród kobiet i mężczyzn. Pytanie wielokrotnego wyboru. N = 696 (529 kobiet, 167 mężczyzn)



## Obszary wymagające interwencji

Ostatnie pytanie dotyczyło obszarów Planu równości płci, na których Uniwersytet Jagielloński powinien się skupiać najbardziej i również było pytaniem wielokrotnego wyboru. Wśród zaproponowanych odpowiedzi znalazły się obszary rekomendowane przez Unię Europejską<sup>2</sup>. Zdecydowana większość respondentów i respondentek wskazała na potrzebę skupienia się na równowadze między życiem zawodowym i prywatnym oraz kulturze organizacyjnej – aż 79% odpowiedzi. Jest to wyraźny sygnał, że kwestie związane z work-life balance i atmosferą pracy były postrzegane jako kluczowe dla realizacji polityki równości płci. Na drugim miejscu znalazła się równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i w procesach podejmowania decyzji (37%), a następnie równowaga płci w rekrutacji i awansie zawodowym (29%). Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu, wskazało 22% osób badanych, natomiast włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych uzyskało jedynie 8%.

*Wykres 60. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W Pana/Pani opinii, na którym z poniższych obszarów Planu równości płci Uniwersytet Jagielloński powinien się skupiać najbardziej?”. Pytanie wielokrotnej odpowiedzi. N = 791*

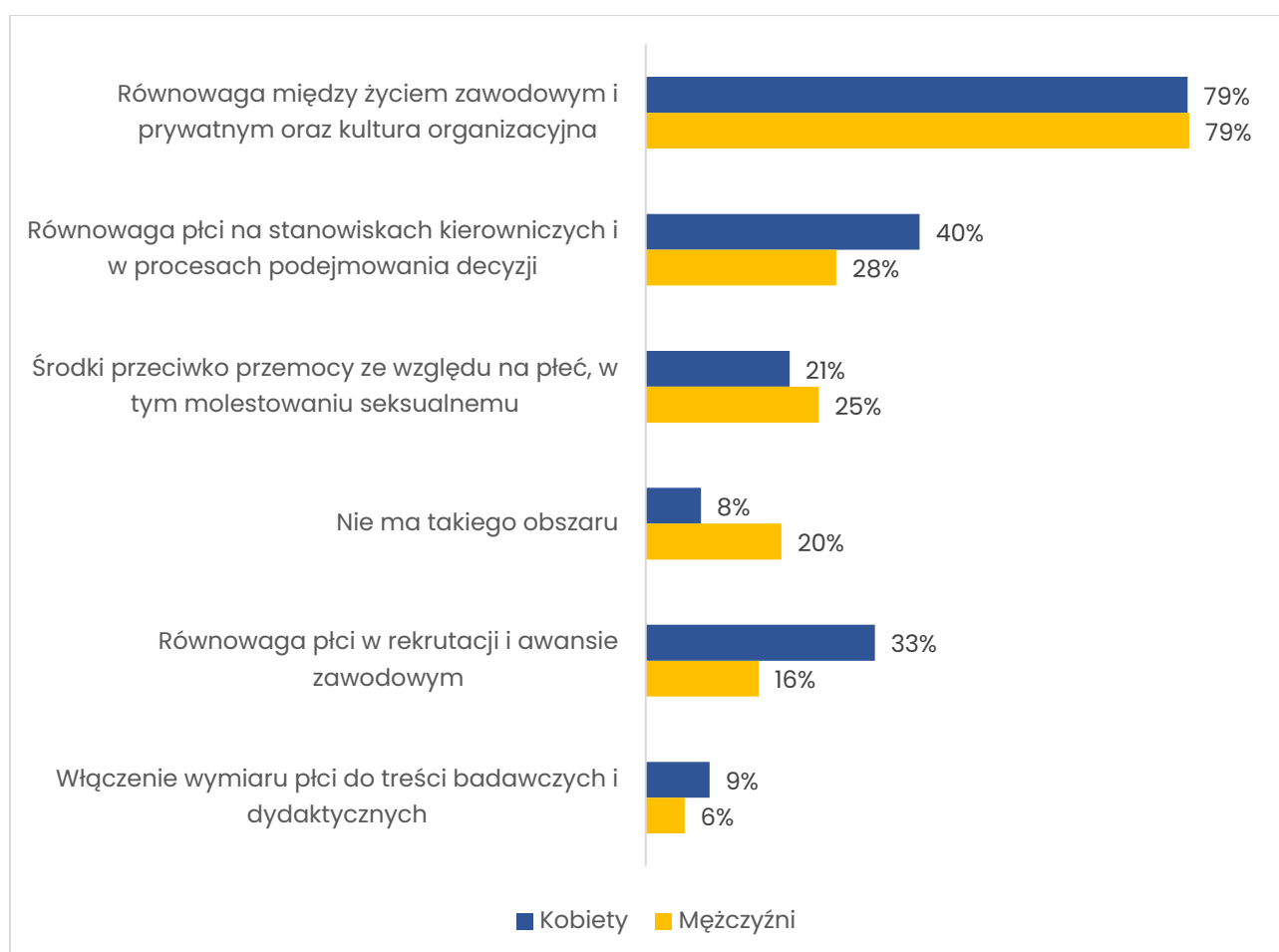


Analiza priorytetów w zakresie Planu równości płci w podziale na płeć pokazuje kilka istotnych różnic. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni w zdecydowanej większości wskazywali na równowagę między życiem zawodowym i prywatnym oraz kulturę

<sup>2</sup> [Horizon Europe guidance on gender equality plans \(GEPs\) - Publications Office of the EU](#)

organizacyjną jako najważniejszy obszar (po 79% w obu grupach). Jednak w pozostałych kategoriach różnice były wyraźne i statystycznie istotne. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni wskazywały na równowagę płci na stanowiskach kierowniczych i w procesach podejmowania decyzji (40% wobec 28% mężczyzn) oraz na równowagę płci w rekrutacji i awansie zawodowym (33% wobec 16% mężczyzn). Oznacza to, że dla kobiet kwestie związane z reprezentacją i równymi szansami w karierze były bardziej priorytetowe. Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali, że nie ma takiego obszaru, na którym uczelnia powinna się szczególnie skupiać (20% wobec 8% kobiet). W przypadku środków przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu, różnice były niewielkie (21% kobiet, 25% mężczyzn), podobnie jak w obszarze włączenia wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych (9% wobec 6%).

Wykres 61. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W Pana/Pani opinii, na którym z poniższych obszarów Planu równości płci Uniwersytet Jagielloński powinien się skupiać najbardziej?” wśród kobiet i mężczyzn. Pytanie wielokrotnej odpowiedzi. N = 774 (580 kobiet, 194 mężczyzn)



