



Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

ul. Wojska Polskiego 28
60-637 Poznań
tel. +48 61 848 70 01
e-mail: rektorat@up.poznan.pl

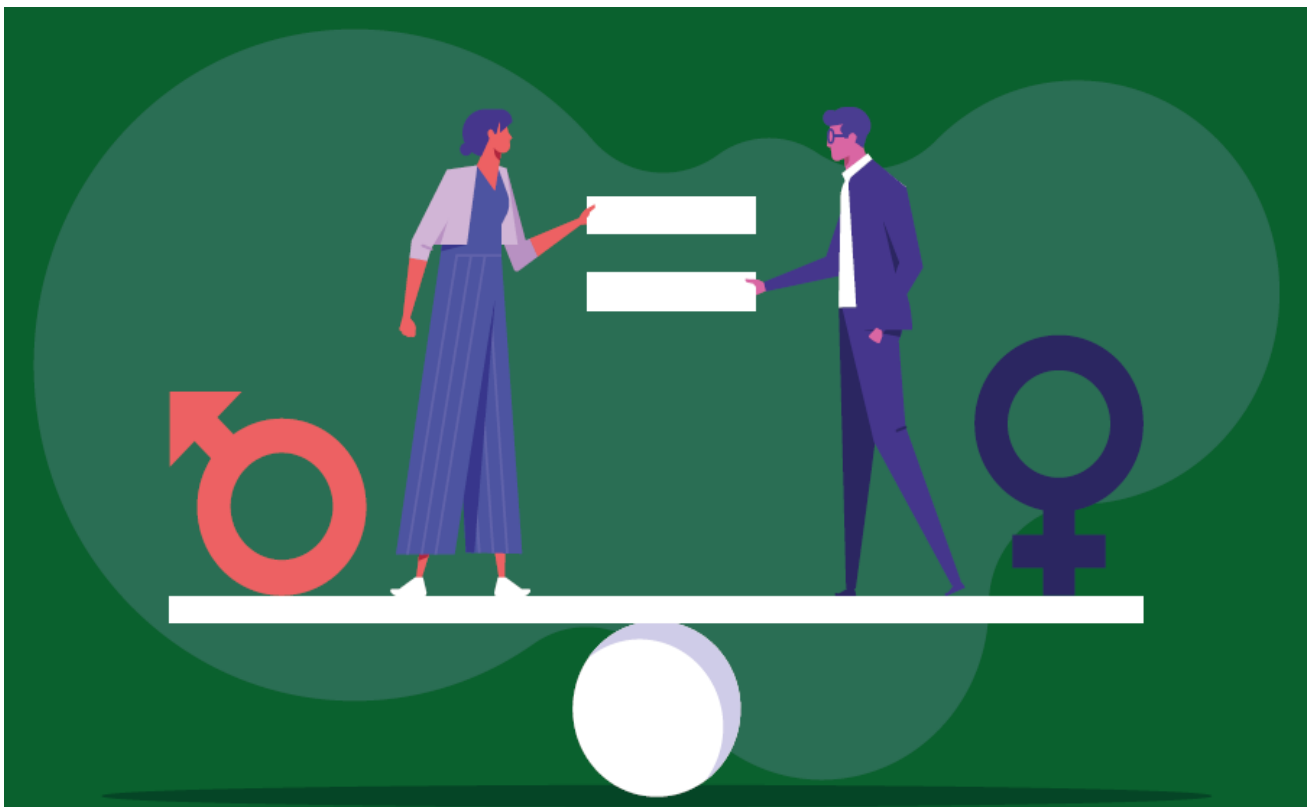
W przekonaniu, że ideały równości i tolerancji oraz otwartość na różnorodność wśród społeczności akademickiej są siłą i wartością Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu

RAPORT 2022

BADANIE Z ZAKRESU RÓWNEGO TRAKTOWANIA I ATMOSFERY W MIEJSCU PRACY I NAUKI

prof. UPP dr hab. Dariusz Pieńkowski, mgr inż. Tomasz Napierała, dr Teresa Siatkowska, mgr Karolina Salis-Maciejewska, mgr Karolina Szybowicz