## Spis wykresów

|                                                                                                                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wykres 1. Procent odpowiedzi w podziale na płeć.....                                                                                                                                                                 | 10 |
| Wykres 2. Procent odpowiedzi ze względu na przynależność do grupy<br>pracowniczej.....                                                                                                                               | 11 |
| Wykres 3. Rozkład odpowiedzi ze względu na grupę pracowniczą wśród kobiet i<br>mężczyzn .....                                                                                                                        | 12 |
| Wykres 4. Dziedziny nauki, w których pracują kobiety i mężczyźni.....                                                                                                                                                | 13 |
| Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy był(a) Pan/Pani kiedykolwiek<br>zachęcany(a) lub zapraszany(a) do ubiegania się o awans lub wyższe stanowisko<br>w obecnym miejscu pracy?” wśród kobiet i mężczyzn..... | 15 |
| Wykres 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jaki sposób zdobył(a) Pan/Pani<br>obecne stanowisko?” wśród kobiet i mężczyzn.....                                                                                        | 16 |
| Wykres 7. Rodzaje szkoleń, w których udział brały kobiety i mężczyźni.....                                                                                                                                           | 17 |
| Wykres 8. Przeszkody w dostępie do szkoleń wśród kobiet i mężczyzn .....                                                                                                                                             | 18 |
| Wykres 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak często w ciągu ostatnich trzech<br>miesięcy zdarzały się Panu/Pani następujące sytuacje?” .....                                                                         | 19 |
| Wykres 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak często w ciągu ostatnich trzech<br>miesięcy zdarzały się Panu/Pani następujące sytuacje?” wśród kobiet i mężczyzn<br>.....                                             | 20 |
| Wykres 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie<br>zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat swojej pracy .....                                                       | 21 |
| Wykres 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie<br>zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat swojej pracy?”<br>wśród kobiet i mężczyzn.....                           | 22 |
| Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie<br>zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat swojej pracy?”<br>wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych..... | 24 |
| Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Ogólnie rzecz biorąc, w jakim stopniu<br>jest Pan/Pani zadowolony(a) z warunków pracy w obecnej instytucji?” wśród<br>kobiet i mężczyzn.....                               | 25 |
| Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Ogólnie rzecz biorąc, w jakim stopniu<br>jest Pan/Pani zadowolony(a) z warunków pracy w obecnej instytucji?” wśród osób<br>w poszczególnych grupach pracowniczych.....     | 26 |
| Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie "Jak często w miesiącu zdarza się, że<br>pracuje Pan/Pani..." .....                                                                                                         | 27 |
| Wykres 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie "Jak często w miesiącu zdarza się, że<br>pracuje Pan/Pani..." .....                                                                                                         | 28 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wykres 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie "Jak często w miesiącu zdarza się, że pracuje Pan/Pani..." .....                                                                                                                                                                      | 29 |
| Wykres 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie "W odniesieniu do ostatniego roku, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat elastycznej organizacji pracy w swojej organizacji/instytucji" .....                                                   | 30 |
| Wykres 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie "W odniesieniu do ostatniego roku, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat elastycznej organizacji pracy w swojej organizacji/instytucji" wśród kobiet i mężczyzn. ....                           | 31 |
| Wykres 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie "W odniesieniu do ostatniego roku, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat elastycznej organizacji pracy w swojej organizacji/instytucji" wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych. .... | 33 |
| Wykres 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak często Pan/Pani pracował(a) zdalnie (z domu lub z innego miejsca) w ciągu ostatnich 12 miesięcy?” wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych.....                                                                         | 35 |
| Wykres 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Nie pracowałem(am) zdalnie, ponieważ...” .....                                                                                                                                                                                       | 36 |
| Wykres 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Nie pracowałem(am) zdalnie, ponieważ...” wśród kobiet i mężczyzn.....                                                                                                                                                                | 37 |
| Wykres 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Proszę pomyśleć o zmianach, które byłyby dla Pana/Pani najbardziej pożądane, jeśli chodzi o elastyczną organizację pracy. Proszę wybrać trzy najważniejsze kwestie.” .....                                                           | 38 |
| Wykres 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Proszę pomyśleć o zmianach, które byłyby dla Pana/Pani najbardziej pożądane, jeśli chodzi o elastyczną organizację pracy. Proszę wybrać trzy najważniejsze kwestie.” wśród kobiet i mężczyzn. ....                                   | 39 |
| Wykres 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Proszę pomyśleć o zmianach, które byłyby dla Pana/Pani najbardziej pożądane, jeśli chodzi o elastyczną organizację pracy. Proszę wybrać trzy najważniejsze kwestie.” wśród osób w poszczególnych grupach pracowniczych.....          | 40 |
| Wykres 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami? [odnośnie równości płci w organizacji]" wśród kobiet i mężczyzn.....                                                                             | 42 |
| Wykres 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/instytucji?" wśród kobiet i mężczyzn. Część 1 .....                                                                                | 45 |
| Wykres 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/instytucji?" wśród kobiet i mężczyzn. Część 2 .....                                                                                | 46 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wykres 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/institucji?” według grupy pracowniczej. Część 1.....                                                                                  | 48 |
| Wykres 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/institucji?” według grupy pracowniczej. Część 2 .....                                                                                 | 49 |
| Wykres 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/institucji?” według grupy pracowniczej. Część 3 .....                                                                                 | 50 |
| Wykres 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami odnośnie obecnego miejsca pracy”..                                                                                                                       | 52 |
| Wykres 35. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak ważne byłyby dla Pana/Pani poniższe punkty/kryteria w przypadku ubiegania się przez Pana/Panią o awans?” .....                                                                                                                      | 53 |
| Wykres 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak ważne byłyby dla Pana/Pani poniższe punkty/kryteria w przypadku ubiegania się przez Pana/Panią o awans?” wśród kobiet i mężczyzn.....                                                                                               | 54 |
| Wykres 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak ważne byłyby dla Pana/Pani poniższe punkty/kryteria w przypadku ubiegania się przez Pana/Panią o awans?” według grupy pracowniczej.....                                                                                             | 56 |
| Wykres 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe stwierdzenia odnoszą się do Pana/Pani środowiska pracy?” .....                                                                                                                                                 | 58 |
| Wykres 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe stwierdzenia odnoszą się do Pana/Pani środowiska pracy?” według grupy pracowniczej. ....                                                                                                                       | 60 |
| Wykres 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe stwierdzenia odnoszą się do Pana/Pani środowiska pracy?” wśród kobiet i mężczyzn .....                                                                                                                         | 62 |
| Wykres 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Poniższe stwierdzenia odnoszą się do doświadczeń w miejscu pracy nazywanych mikroagresjami. Proszę ocenić, jak często doświadczał(a) Pan/Pani następujących sytuacji w miejscu pracy/institucji” .....                                  | 64 |
| Wykres 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Poniższe stwierdzenia odnoszą się do doświadczeń w miejscu pracy nazywanych mikroagresjami. Proszę ocenić, jak często doświadczał(a) Pan/Pani następujących sytuacji w miejscu pracy/institucji” wśród kobiet i mężczyzn. Część 1 ..... | 66 |
| Wykres 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Poniższe stwierdzenia odnoszą się do doświadczeń w miejscu pracy nazywanych mikroagresjami. Proszę ocenić, jak często doświadczał(a) Pan/Pani następujących sytuacji w miejscu pracy/institucji” wśród kobiet i mężczyzn. Część 2 ..... | 67 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wykres 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie "Kolejne pytania odnoszą się do Pana/Pani doświadczeń nękania (w tym mobbingu). Proszę ocenić jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/instytucji?" .....                                                                                     | 69 |
| Wykres 45. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W kolejnym zestawie pytań chcielibyśmy zapytać Pana/Panią o molestowanie seksualne i/lub molestowanie ze względu na płeć i tożsamość seksualną. Jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/instytucji?” .....                                  | 71 |
| Wykres 46. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W kolejnym zestawie pytań chcielibyśmy zapytać Pana/Panią o molestowanie seksualne i/lub molestowanie ze względu na płeć i tożsamość seksualną. Jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/instytucji?” wśród kobiet i mężczyzn. Część 1.....  | 73 |
| Wykres 47. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W kolejnym zestawie pytań chcielibyśmy zapytać Pana/Panią o molestowanie seksualne i/lub molestowanie ze względu na płeć i tożsamość seksualną. Jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/instytucji?” wśród kobiet i mężczyzn. Część 2 ..... | 74 |
| Wykres 48. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania nękania lub innego rodzaju agresji w Pana/Pani miejscu pracy?” .....                                                                                                  | 75 |
| Wykres 49. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania nękania lub innego rodzaju agresji w Pana/Pani miejscu pracy?” wśród kobiet i mężczyzn. ....                                                                          | 76 |
| Wykres 50. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania niepożądanych sytuacji o charakterze seksualnym w Pana/Pani miejscu pracy?” .....                                                                                     | 77 |
| Wykres 51. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania niepożądanych sytuacji o charakterze seksualnym w Pana/Pani miejscu pracy?” wśród kobiet i mężczyzn.....                                                              | 78 |
| Wykres 52. Rozkład odpowiedzi na pytanie " Czy zgłosił(a)by Pan/Pani przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania do..." .....                                                                                                                                                                                     | 79 |
| Wykres 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie " Czy zgłosił(a)by Pan/Pani przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania do..." wśród kobiet i mężczyzn.....                                                                                                                                                              | 81 |
| Wykres 54. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jeśli chodzi o przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania, których Pan/Pani doświadczył(a), kto był ich sprawcą?” .....                                                                                                                                                | 82 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wykres 55. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jeśli chodzi o przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania, których Pan/Pani doświadczył(a), kto był ich sprawcą?” wśród kobiet i mężczyzn .....                                                                           | 83 |
| Wykres 56. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W roku 2022 został na UJ przyjęty Plan równości płci. Czy od tego czasu zaobserwował(a) Pan/Pani zmianę na UJ, jeśli chodzi o kwestie równości płci? Proszę wybrać jedną z następujących odpowiedzi " .....                        | 92 |
| Wykres 57. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W roku 2022 został na UJ przyjęty Plan równości płci. Czy od tego czasu zaobserwował(a) Pan/Pani zmianę na UJ, jeśli chodzi o kwestie równości płci? Proszę wybrać jedną z następujących odpowiedzi " wśród kobiet i mężczyzn..... | 93 |
| Wykres 58. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W Pana/Pani opinii, które z poniższych barier utrudniają wprowadzanie równości płci na Uniwersytecie Jagiellońskim?”. Pytanie wielokrotnego wyboru .....                                                                           | 94 |
| Wykres 59. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W Pana/Pani opinii, które z poniższych barier utrudniają wprowadzanie równości płci na Uniwersytecie Jagiellońskim?” wśród kobiet i mężczyzn. Pytanie wielokrotnego wyboru. ....                                                   | 95 |
| Wykres 60. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W Pana/Pani opinii, na którym z poniższych obszarów Planu równości płci Uniwersytet Jagielloński powinien się skupiać najbardziej?”. Pytanie wielokrotnej odpowiedzi. ....                                                         | 96 |
| Wykres 61. Rozkład odpowiedzi na pytanie „W Pana/Pani opinii, na którym z poniższych obszarów Planu równości płci Uniwersytet Jagielloński powinien się skupiać najbardziej?” wśród kobiet i mężczyzn. Pytanie wielokrotnej odpowiedzi ...                                   | 97 |

# Załącznik – kwestionariusz ankiety „Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania w UJ”

## JĘZYK

Proszę wybrać język, w którym ma być wyświetlony kwestionariusz.