Poznań, 2023



Społeczna
Odpowiedzialność Uczelni



CENTRUM WSPARCIA I ROZWOJU
UNIwersytetu PRZYRODNICZEGO
W POZNANIU

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
METODY I MATERIAŁY	4
DZIAŁ 1. ANALIZA DEMOGRAFICZNA RESPONDENTÓW I RESPONDENTEK	7
DZIAŁ 2. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY I NAUKI	10
DZIAŁ 3. ŚWIADOMOŚĆ PROWADZONEJ POLITYKI W UPP I ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I NAUKI	21
WNIOSKI KOŃCOWE I REKOMENDACJE	24
ANEKS	25
PYTANIA ANKIETOWE	25

WPROWADZENIE

Badanie z zakresu równego traktowania i atmosfery w miejscu pracy i nauki jest częścią Planu Równości Płci (PRP) Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu (UPP) na lata 2022-2027. Plan powstał w odpowiedzi na coraz częstsze sygnały związane z koniecznością równoważenia reprezentacji kobiet i mężczyzn w nauce i edukacji oraz tworzenia warunków pracy i nauki zapobiegających wszelkim formom dyskryminacji płci. Badanie szeroko obejmuje problematykę warunków pracy i nauki zarówno z perspektywy monitorowania zachowań niestosownych jak i budowania przestrzeni, która będzie przyjazna i inkluzywna dla wszystkich członków i członkiń Wspólnoty Uniwersytetu niezależnie od płci, rasy, wieku, poglądów politycznych i religijnych czy narodowości.

Niniejsze badanie jest pierwszym z cyklu corocznych badań związanych z monitorowaniem sytuacji w przyjętym PRP w 2022 r. Rezultaty tych badań posłużą za podstawę dla rekomendacji i działań, które będą realizowane w kolejnych latach, a analizy w oparciu o następne raporty pozwolą na porównanie i ocenę skuteczności zastosowanych rozwiązań. Raport z tego badania, zgodnie z przyjętą polityką PRP, jest udostępniony wszystkim członkom i członkiniom Wspólnoty Uniwersytetu za pośrednictwem mediów dostępnych w UPP. Transparentna polityka w zakresie prowadzonych badań jest również elementem kształtowania świadomości naszej Wspólnoty i społecznego monitorowania działań w tym zakresie.

W przygotowaniu badania uczestniczyli członkowie i członkinie Zespołu ds. Planu Równości Płci pod kierownictwem Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania prof. UPP dr hab. Dariusza Pieńkowskiego. Badania były prowadzone i zorganizowane pod nadzorem Inspektora Ochrony Danych mgr inż. Tomasza Napierały oraz Kierowniczkę Działu Studiów i Spraw Studenckich dr Teresy Siatkowskiej. Badania były również konsultowane i opracowywane przy współpracy z Kierowniczką Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP mgr Karoliną Salis-Maciejewską oraz Kierowniczką Działu Osobowego i Spraw Socjalnych mgr Karoliną Szybowicz. Niniejszym chcemy również podziękować wszystkim osobom, które poświęciły swój czas na uczestnictwo w tym badaniu i podzieliły się swoją opinią i doświadczeniami w zakresie kwestii objętych badaniem.

METODY I MATERIAŁY

Badanie było prowadzone w okresie od 09.12.2022 r. do 02.01.2023 r. za pośrednictwem mediów dostępnych w UPP. Formularz badania został przygotowany na platformie *Google Forms* w języku polskim i angielskim. Link do formularza oraz kod QR do połączeń za pośrednictwem urządzeń mobilnych udostępniany był za pośrednictwem stron UPP, publicznego kanału poświęconego badaniu na MS Teams oraz mediów społecznościowych powiązanych z UPP takich jak Facebook. Informacja została również przekazana za pośrednictwem poczty elektronicznej na adresy e-mailowe pracowników i pracownic, adresy e-mailowe studentów i studentek zakładane w UPP oraz komunikatory i pocztę w ramach Wirtualnego Dziekanatu UPP. Poza tym prowadzono akcje informacyjne wśród społeczności studentów i studentek za pośrednictwem ich przedstawicieli i przedstawicielek w UPP oraz osób prowadzących zajęcia.