- Polski
- *English*

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do wypełnienia ankiety "Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania w UJ"! Badanie jest skierowane do pracowników i pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego zatrudnionych na stanowiskach badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych, administracyjnych, obsługi i technicznych, bez względu na rodzaj umowy.

Wypełnienie ankiety zajmie ok. 30 minut – można je przerwać i kontynuować w późniejszym czasie, klikając "Wznów później" na górze każdej strony ankiety. Pytania oznaczone gwiazdką\* są obowiązkowe.

Ankieta jest aktywna do 6.05.2025. Udział w badaniu jest dobrowolny i anonimowy.

Dziękujemy za zaangażowanie i poświęcony czas.

## **Podstawowe dane socjodemograficzne**

Poniższa sekcja zawiera pytania dotyczące wieku i płci. Niektóre osoby mogą uznać odpowiedzi na te pytania za drażliwe lub niechętnie dzielić się tymi informacjami. Zebranie tych danych pomoże nam jednak zrozumieć, czy niektóre grupy społeczne są traktowane inaczej lub doświadczają bardziej niekorzystnej sytuacji niż inne.

**1. W którym roku się Pan/Pani urodził(a)?\***

**2. Jestem...\***

- Mężczyznę
- Kobieta
- Osobą niebinarną
- Odmowa odpowiedzi
- Inne

**Warunki pracy – O miejscu pracy**

Pierwsza część pytań dotyczy aktualnego miejsca pracy.

**3. Do jakiej grupy pracowniczej Pan/Pani należy?\***

W przypadku kategorii 'Inne', proszę doprecyzować odpowiedź w polu tekstowym.

- Grupa pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych lub badawczo-dydaktycznych
- Grupa pracowników i pracownic technicznych
- Grupa pracowników i pracownic administracyjnych
- Inne

Grupa **pracowników i pracownic badawczych/dydaktycznych** odnosi się do nauczycieli akademickich, pracowników naukowych, w tym doktorantów oraz osób na stanowiskach post doc (staże podoktorskie). Grupa **pracowników i pracownic technicznych** obejmuje techników laboratoryjnych, informatyków, asystentów badawczych i innych pracowników wspomagających zadania naukowe lub badawcze.

Grupa **pracowników i pracownic administracyjnych** odnosi się do personelu administracyjnego, pracowników sekretariatów, działów finansowych, kadry zarządzającej lub działu kadr. Mimo iż Pana/Pani stanowisko może niejednoznacznie wpisywać się w jedną z tych trzech grup, proszę wybrać taką grupę pracowniczą, z którą najsilniej się Pan/Pani identyfikuje.

**4. Czy prowadzi Pan/Pani zajęcia dydaktyczne?\***

- Tak
- Nie

**5. Jakie jest Pana/Pani stanowisko?**

W przypadku kategorii 'Inne', proszę doprecyzować odpowiedź w polu tekstowym.

Dla pracowników i pracownic badawczych/dydaktycznych:

- Profesor
- Profesor uczelni, Adiunkt z habilitacją
- Adiunkt, Asystent z doktoratem, Starszy wykładowca
- Asystent, Wykładowca

Dla pracowników i pracownic technicznych

- Starszy specjalista (naukowo-techniczny, inżynieryjno-techniczny lub ds. informatyki)
- Specjalista (naukowo-techniczny, inżynieryjno-techniczny lub ds. informatyki)
- Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, fizyk, matematyk
- Referent techniczny, technik, chemik, biolog, fizyk, laborant

Dla pracowników i pracownic administracyjnych

- Główny specjalista
- Starszy specjalista
- Specjalista, starszy (lub samodzielny) referent
- Młodszy specjalista, referent, kasjer
- Inne

**6. Jaką dziedzinę naukową głównie Pan/Pani reprezentuje?**

W przypadku kategorii 'Inne', proszę doprecyzować odpowiedź w polu tekstowym.

- Nauki ścisłe i przyrodnicze (informatyka, nauki o Ziemi i środowisku, itp.)
- Nauki inżynieryjno-techniczne (inżynieria lądowa i transport, architektura i urbanistyka, itp.)
- Nauki medyczne i nauki o zdrowiu (medycyna, farmacja, itp.)
- Nauki rolnicze lub nauki weterynaryjne (nauki leśne, weterynaria, itp.)
- Nauki społeczne lub nauki o rodzinie (ekonomia i finanse, nauki prawne, pedagogika, itp.)
- Nauki humanistyczne, nauki teologiczne lub sztuka (historia, językoznawstwo, sztuka, itp.)
- Inne

**7. Ile osób bezpośrednio Panu/Pani podlega?\***

- 0
- 1-5
- 6-10
- 11-20
- 21-50
- Więcej niż 50

**8. Ile wynosi średnio Pana/Pani aktualne wynagrodzenie netto („na rękę”) miesięcznie w PLN?**

- Do 2000 zł
- Od 2001 do 3000 zł
- Od 3001 do 4000 zł
- Od 4001 do 5000 zł
- Od 5001 do 6000 zł
- Od 6001 do 7000 zł
- Od 7001 zł do 8000 zł
- Od 8001 zł do 9000 zł
- Od 9001 zł do 10000 zł
- Pow. 10000 zł

Wynagrodzenie netto to wynagrodzenie pobierane „na rękę”, po opodatkowaniu i innych odliczeniach, takich jak ubezpieczenie emerytalne.

**9. Czy kiedykolwiek otrzymał(a) Pan/Pani nagrodę lub premię uznaniową (niewynikającą z regulaminu pracy) od obecnego pracodawcy?**

- Nie
- Tak
- Odmowa odpowiedzi

Premia to dowolna nieregularna forma wynagrodzenia związana z wynikami lub wykonaniem dodatkowej pracy wykraczającej poza zakres obowiązków, wypłacana w formie pieniędzy lub bonów.

**10. Czy jest Pan/Pani zatrudniony(a) w pełnym czy niepełnym wymiarze czasu pracy?\***

- Niepełny etat
- Pełny etat
- Inne

Niepełny wymiar czasu pracy oznacza umowę o pracę w wymiarze godzin 80% lub mniejszym niż umowa o pracę na cały etat.

**11. Czy jest Pan/Pani zatrudniony(a) na czas nieokreślony czy na czas określony?\***

- Czas określony
- Czas nieokreślony
- Inne

Umowa na czas określony trwa przez pewien okres, który jest ustalany z wyprzedzeniem, kończy się w określonym dniu lub gdy dane zadanie zostanie wykonane.

**Warunki pracy – Rekrutacja i awanse**

**12. Czy był(a) Pan/Pani kiedykolwiek zachęcany(a) lub zapraszany(a) do ubiegania się o awans lub wyższe stanowisko w obecnym miejscu pracy?**

- Nie
- Tak
- Nie jestem pewien/pewna
- Nie chcę odpowiadać na to pytanie

**13. W jaki sposób zdobył(a) Pan/Pani obecne stanowisko?**

- Odpowiedź na ogłoszenie o pracę
- Nominacja
- Oficjalny awans (ze zwiększeniem wynagrodzenia)
- Oficjalny awans (bez zwiększenia wynagrodzenia)
- Egzamin konkursowy
- Awans ad hoc
- Nie chcę odpowiadać na to pytanie
- Inne

**Warunki pracy – Szkolenia**

Uczestnictwo w szkoleniach jest ważne dla rozwoju kariery. W kolejnej części pytamy o obecne możliwości szkolenia oraz o przeszłe doświadczenia w tym zakresie w Pana/Pani miejscu pracy.

**14. Interesuje nas Pana/Pani dostęp do szkoleń. Proszę wskazać, w zakresie których z poniższych tematów odbył(a) Pan/Pani szkolenie.\***

Proszę wybrać wszystkie, które pasują

- Zadania administracyjne związane z zarządzaniem pracownikami (np. przeprowadzanie rocznych ocen pracowniczych, instruktaż dla nowych pracowników)
- Szkolenia z zakresu przywództwa (np. przygotowanie do stanowisk kierowniczych wyższego szczebla)

- Rozwój zawodowy
- Aplikowanie o granty i dotacje
- Dydaktyka i/lub opieka nad studentami/studentkami
- Zarządzanie projektami (np. koordynacja administracyjna i finansowa)
- Nieuświadomione uprzedzenia, równość, różnorodność, antydyskryminacja
- Zastraszanie (mobbing) w miejscu pracy
- Molestowanie seksualne lub molestowanie ze względu na płeć i tożsamość płciową
- Akredytowane programy w zakresie rachunkowości lub zarządzania finansami
- Kursy IT (np. szkolenia związane z korzystaniem z określonych programów komputerowych, projektowaniem stron internetowych)
- Staże towarzyszące (job shadowing) lub zawodowe (np. w ramach innego wydziału/działu w celu rozwinięcia umiejętności wymaganych do rozwoju zawodowego/naukowego)
- Kursy lub akredytowane programy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (HR)
- Szkolenie na temat regulacji prawnych i zmian w prawie
- Opieka nad doktorantami
- Żadne z powyższych
- Inne:

**15. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy którakolwiek z poniższych okoliczności stanowiła dla Pana/Pani przeszkodę w dostępie do potrzebnych lub pożądanых szkoleń?\***

Proszę wybrać wszystkie, które pasują

- Brak czasu
- Obowiązki dydaktyczne
- Koszty szkolenia
- Niespełnianie kryteriów rekrutacyjnych

- Choroba przewlekła lub niepełnosprawność
- Nieoferowanie szkoleń przez moją instytucję/organizację
- Zaplanowanie szkolenia w innej lokalizacji niż miejsce pracy
- Moje obowiązki związane z opieką nad dziećmi lub innymi osobami
- Moje umiejętności językowe
- Brak wsparcia i/lub opór ze strony przełożonego
- Żadne z powyższych/ Nie doświadczyłem(am) takiej sytuacji
- Inne:

**16. Jeśli wskazał(a) Pan/Pani na którąkolwiek z powyższych okoliczności jako przeszkodę w dostępie do szkoleń, proszę opisać tę sytuację.**

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

**Warunki pracy – obowiązki opiekuńcze**

**17. Czy jest Pan/Pani głównym/q opiekunem/ką osoby dorosłej wymagającej opieki?\***

- Nie
- Tak
- Odmowa odpowiedzi

**18. Czy jest Pan/Pani rodzicem lub opiekunem prawnym dziecka poniżej 18 roku życia?\***

- Nie
- Tak
- Odmowa odpowiedzi

**19. Ile dzieci poniżej 18 roku życia ma Pan/Pani pod swoją opieką?**

- 1 dziecko
- 2 dzieci
- 3 dzieci
- 4 dzieci
- 5 dzieci lub więcej
- Odmowa odpowiedzi

**20. Czy jest Pan/Pani samodzielnym rodzicem lub opiekunem prawnym dziecka poniżej 18 roku życia?**

- Nie
- Tak
- Odmowa odpowiedzi

## Warunki pracy – Godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym

Satysfakcja z pracy zależy często od możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Kolejne pytania dotyczyć będą Pana/Pani zaangażowania w pracę w kontekście obowiązków związanych z opieką.

### 21. Jak często w ciągu ostatnich trzech miesięcy zdarzały się Panu/Pani następujące sytuacje?

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                           | Kilka razy w tygodniu | Kilka razy w miesiącu | Raz lub dwa razy | Nigdy |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|-------|
| Wróciłem(am) do domu z pracy zbyt zmęczony(a), by wypełniać swoje obowiązki domowe                        |                       |                       |                  |       |
| Trudno mi było wypełnić swoje zobowiązania w życiu osobistym ze względu na ilość czasu spędzonego w pracy |                       |                       |                  |       |
| Z powodu obowiązków domowych pojawiłem(am) się w pracy zbyt zmęczony(a), by dobrze funkcjonować           |                       |                       |                  |       |
| Trudno mi było skoncentrować się w pracy z powodu moich osobistych zobowiązań                             |                       |                       |                  |       |

### 22. W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat swojej pracy?

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                               | Zdecydowanie się nie zgadzam | Nie zgadzam się | Nie mam zdania | Zgadzam się | Zdecydowanie się zgadzam |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------|----------------|-------------|--------------------------|
| Moja praca oferuje dobre perspektywy rozwoju kariery                                                          |                              |                 |                |             |                          |
| Instytucja/organizacja, w której pracuję, motywuje mnie do osiągnięcia jak najlepszych wyników                |                              |                 |                |             |                          |
| Mogę stracić pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy                                                            |                              |                 |                |             |                          |
| Biorąc pod uwagę wszystkie moje wysiłki i osiągnięcia w pracy, uważam, że otrzymuję odpowiednie wynagrodzenie |                              |                 |                |             |                          |
| Za swoją pracę otrzymuję uznanie, na które zasługuję                                                          |                              |                 |                |             |                          |

### 23. Ogólnie rzecz biorąc, w jakim stopniu jest Pan/Pani zadowolony(a) z warunków pracy w obecnej instytucji?

- Bardzo zadowolony(a)
- Zadowolony(a)
- W pewnym stopniu zadowolony(a)
- Zupełnie niezadowolony(a)
- Trudno powiedzieć

**24. Jak często w miesiącu zdarza się, że pracuje Pan/Pani....?**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji

|                                                                | Nigdy | Rzadko | Czasem | Bardzo często |
|----------------------------------------------------------------|-------|--------|--------|---------------|
| ...w weekendy?                                                 |       |        |        |               |
| ... przez ponad 10 godzin dziennie?                            |       |        |        |               |
| ... w nocy, przez co najmniej 2 godziny pomiędzy 22:00 a 5:00? |       |        |        |               |

O ile nie jest to standardowa forma pracy objęta umową.

**Warunki pracy – Elastyczne formy pracy****25. W odniesieniu do ostatniego roku, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami na temat elastycznej organizacji pracy w swojej organizacji/instytucji:**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                               | Nigdy | Rzadko | Czasami | Bardzo często |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|---------|---------------|
| Mogłem(am) decydować, kiedy zacząć i zakończyć dzień pracy                                                    |       |        |         |               |
| Miałem(am) możliwość zrobienia przerwy w ciągu dnia w celu załatwienia spraw osobistych                       |       |        |         |               |
| Miałem(am) możliwość takiego zarządzania czasem pracy, by w niektóre dni pracować krócej, a w niektóre dłużej |       |        |         |               |
| Często oczekiwano ode mnie pracy poza ustalonymi godzinami pracy                                              |       |        |         |               |
| Pracowałem(am) więcej godzin niż przewidziane w umowie, bez wynagrodzenia                                     |       |        |         |               |

**26. Jak często Pan/Pani pracował(a) zdalnie (z domu lub z innego miejsca) w ciągu ostatnich 12 miesięcy?\***

- Codziennie
- Kilka razy w tygodniu
- Kilka razy w miesiącu
- Rzadziej
- Nigdy

**27. Nie pracowałem(am) zdalnie, ponieważ...\***

Proszę wybrać wszystkie, które pasują

- Mój pracodawca nie dał mi takiej możliwości
- Nie mam przestrzeni w domu do pracy zdalnej
- Nie mam dobrego połączenia internetowego w domu
- Nie mam odpowiedniego sprzętu w domu (biurka, komputera, ekranu...)
- Praca z domu jest droga (np. koszty ogrzewania)
- Wolę pracować pozostając w kontakcie osobistym z innymi ludźmi
- Inne:

**28. Pracowałem(am) zdalnie, ponieważ...\***

Proszę wybrać wszystkie, które pasują

- Chciałem(am) zaoszczędzić na czasie i kosztach dojazdu
- Potrafię lepiej skupić się w domu
- Potrzebowałem(am) więcej czasu, aby skończyć swoją pracę
- Musiałem(am) pracować także poza wyznaczonymi godzinami pracy
- Było mi łatwiej zajmować się dziećmi
- Było mi łatwiej zajmować się osobami bliskimi, które potrzebowały opieki
- Było mi łatwiej wykonać obowiązki domowe
- Było mi łatwiej zadbać o kontakty towarzyskie i mój czas wolny
- Pracodawca poprosił mnie o pracę zdalną
- Inne:

**29. Proszę pomyśleć o zmianach, które byłyby dla Pana/Pani najbardziej pożądane, jeśli chodzi o elastyczną organizację pracy. Proszę wybrać trzy najważniejsze kwestie.**

Wszystkie odpowiedzi muszą być różne i muszą być uporządkowane.

Proszę wybrać co najwyżej 3 odpowiedzi

- Więcej swobody w zakresie wyboru czasu pracy
- Więcej swobody w zakresie wyboru miejsca pracy
- Więcej swobody, aby w środku dnia móc zrobić przerwę w celu załatwienia spraw osobistych
- Brak kontaktów służbowych po zakończeniu pracy
- Bardziej rytmiczny i przewidywalny grafik
- Więcej pracy w kontakcie osobistym z przełożonymi i współpracownikami
- Brak konieczności wykonywania pracy ponadwymiarowej

**Warunki pracy – Urlopy w celu opieki nad dzieckiem**

Kolejna część pytań dotyczy dostępności urlopów w celu opieki nad dzieckiem/dziećmi i Pana/Pani doświadczeń dotyczących korzystania z takich urlopów w miejscu pracy.

**30. W ciągu ostatnich 5 lat, czy korzystał(a) Pan/Pani lub korzysta obecnie z jakiegokolwiek formy urlopu w celu opieki nad dzieckiem?\***

Proszę wybrać jedną odpowiedź z poniższych:

- Nie
- Tak
- Odmowa odpowiedzi

Urlop w celu opieki nad dzieckiem obejmuje płatne lub niepłatne urlopy: urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop ojcowski, urlop wychowawczy, urlop adopcyjny.