Formularz ankiety zbudowany był z trzech części poświęconych różnym aspektom funkcjonowania w miejscu pracy i nauki. Badanie było anonimowe, a zbierane dane demograficzne uniemożliwiały identyfikację osób uczestniczących w badaniu. Formularz umożliwiał przyjęcie odpowiedzi niepełnych w zakresie poszczególnych pytań.

W pierwszej części zbierane były podstawowe dane metryczkowe pozwalające również na przekierowanie ankietowanych do odpowiednich sekcji w zakresie języka oraz analiz w zakresie miejsca pracy lub nauki. Z tego względu część danych wymagała udzielenia odpowiedzi dla kontynuacji badania. W drugiej części analizowano zachowania niestosowne w miejscu pracy i nauki za pomocą matrycy 36 pytań z możliwością oceny na czterostopniowej skali częstotliwości występowania danego zachowania. Pytania przygotowane zostały w oparciu o listę zachowań mobbingowych opracowaną pierwotnie przez H. Leymanna z początkiem lat 90-tych¹ (tzw. *LIPT - Leymann Inventory of Psychological Terror*). Lista została dostosowana do potrzeb niniejszego badania. W tej części zamieszczono również pytania dotyczące reakcji respondentów i respondentek na niestosowne zachowania oraz ocenę skuteczności podjętych interwencji.

W trzeciej części formularza badano świadomość respondentów i respondentek w zakresie prowadzonej polityki w UPP i atmosfery w miejscu pracy i nauki. W tej części analizowano postawy wobec polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, równości płci, atmosfery w miejscu pracy oraz kwestii stosowania feminatywów w formalnej i nieformalnej komunikacji w UPP.

Do dyspozycji respondentów i respondentek pozostawał specjalnie utworzony e-mail oraz platforma MS Teams w razie problemów technicznych związanych z dostępem do formularza czy innymi kwestiami związanymi z badaniem. Poza tym przygotowane zostało stanowisko komputerowe w Centrum Wsparcia i Rozwoju (CWR), do którego kierowane byłyby osoby mające problemy z dostępem do komputera czy internetu. Osoby takie mogłyby skorzystać z pomocy pracownicy CWR w zakresie uruchomienia i udzielania odpowiedzi na pytania ankietowe. W trakcie badania nie pojawiły się tego typu problemy i zapytania.

¹ Meyerhuber S., (2020). *Deconstructing impoliteness in professional discourse: The social psychology of workplace mobbing. A cross-disciplinary contribution with conclusions for the intercultural workplace.* "Lodz Papers in Pragmatics" 16(2): 235–264.

Tabela 1. Sposoby liczenia i najważniejsze oznaczenia stosowane w niniejszym badaniu.