**Które z poniższych form urlopu w celu opieki nad dzieckiem zostały wykorzystane lub są obecnie wykorzystywane przez Pana/Panią?**

Proszę wybrać wszystkie, które pasują

- Urlop macierzyński (20 tygodni po urodzeniu dziecka)
- Urlop rodzicielski (41 tygodni po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego)
- Urlop ojcowski (2 tygodnie zarezerwowane dla ojca)
- Urlop adopcyjny
- Bezpłatny urlop wychowawczy
- Inne:

**31. Kiedy po raz ostatni przebywał(a) Pan/Pani na urlopie w celu opieki nad dzieckiem?**

Proszę wybrać jedną odpowiedź z poniższych:

- Obecnie przebywam na urlopie tego typu
- W ciągu ostatnich 12 miesięcy
- W okresie od roku do dwóch lat
- Trzy lata temu lub wcześniej

**32. Proszę wskazać, czy w Pani/Pana instytucji dostępne są/były następujące rozwiązania – chodzi o okres przed Pani/Pana ostatnim/aktualnym urlopem w celu opieki nad dzieckiem, w trakcie jego trwania lub po powrocie z urlopu.**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                                                | Nie wiem, czy jest dostępne | Wiem, że nie jest dostępne | Wiem, że jest dostępne, ale nie korzystałem(am) | Wiem, że jest dostępne i korzystałem(am) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Utrzymywanie kontaktu z instytucją/organizacją podczas nieobecności (np. uczestniczenie w ważnych spotkaniach )                                |                             |                            |                                                 |                                          |
| Elastyczny czas pracy (np. okres pracy w niepełnym wymiarze godzin)                                                                            |                             |                            |                                                 |                                          |
| Możliwość pracy zdalnej (np. okazjonalna praca zdalna, okres stałej pracy w domu)                                                              |                             |                            |                                                 |                                          |
| Czasowe zmniejszenie obowiązków związanych z konkretnymi zadaniami (np. prace administracyjne lub zarządcze, nadzór badawczy, prace kliniczne) |                             |                            |                                                 |                                          |
| Przedszkole/żłobek w miejscu pracy                                                                                                             |                             |                            |                                                 |                                          |
| Rozwiązania w zakresie opieki nad dziećmi, w tym dodatki i świadczenia pieniężne                                                               |                             |                            |                                                 |                                          |
| Wydłużenie terminów wykonania zadań                                                                                                            |                             |                            |                                                 |                                          |
| Dostosowane kryteria oceny w ramach rocznej oceny pracowniczej                                                                                 |                             |                            |                                                 |                                          |
| Ocena bezpieczeństwa i higieny pracy                                                                                                           |                             |                            |                                                 |                                          |

**33. Biorąc pod uwagę Pana/Pani ostatni urlop w celu opieki nad dzieckiem, w jakim stopniu czuł(a) się Pan/Pani lub czuje się obecnie przygotowany(a) do powrotu do pracy w obecnej organizacji?**

Proszę wybrać jedną odpowiedź z poniższych:

- Zupełnie nieprzygotowany(a)
- Nieprzygotowany(a)
- Ani nieprzygotowany(a), ani przygotowany(a)
- Przygotowany(a)
- Zdecydowanie przygotowany(a)
- Odmowa odpowiedzi

**34. Proszę wskazać, jak bardzo pomocne w powrocie po urlopie w celu opieki nad dzieckiem do pracy w obecnej instytucji/organizacji było każde z poniższych rozwiązań.**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                                                | W ogóle niepomocne | Pomocne w niewielkim stopniu | Dość pomocne | Bardzo pomocne | Nie dotyczy |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------|----------------|-------------|
| Utrzymywanie kontaktu z instytucją/organizacją podczas nieobecności (np. uczestniczenie w ważnych spotkaniach)                                 |                    |                              |              |                |             |
| Elastyczny czas pracy (np. okres pracy w niepełnym wymiarze godzin)                                                                            |                    |                              |              |                |             |
| Możliwość pracy zdalnej (np. okazjonalna praca zdalna, okres stałej pracy w domu)                                                              |                    |                              |              |                |             |
| Czasowe zmniejszenie obowiązków związanych z konkretnymi zadaniami (np. prace administracyjne lub zarządcze, nadzór badawczy, prace kliniczne) |                    |                              |              |                |             |
| Przedszkole/żłobek w miejscu pracy                                                                                                             |                    |                              |              |                |             |
| Rozwiązania w zakresie opieki nad dziećmi, w tym dodatki i świadczenia pieniężne                                                               |                    |                              |              |                |             |
| Wydłużenie terminów wykonania zadań                                                                                                            |                    |                              |              |                |             |
| Dostosowane kryteria oceny w ramach oceny pracowniczej                                                                                         |                    |                              |              |                |             |
| Ocena bezpieczeństwa i higieny pracy                                                                                                           |                    |                              |              |                |             |

**35. Jaka jest Pana/Pani opinia na temat możliwości korzystania w Pana/Pani instytucji/organizacji z udogodnień w celu opieki nad dzieckiem, takich jak praca w niepełnym wymiarze godzin lub korzystanie z bezpłatnego urlopu wychowawczego?**

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

**36. Jeśli nie skorzystał(a) Pan/Pani z urlopu w celu opieki nad dzieckiem (rodzicielskiego, ojcowskiego etc), do którego Pan/Pani był/a uprawniony/a, proszę podać powody swojej decyzji.**

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

**Kultura organizacji i środowisko pracy – Równość płci**

Kolejna część pytań dotyczy postrzegania równości płci w Pana/Pani środowisku pracy.

**37. W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami?**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                         | Zdecydowanie się nie zgadzam | Nie zgadzam się | Nie mam zdania | Zgadzam się | Zdecydowanie się zgadzam |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------|----------------|-------------|--------------------------|
| W mojej instytucji/organizacji pracuje mniej więcej tyle samo kobiet i mężczyzn                         |                              |                 |                |             |                          |
| Ogólnie rzecz biorąc, w mojej instytucji/organizacji kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani         |                              |                 |                |             |                          |
| Moja instytucja/organizacja jest zaangażowana w promowanie równości płci                                |                              |                 |                |             |                          |
| Ja i osoby, z którymi pracuję, wiemy do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością płci |                              |                 |                |             |                          |
| Moja instytucja/organizacja reaguje na problemy dotyczące nierówności płci                              |                              |                 |                |             |                          |

**38. Komu według Pana/Pani głównie przydzielane/przyznawane są poniższe zasoby w Pana/Pani organizacji/instytucji?\***

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                                                       | Głównie kobietom | Często kobietom | Nie widzę różnic | Często mężczyznom | Głównie mężczyznom | Nie wiem/trudno powiedzieć |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|------------------|-------------------|--------------------|----------------------------|
| Doradztwo i/lub wskazówki przy podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej                                                                     |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Zajmowanie stanowisk wyższego szczebla                                                                                                                |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Obowiązki związane z opieką nad studentami i studentkami                                                                                              |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Wsparcie ze strony kierownictwa wyższego szczebla lub dodatkowy czas poświęcany przez kierownictwo                                                    |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Dostęp do nieformalnych kręgów wpływów                                                                                                                |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Rekrutacja nowych pracowników                                                                                                                         |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Decyzje dot. awansów                                                                                                                                  |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Szkolenia i możliwości rozwoju kariery                                                                                                                |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Obowiązki dydaktyczne                                                                                                                                 |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Zaproszenie do uczestnictwa w konferencjach, wykładach itp. lub umożliwianie takiego uczestnictwa (np. finansowanie, dodatkowy czas na przygotowanie) |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Uznawanie wkładu intelektualnego podczas spotkań, konferencji, warsztatów itp.                                                                        |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Finansowanie i środki pieniężne                                                                                                                       |                  |                 |                  |                   |                    |                            |
| Nagrody i uznawanie                                                                                                                                   |                  |                 |                  |                   |                    |                            |

|                                                                                                              |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| wybitnych osiągnięć                                                                                          |  |  |  |  |  |  |
| Opieka nad studentami i studentkami studiów licencjackich i magisterskich                                    |  |  |  |  |  |  |
| Wsparcie w przygotowaniu i pisaniu wniosków grantowych                                                       |  |  |  |  |  |  |
| Uznanie studentów/ek (np. pozytywna reakcja zwrotna dotycząca otrzymanego doradztwa, nauczania i mentoringu) |  |  |  |  |  |  |
| Nominacje do redakcji czasopism, komitetów i paneli                                                          |  |  |  |  |  |  |
| Funkcja kierownicza projektu (Principal Investigator )                                                       |  |  |  |  |  |  |

**39. Jeśli chciał(a)by Pan/Pani podzielić się z nami swoimi doświadczeniami lub spostrzeżeniami dotyczącymi uprzedzeń ze względu na płeć, proszę opisać je poniżej.**

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

Uprzedzenia ze względu na płeć mogą być świadomymi lub nieświadomymi postawami, stereotypami, procesami i procedurami, które nieumyślnie faworyzują daną płeć.

**Kultura organizacji i środowisko pracy – Kultura pracy**

Kolejna część pytań dotyczy kultury pracy w Pana/Pani instytucji/organizacji.

**40. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami odnośnie obecnego miejsca pracy:**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                        | Zdecydowanie<br>się nie zgadzam | Nie<br>zgadzam<br>się | Nie<br>mam<br>zdania | Zgadzam<br>się | Zdecydowanie<br>się zgadzam | Nie<br>dotyczy |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------|-----------------------------|----------------|
| Studenci i studentki cenią mnie za dydaktykę                                                                           |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Wyższa kadra kierownicza ceni moją pracę dydaktyczną                                                                   |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Obciążenie pracą jest przydzielane w sposób sprawiedliwy i przejrzysty                                                 |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Zachęca się mnie do podejmowania działań, które przyczyniają się do rozwoju mojej kariery                              |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Mam formalnie wyznaczonego mentora, z którym spotykam się regularnie                                                   |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Mam możliwość pracy w ważnych komisjach                                                                                |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Mam odpowiednie doświadczenie w pracy administracyjnej                                                                 |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Moja instytucja/organizacja ceni moje zewnętrzne działania zawodowe (np. w rocznej ocenie, jako kryterium awansu itp.) |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Kierownictwo wyższego szczebla jest dla mnie dostępne                                                                  |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Otrzymuję wsparcie ze strony przełożonego/przełożonej                                                                  |                                 |                       |                      |                |                             |                |
| Moja roczna ocena pracownicza jest przydatna dla mojego rozwoju lub postępów w karierze                                |                                 |                       |                      |                |                             |                |

**41. Jak ważne byłyby dla Pana/Pani poniższe punkty/kryteria w przypadku ubiegania się przez Pana/Panią o awans?**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                          | Nieważne | W niewielkim stopniu ważne | Dość ważne | Bardzo ważne | Nie dotyczy |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------|------------|--------------|-------------|
| Zachęta do ubiegania się o awans wyrażana przez przełożonych lub osoby na stanowiskach wyższego szczebla |          |                            |            |              |             |
| Wsparcie mentorskie w przygotowaniu wniosku o awans                                                      |          |                            |            |              |             |
| Możliwość skorzystania z elastycznych warunków pracy                                                     |          |                            |            |              |             |
| Możliwość zwiększenia wynagrodzenia                                                                      |          |                            |            |              |             |
| Uzyskanie wyższego tytułu zawodowego                                                                     |          |                            |            |              |             |

**42. W jakim stopniu poniższe stwierdzenia odnoszą się do Pana/Pani środowiska pracy.**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                  | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Ani tak, ani nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|
| Przyznanie, że czegoś się nie wie, jest oznaką słabości                          |                  |            |                  |            |                  |
| Wyrażanie emocji innych niż gniew czy duma jest postrzegane jako oznaka słabości |                  |            |                  |            |                  |
| Aby być szanowanym, trzeba być w dobrej kondycji fizycznej                       |                  |            |                  |            |                  |
| Osoby o drobnej posturze muszą ciężiej pracować, aby zdobyć szacunek             |                  |            |                  |            |                  |
| Aby odnieść sukces, nie można pozwolić, by życie rodzinne ingerowało w pracę     |                  |            |                  |            |                  |
| Branie wolnych dni jest źle postrzegane                                          |                  |            |                  |            |                  |
| Angażujesz się całkowicie albo wcale, a kiedy się nie angażujesz, to wylatujesz  |                  |            |                  |            |                  |
| Jeśli się nie postawisz, inni Cię zadepczą                                       |                  |            |                  |            |                  |

**43. Proszę wskazać, w jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:\***

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                         | Zdecydowanie się<br>nie zgadzam | Nie<br>zgadzam się | Ani się<br>zgadzam,<br>ani się nie<br>zgadzam | Zgadzam się | Zdecydowanie się<br>zgadzam |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------|-------------|-----------------------------|
| Zostałem(am)<br>pociągnięty(a) do<br>odpowiedzialności za<br>problemy organizacyjne,<br>które były poza moim<br>wpływem |                                 |                    |                                               |             |                             |
| Decyzje w mojej organizacji<br>są podejmowane przez<br>mężczyzn                                                         |                                 |                    |                                               |             |                             |
| Muszę pracować ciężiej niż<br>inni, aby być postrzeganym/q<br>za prawdziwego/q<br>profesjonalistę/kę                    |                                 |                    |                                               |             |                             |
| W kwestii awansu lub<br>podwyżki obowiązują mnie<br>takie same zasady jak innych                                        |                                 |                    |                                               |             |                             |
| Kobiety w mojej organizacji<br>muszą pracować ciężiej niż<br>ich koledzy, aby uzyskać taką<br>samą pozycję              |                                 |                    |                                               |             |                             |
| Kobiety na wysokich<br>stanowiskach w mojej<br>organizacji pomagają innym<br>kobietom odnieść sukces                    |                                 |                    |                                               |             |                             |

**44. Proszę wskazać, czy poniższe stwierdzenia odnoszą się do Pana/Pani**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                                                                 | Nigdy | Rzadko | Czasami | Często | Zawsze |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|---------|--------|--------|
| Umnijszam swoje osiągnięcia<br>w rozmowach z innymi                                                                                                             |       |        |         |        |        |
| Wykluczono mnie z udziału w<br>wydarzeniach organizowanych<br>dla kadry kierowniczej (np.<br>wyjazdach, imprezach<br>integracyjnych) ze względu na<br>moją płeć |       |        |         |        |        |
| Moi przełożeni rekomendowali<br>mnie do awansu                                                                                                                  |       |        |         |        |        |
| Na spotkaniu, na którym jestem<br>jedyną osobą danej płci lub<br>jestem w mniejszości, trudno mi<br>uzyskać poparcie dla moich<br>pomysłów                      |       |        |         |        |        |
| Mówię głośno o problemach,<br>które napotykają kobiety w<br>pracy                                                                                               |       |        |         |        |        |

### **Zachowanie – mobbing, molestowanie, mikroagresje**

Przypominamy, że Pani/Pana udział w tej ankiecie jest anonimowy. Zdajemy sobie sprawę z osobistego i wrażliwego charakteru tego badania i podejmujemy wszelkie niezbędne środki w celu ochrony prywatności uczestników i poufności zebranych danych zgodnie z przepisami UE dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Przez **mikroagresje** rozumiemy krótkie i powszechne werbalne i niewerbalne zniewagi, zamierzone lub niezamierzone, które przekazują wrogię, uwłaczające lub negatywne komunikaty i obelgi wobec osoby lub grupy docelowej. Mogą one być związane z rasą lub kolorem skóry, płcią, orientacją seksualną, wiekiem, grupą etniczną lub religią.

Przez **mobbing (regularne, powtarzalne nękanie w miejscu pracy)** rozumiemy wszelkie obraźliwe zachowania polegające na uporczywych mściwych, okrutnych, złośliwych lub upokarzających próbach podważenia pozycji jednostki lub grup pracowników. Może ono polegać na znęcaniu się nad wybranym pracownikiem i poddawaniu go psychicznemu nękaniu. Mobbing obejmuje powtarzające się lub nieustanne negatywne uwagi

lub krytykę, izolowanie danej osoby od sieci kontaktów społecznych oraz plotkowanie lub rozpowszechnianie fałszywych informacji.

Przez **molestowanie seksualne** rozumiemy wszelkie niechciane werbalne, niewerbalne lub fizyczne zachowania o charakterze seksualnym, takie jak niechciane komentarze seksualne dotyczące wyglądu lub ciała, uporczywe nękanie, wysyłanie zdjęć o treści seksualnej lub sexistowskich żartów, insynuacje; uwodzenie, przymus, wymuszanie kontaktów seksualnych, zastraszanie, zaproszenia i żądania o charakterze seksualnym, komentarze, komunikację niewerbalną, tworzenie atmosfery dyskomfortu i obiecywanie zasobów w zamian za dostęp do kontaktów seksualnych.

**Molestowanie ze względu na płeć i tożsamość płciową** nie musi posiadać konotacji seksualnych, ale odnosi się do płci, są to umniejszające lub nienawistne komentarze, wykluczanie, uciszanie lub stereotypowe uprzedzenia.

Jeśli doświadczył(a) Pan/Pani przemocy lub był(a) jej świadkiem i chciał(a)by Pan/Pani porozmawiać z kimś na ten temat, prosimy kliknąć tutaj <https://bezpieczni.uj.edu.pl/zasady-kontakt>, aby znaleźć informacje o tym, jak uzyskać wsparcie.