Płeć	K – kobieta M – mężczyzna N – osoba niebinarna																										
Grupy zawodowe	SD - student(-ka), w tym doktorant(-ka) – grupy studenckie NAK - pracownicy(-ce) nie będący(-e) nauczycielami(-kami) akademickimi AK - pracownicy(-ce) badawczy(-e), dydaktyczni(-e), badawczo-dydaktyczni(-e)			} grupy pracownicze																							
Próba - N	Oznacza ilość odpowiedzi uzyskanych na zadane pytanie odpowiednio dla analizowanych zmiennych: <ul style="list-style-type: none"> dla pytań z możliwością wyboru tylko jednej odpowiedzi: maksymalnie N = 333 (tj. liczba wszystkich osób uczestniczących w badaniu) dla pytań z możliwością wyboru kilku odpowiedzi jednocześnie: N = 333 x maksymalna liczba możliwych odpowiedzi na dane pytanie (np. wskazanie wszystkich podjętych działań przez respondentów i respondentki w odpowiedzi na zachowania nie stosowne w miejscu pracy i nauki) 																										
Analiza wyników	Liczba odpowiedzi	<p>TAK Stosunkowo często Sporadycznie NIE</p> <p>N = 333 33 67 133 100</p> <p>$\frac{33}{333} \times 100\% = 10\%$ $\frac{67}{333} \times 100\% = 20\%$ $\frac{133}{333} \times 100\% = 40\%$ $\frac{100}{333} \times 100\% = 30\%$</p>																									
	Udział procentowy odpowiedzi	<p>100% = 10% 20% 40% 30%</p>																									
	Liczba wskazanych odpowiedzi według płci z uwzględnieniem udziału poszczególnych odpowiedzi w grupach	<p>N N = 1 1</p> <p>K N = 220 22 44 88 66</p> <p>M N = 112 17 34 45 17</p>																									
	Udział procentowy wskazanych odpowiedzi według płci (kobiety i mężczyźni)	<p>K 100% = 10% 20% 40% 30%</p> <p>M 100% = 15% 30% 40% 15%</p>																									
Zapis tabelaryczny	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>TAK</th> <th colspan="2">Stosunkowo często</th> <th colspan="2">Sporadycznie</th> <th colspan="2">NIE</th> </tr> <tr> <th></th> <th>M</th> <th>K</th> <th>M</th> <th>K</th> <th>M</th> <th>K</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>15%</td> <td>10%</td> <td>30%</td> <td>20%</td> <td>40%</td> <td>40%</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>				TAK	Stosunkowo często		Sporadycznie		NIE			M	K	M	K	M	K	M		15%	10%	30%	20%	40%	40%	15%
	TAK	Stosunkowo często		Sporadycznie		NIE																					
	M	K	M	K	M	K	M																				
	15%	10%	30%	20%	40%	40%	15%																				
Udział procentowy sumy wybranych odpowiedzi w wybranej kategorii społeczno-zawodowej według płci (np. suma odpowiedzi „TAK” i „Zdarza się stosunkowo często” dla różnych grup zawodowych dla kobiet lub mężczyzn)	<p>SD N = 34 3 7 88 66</p> <p>K NAK N = 89 9 18 36 27</p> <p>AK N = 92 14 28 37 14</p> <p>$\frac{(3+7)}{34} \times 100\% = 29\%$ $\frac{(9+18)}{89} \times 100\% = 30\%$ $\frac{(14+28)}{92} \times 100\% = 46\%$</p> <p>SD NAK AK</p>																										

W tabeli 1 przedstawiono sposoby liczenia i najważniejsze oznaczenia stosowane w niniejszej analizie. Kluczowe kwestie zostały zaprezentowane w postaci schematów ilustrujących rezultaty badań z perspektywy różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w oparciu zakres występowania danego zjawiska w danej grupie płci.

Główną metodą badawczą wykorzystywaną do oceny poszczególnych zmiennych jest analiza frekwencji z uwzględnieniem procentowego udziału odpowiedzi wskazanych przez respondentów i respondentki w odniesieniu do wszystkich wskazań w analizowanej grupie osób badanych. Szacowanie udziału w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych w szczególności jest ilustratywne, gdy grupy znacząco różnią się liczebnością jak w przypadku kobiet i mężczyzn w próbie (dwukrotnie więcej kobiet).

W drugiej części, poświęconej zachowaniom niestosownym w miejscu pracy i nauki, analizie poddano w szczególności udział wskazań w zakresie dwóch częstotliwości występowania zachowań niestosownych: regularnego i stosunkowo częstego występowania danego zachowania (tj. wskazań „TAK” oraz „Zdarza się stosunkowo często”). Sumę wskazań w zakresie tych dwóch odpowiedzi prezentowano jako udział procentowy we wszystkich wskazaniach (tj. z włączeniem wskazań „NIE” oraz „Zdarza się sporadycznie”) odpowiednio w analizowanej grupie respondentów i respondentek.

W szczególności ostrożnie należy wyciągać wnioski w zakresie grup, które są stosunkowo mało liczne w próbie i/lub nieproporcjonalnie mniejsze jak w populacji członków i członkiń Wspólnoty Uniwersytetu. Na przykład ocena skali zjawiska na podstawie procentowego udziału w grupie młodych pracowników (ze stażem pracy do 2 lat), gdy w próbie znalazło się zaledwie pięciu respondentów z tej grupy zawodowej może sugerować na podstawie pojedynczego przypadku zjawiska charakteryzujące taką grupę w zakresie określonych zachowań, co nie konieczne musi być związane z cechami społeczno-zawodowymi tej grupy. W próbie w szczególności niereprezentatywna jest grupa studentów i studentek, która stanowi zaledwie 15% wszystkich respondentów i respondentek, podczas gdy grupa ta w populacji UPP ma udział na poziomie 84%. Znacznie lepiej wygląda sytuacja w odniesieniu do grupy pracowniczej, której populacja UPP jest na poziomie 1388 osób, a w próbie znalazły się 283 osoby, czyli ponad 20% całej populacji. W konsekwencji co piąta osoba z tej grupy uczestniczyła w badaniu.