#### **45. Poniższe stwierdzenia odnoszą się do doświadczeń w miejscu pracy nazywanych mikroagresjami. Proszę ocenić, jak często doświadczał(a) Pan/Pani następujących sytuacji w miejscu pracy/instytucji:\***

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                              | Nigdy | Rzadko | Czasami, w umiarkowanym stopniu | Często lub regularnie |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|---------------------------------|-----------------------|
| Jest mi błędnie przypisywane stanowisko niższej rangi                                                                        |       |        |                                 |                       |
| Traktuje się mnie jako „obywatela/obywatelkę drugiej kategorii”                                                              |       |        |                                 |                       |
| Czuję, że osoby, z którymi pracuję, nie zwracają na mnie uwagi lub nie postrzegają moich opinii jako istotnych               |       |        |                                 |                       |
| Mój wkład w pracę jest pomijany lub niedoceniany                                                                             |       |        |                                 |                       |
| Osoby, z którymi pracuję są uprzedzone co do mojej inteligencji i zdolności                                                  |       |        |                                 |                       |
| Inni zakładają, że będę zachowywać się agresywnie lub boję się mnie                                                          |       |        |                                 |                       |
| Osoby, z którymi pracuję pytają mnie, skąd pochodzę, sugerując, że do nich nie pasuję                                        |       |        |                                 |                       |
| Dostrzegam, że w moim miejscu pracy niewiele jest osób podobnych do mnie, na których mógłbym(mogłabym) się wzorować          |       |        |                                 |                       |
| Daje mi się do zrozumienia, że muszę pracować ciężiej, aby udowodnić, że nie jestem taki/taka jak inne osoby podobne do mnie |       |        |                                 |                       |

|                                                                                                              |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| Daje mi się do zrozumienia, że ludzie podobni do mnie otrzymują niesłuszne korzyści                          |  |  |  |  |
| Niektóre osoby, z którymi pracuję, zaprzeczają, że ludzie podobni do mnie napotykają na dodatkowe przeszkody |  |  |  |  |

**46. Kolejne pytania odnoszą się do Pana/Pani doświadczeń nękania (w tym mobbingu). Proszę ocenić jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/instytucji?**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                           | Nigdy | Rzadko | Czasami | Często lub bardzo często |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|---------|--------------------------|
| Mam ograniczone możliwości, aby się komunikować lub wyrazić swoją opinię lub nie mam ich wcale                            |       |        |         |                          |
| Jestem obrażany(a) lub nieustannie krytykowany(a) za swoją pracę lub życie prywatne                                       |       |        |         |                          |
| Chcąc nawiązać kontakt, spotykam się z pogardliwymi spojrzeniami, gestami lub innymi aluzjami                             |       |        |         |                          |
| Współpracownicy/czki ignorują mnie lub nie rozmawiają ze mną                                                              |       |        |         |                          |
| Rozsiewane są o mnie plotki                                                                                               |       |        |         |                          |
| Współpracownicy/czki dokuczają mi lub naśmiewają się z mojego życia prywatnego, poglądów lub wyglądu, żeby mnie ośmieszyć |       |        |         |                          |
| Jestem zmuszony(a) do wykonywania pracy, która podważa moją pewność siebie                                                |       |        |         |                          |
| Nie przydzielane mi są zadania ani praca, lub przydzielane mi są jedynie zadania pozbawione sensu                         |       |        |         |                          |
| Niszczono jest moje stanowisko pracy                                                                                      |       |        |         |                          |
| Otrzymuję groźby użycia siły fizycznej                                                                                    |       |        |         |                          |
| Cierpię z powodu obraźliwych komentarzy (np. poniżających, upokarzających, obelżywych lub ośmieszających komentarzy)      |       |        |         |                          |

**47. W kolejnym zestawie pytań chcielibyśmy zapytać Pana/Panią o molestowanie seksualne i/lub molestowanie ze względu na płeć i tożsamość seksualną. Jak często doświadcza Pan/Pani następujących zachowań w swoim miejscu pracy/instytucji?**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                                            | Nigdy | Rzadko | Czasami | Często i bardzo często |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|---------|------------------------|
| Inne osoby przerywały mi, przekrzykiwały mnie lub zwracały się do mnie lekceważąco w obecności innych                                      |       |        |         |                        |
| Ktoś zadawał natarczywe pytania dotyczące mojego życia prywatnego                                                                          |       |        |         |                        |
| Ktoś wpatrywał się we mnie lub patrzył na mnie nieodpowiednio                                                                              |       |        |         |                        |
| Ktoś wygłaszał komentarze lub żarty z podtekstem seksualnym                                                                                |       |        |         |                        |
| Ktoś składał mi nieodpowiednie propozycje randki                                                                                           |       |        |         |                        |
| Ktoś natarczywie komentował moje ciało lub mój wygląd fizyczny                                                                             |       |        |         |                        |
| Ktoś dotykał, przytulał lub całował mnie w niepożądanym sposób                                                                             |       |        |         |                        |
| Czułem(am), że ktoś podchodzi zbyt blisko i narusza moją prywatną przestrzeń.                                                              |       |        |         |                        |
| Ktoś próbował wymusić ode mnie przysługi seksualne w zamian za korzyści, które mógł zaoferować, np. dofinansowanie, kontrakt, awans, ocenę |       |        |         |                        |

**48. Biorąc pod uwagę nękanie (w tym mobbing) i molestowanie doświadczone przez Pana/Panią od momentu rozpoczęcia pracy w Pana/Pani instytucji, czy zgłosił/a Pan/Pani którekolwiek z tych zdarzeń?**

- Nie
- Tak
- Wolę nie odpowiadać

**49. Dlaczego nie zgłosił(a) Pan/Pani tego zdarzenia/tych zdarzeń?**

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

**50. W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania nękania lub innego rodzaju agresji w Pana/Pani miejscu pracy?**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                                | Zdecydowanie się nie zgadzam | Nie zgadzam się | Ani się zgadzam, ani nie zgadzam | Zgadzam się | Zdecydowanie się zgadzam |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------|----------------------------------|-------------|--------------------------|
| Jeśli ja lub inna osoba doświadczyłaby nękania (w tym mobbingu) lub innego rodzaju agresji, wiedział(a)bym gdzie uzyskać pomoc |                              |                 |                                  |             |                          |
| Jeśli ktoś zgłosiłby nękanie lub inny rodzaj agresji, zostałoby to potraktowane poważnie                                       |                              |                 |                                  |             |                          |
| Jeśli ktoś zgłosiłby nękanie lub inny rodzaj agresji, zostałby potraktowany sprawiedliwie                                      |                              |                 |                                  |             |                          |
| Jeśli ktoś zgłosiłby nękanie lub inny rodzaj agresji, zostałyby wdrożone adekwatne środki ochrony                              |                              |                 |                                  |             |                          |

**51. W jakim stopniu zgadza się lub nie zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi zgłaszania niepożądanych sytuacji o charakterze seksualnym w Pana/Pani miejscu pracy?**

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                            | Zdecydowanie się nie zgadzam | Nie zgadzam się | Ani się zgadzam, ani nie zgadzam | Zgadzam się | Zdecydowanie się zgadzam |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------|----------------------------------|-------------|--------------------------|
| Jeśli ja lub inna osoba doświadczyłaby niepożądanych sytuacji o charakterze seksualnym, wiedział(a)bym gdzie uzyskać pomoc |                              |                 |                                  |             |                          |
| Jeśli ktoś zgłosiłby niepożądane sytuacje o charakterze seksualnym, zostałyby to potraktowane poważnie                     |                              |                 |                                  |             |                          |
| Jeśli ktoś zgłosiłby niepożądane sytuacje o charakterze seksualnym, zostałyby potraktowane sprawiedliwie                   |                              |                 |                                  |             |                          |
| Jeśli ktoś zgłosiłby niepożądane sytuacje o charakterze seksualnym, zostałyby wdrożone adekwatne środki ochrony            |                              |                 |                                  |             |                          |

**52. Czy zgłosił(a)by Pan/Pani przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania do\***

Proszę wybrać odpowiednią odpowiedź przy każdej pozycji:

|                                                                                                                                                                                                              | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|------------|------------------|
| Współpracownika/współpracowniczkę, kolegi lub koleżankę z pracy                                                                                                                                              |                  |            |            |                  |
| Przełożonego/przełożonej                                                                                                                                                                                     |                  |            |            |                  |
| Pracownika/pracownicy działu kadr                                                                                                                                                                            |                  |            |            |                  |
| Osoby na stanowisku wyższego szczebla niebędącej Pana/Pani przełożonym/przełożoną                                                                                                                            |                  |            |            |                  |
| Przedstawiciela/przedstawicielki związku zawodowego                                                                                                                                                          |                  |            |            |                  |
| Jednoski na uczelni, które zajmują się sprawami dyskryminacji, mobbingu, molestowania itd. (np. Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Rzeczniczka Praw i Wartości Akademickich...) |                  |            |            |                  |

**53. Jeśli są w Pana/Pani organizacji inne osoby, do których wolałby(aby) Pan/Pani zgłosić powyższe sytuacje, proszę wskazać takie osoby.**

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

**54. Jeśli chodzi o przypadki nękania (w tym mobbingu) lub molestowania, których Pan/Pani doświadczył(a), kto był ich sprawcą?**

Proszę wybrać wszystkie, które pasują

- Współpracownik/współpracowniczka, kolega lub koleżanka z pracy
- Przełożony/przełożona
- Inna osoba na stanowisku zarządzającym
- Student/studentka
- Inna znajoma mi osoba
- Nieznajoma mi osoba
- Wolę nie odpowiadać

**55. Czy zidentyfikował(a) Pan/Pani sprawcę/ów jako?**

- Jednego lub więcej mężczyzn
- Jedną lub więcej kobiet
- Grupę kobiet i mężczyzn, z przewagą mężczyzn
- Grupę kobiet i mężczyzn, z przewagą kobiet
- Grupę kobiet i mężczyzn
- Nie wiem
- Wolę nie odpowiadać

**56. Odkąd rozpoczął/rozpoczęła Pan/Pani pracę w tej instytucji, czy był(a) Pan/Pani świadkiem sytuacji kiedy inna osoba doświadczyła mikroagresji, nękania (w tym mobbingu) lub molestowania?**

- Nie
- Tak
- Wolę nie odpowiadać

**57. Jeśli chce Pan/Pani coś dodać na temat swoich doświadczeń nękania (w tym mobbingu) i/lub molestowania i/lub molestowania seksualnego w miejscu pracy, czy też na temat kultury organizacji w tym zakresie, proszę to zrobić tutaj.**

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

#### **Plan równości płci dla UJ**

**58. W roku 2022 został na UJ przyjęty Plan równości płci. Czy od tego czasu zaobserwował(a) Pan/Pani zmianę na UJ, jeśli chodzi o kwestie równości płci?**

**Proszę wybrać jedną z następujących odpowiedzi**

- Sytuacja uległa poprawie
- Sytuacja nie zmieniła się
- Sytuacja uległa pogorszeniu
- Trudno powiedzieć

**59. W Pana/Pani opinii, które z poniższych barier utrudniają wprowadzanie równości płci na Uniwersytecie Jagiellońskim?**

Proszę wybrać wszystkie, które pasują

- Przepisy lub polityki (np. prawo pracy) na poziomie krajowym lub regionalnym nie wspierają wdrażania zasady równości płci
- Brak zasobów finansowych
- Brak personelu/czasu
- Brak odpowiedzialności/monitorowania
- Brak zaangażowania/wsparcia ze strony kadry zarządzającej
- Brak wiedzy specjalistycznej w organizacji
- Brak niezbędnych danych (statystycznych, administracyjnych) na ten temat
- Brak koordynacji
- Aktywny opór ze strony pracowników/pracownic
- Brak zaangażowania/wsparcia ze strony pracowników/pracownic
- Aktywny opór ze strony kadry zarządzającej
- Jak dotąd nie widzę żadnych barier
- Trudno powiedzieć
- Inne:

**60. W Pana/Pani opinii, na którym z poniższych obszarów Planu równości płci Uniwersytet Jagielloński powinien się skupiać najbardziej?**

Proszę wybrać co najwyżej 3 odpowiedzi

- Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym oraz kultura organizacyjna
- Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i w procesach podejmowania decyzji

- Równowaga płci w rekrutacji i awansie zawodowym
- Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych
- Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu
- Nie ma takiego obszaru
- Inne:

### Cechy społeczno-demograficzne

Poniższa sekcja zawiera pytania o sytuację osobistą, w tym stan cywilny, narodowość i inne cechy tożsamości. Niektóre osoby mogą uznać odpowiedzi na te pytania za drażliwe lub niechętnie dzielić się tymi informacjami. Proszę pamiętać, że żadne z tych pytań nie jest obowiązkowe. Jednocześnie zachęcamy do podzielenia się nawet wybranymi informacjami, ponieważ pomoże nam to zrozumieć, czy niektóre grupy społeczne są traktowane inaczej lub doświadczają bardziej niekorzystnej sytuacji niż inne.

#### 61. Jaki jest Pana/Pani stan cywilny?

- Kawaler/panna (brak związku małżeńskiego lub partnerskiego)
- W związku małżeńskim
- Mieszkanie wspólnie z partnerem/partnerką (związek niesformalizowany)
- W separacji
- Rozwiedziony/rozwiedziona
- Wdowiec/wdowa
- Odmowa odpowiedzi
- Inne

#### 62. Czy uważa Pan/Pani, że należy do większości, czy też do mniejszości narodowej, etnicznej lub 'rasowej'?

- Do większości
- Do mniejszości
- Nie jestem pewien/pewna
- Odmowa odpowiedzi

#### 63. W jakim kraju się Pan/Pani urodził(a)?

#### 64. Jakie ma Pan/Pani obywatelstwo?

Jeśli ma Pan/Pani więcej niż jedno obywatelstwo, proszę zaznaczyć główne obywatelstwo.

#### 65. Czy jest Pan/Pani osobą transpłciową lub osobą z transpłciową przeszłością?

- Nie
- Tak
- Odmowa odpowiedzi

#### 66. Która z poniższych opcji najlepiej opisuje Pana/Pani orientację seksualną?

- Biseksualność
- Homoseksualność (bycie gejem lub lesbijką)
- Heteroseksualność
- Odmowa odpowiedzi
- Inne

#### 67. Czy ma Pan/Pani niepełnosprawność lub chorobę przewlekłą?

- Nie
- Tak
- Odmowa odpowiedzi

#### 68. Czy jest Pan/Pani osobą ze szczególnymi potrzebami niewymienionymi w poprzednich pytaniach?

- Tak
- Nie
- Nie chcę odpowiadać na to pytanie

#### 69. Jaki jest najwyższy uzyskany przez Pana/Panią poziom wykształcenia?\*

- Brak formalnej edukacji
- Podstawowe, gimnazjalne
- Zasadnicze zawodowe
- Średnie
- Dyplom szkoły pomaturalnej
- Wyższe – tytuł licencjata
- Wyższe – tytuł magistra
- Wyższe – stopień doktora
- Wyższe – stopień lub tytuł naukowy wyższy niż doktor
- Odmowa odpowiedzi
- Inne

#### 70. Jaki jest najwyższy poziom wykształcenia uzyskany przez Pana/Pani pierwszego rodzica/opiekuna?

- Brak formalnej edukacji
- Podstawowe, gimnazjalne
- Zasadnicze zawodowe
- Średnie
- Dyplom szkoły pomaturalnej
- Wyższe – tytuł licencjata
- Wyższe – tytuł magistra
- Wyższe – stopień doktora
- Wyższe – stopień lub tytuł naukowy wyższy niż doktor
- Odmowa odpowiedzi
- Inne

#### 71. Jaki jest najwyższy poziom wykształcenia uzyskany przez Pana/Pani drugiego rodzica/opiekuna?

- Brak formalnej edukacji
- Podstawowe, gimnazjalne
- Zasadnicze zawodowe

- Średnie
- Dyplom szkoły pomaturalnej
- Wyższe – tytuł licencjata
- Wyższe – tytuł magistra
- Wyższe – stopień doktora
- Wyższe – stopień lub tytuł naukowy wyższy niż doktor
- Odmowa odpowiedzi
- Inne

W przypadku, gdy ma Pan/Pani tylko jednego rodzica lub opiekuna prawnego, proszę pominąć to pytanie.

**72. W jakiej jednostce jest Pan/Pani zatrudniony(a)?**

W przypadku kategorii 'Inne:', proszę doprecyzować odpowiedź w polu tekstowym.

- Wydział Prawa i Administracji
- Wydział Lekarski
- Wydział Farmaceutyczny
- Wydział Nauk o Zdrowiu
- Wydział Filozoficzny
- Wydział Historyczny
- Wydział Filologiczny
- Wydział Polonistyki

- Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej
- Wydział Matematyki i Informatyki
- Wydział Chemii
- Wydział Biologii
- Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
- Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych
- Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii
- Wydział Geografii i Geologii
- Jednostki poza i międzywydziałowe, wspólne i pomocnicze, w tym centra naukowe, centra transferu technologii i akademickie inkubatory przedsiębiorczości
- Administracja centralna
- Administracja centralna Collegium Medicum
- Nie chcę odpowiadać na to pytanie
- Inne

**73. To już koniec kwestionariusza. Jeśli ma Pan/Pani dodatkowe komentarze dotyczące kwestionariusza lub badania, proszę je zamieścić tutaj.**

Proszę wpisać odpowiedź tutaj:

Dziękujemy za udział w badaniu "Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania w UJ"! Zapraszamy do przesyłania uwag odnośnie badania i kwestionariusza ankiety: dr Paulina Sekuła, Instytut Socjologii, paulina.sekula@uj.edu.pl, Katarzyna Krzemińska, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, katarzyna.krzeminska@uj.edu.pl.

Dziękujemy za wypełnienie ankiety.

## Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ

to jednostka uczelniana, która powstała po to, aby koordynować działania na rzecz bezpieczeństwa osobistego oraz równego traktowania.

Możesz skontaktować się z nami w dowolny sposób: telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem aplikacji MS Teams lub umawiając się na spotkanie w biurze Bezpieczni UJ.

[Kontakt](#)