REZULTATY

DZIAŁ 1. ANALIZA DEMOGRAFICZNA RESPONDENTÓW I RESPONDENTEK

W badaniu wzięły udział 333 osoby, w tym grupa studentów i studentek w liczbie 50 osób. W badaniu wzięli(-ły) udział studenci i studentki wszystkich wydziałów, przy czym najliczniejszą grupą stanowili respondenci i respondentki studiów licencjackich i inżynierskich (46% wszystkich studentów i studentek) oraz Studium Doktoranckiego/Szkoły Doktorskiej (42%). Jedynie w tej grupie pojawiły się osoby angielskojęzyczne (5 osób). W badaniu uczestniczyła jedna osoba niebinarna.

W nieproporcjonalnie większym zakresie, w stosunku do populacji UPP, w badaniu uczestniczyło więcej kobiet niż mężczyzn (66% kobiet w badaniu, 57% w populacji UPP). Przy czym kobiety miały zdecydowanie większy udział w grupie pracowników(-c) nie będących nauczycielami(-kami) akademickimi (82% wszystkich osób w tej grupie), podczas gdy w grupie pracowników(-ic) akademickich ich udział był na poziomie 55%, a w grupie studenckiej kobiety stanowiły 68% wszystkich respondentów i respondentek swojej grupy. Z kolei relatywnie nieco większy udział w badaniu był pracowników i pracownic z grupy nauczycieli akademickich. Udział tej grupy zawodowej w badaniu wynosił 62% w grupie pracowniczej, podczas gdy w populacji UPP udział tej grupy zawodowej był na poziomie 55% całej grupy pracowniczej.

W badaniu udział kadry kierowniczej w całej próbie był dwukrotnie większy niż udział tej grupy w populacji UPP. Udział kobiet w kadrze zarządzającej w próbie był na poziomie 61% i był na podobnym poziomie udziału kobiet w kadrze zarządzającej w populacji UPP (62%). Udział całej kadry zarządzającej w badanej próbie stanowił 21% całej grupy pracowniczej. Natomiast w populacji UPP udział kadry zarządzającej w grupie pracowniczej kształtuje się na poziomie 10%. Ze względu na większą ilość kobiet uczestniczących w badaniu, co piąta kobieta w grupie pracowniczej piastowała stanowisko kierownicze (19%), podczas gdy blisko co czwarty mężczyzna w grupie pracowniczej należał do kadry zarządzającej (24%).

W obu grupach płci dominowały osoby w średnim wieku 27-40 lat (32% całej próby z uwzględnieniem grupy studenckiej) oraz 41-50 lat (35% całej próby z uwzględnieniem grupy studenckiej). W grupie pracowniczej najwięcej osób było z bardzo długim stażem pracy: 16-25 lat (30%) oraz powyżej 25 lat (29%). W zakresie wykształcenia najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, tj. 87% wszystkich osób w grupie pracowniczej.

Szczegółowy udział kobiet i mężczyzn w próbie w porównaniu z grupą pracowniczą w populacji UPP prezentuje tabela 2. Wykaz ten uwzględnia jedynie grupy pracownicze (nauczyciele i nauczycielki akademicy(-kie) – AK i nieakademicy(kie) – NAK.) Udział płci oszacowano odpowiednio w każdej z tych grup w odniesieniu do liczby osób w danej grupie (tj. M+K = 100% w analizowanej grupie pracowniczej). Dwie ostatnie kolumny pokazują udziały kobiet i mężczyzn razem w danej grupie pracowniczej odpowiednio w próbie i populacji (tj. suma udziałów w kolumnie równą jest 100%). Uzupełnienie do tabeli stanowi schemat 1, na którym przedstawiono najważniejsze statystyki w zakresie próby badawczej i populacji UPP.

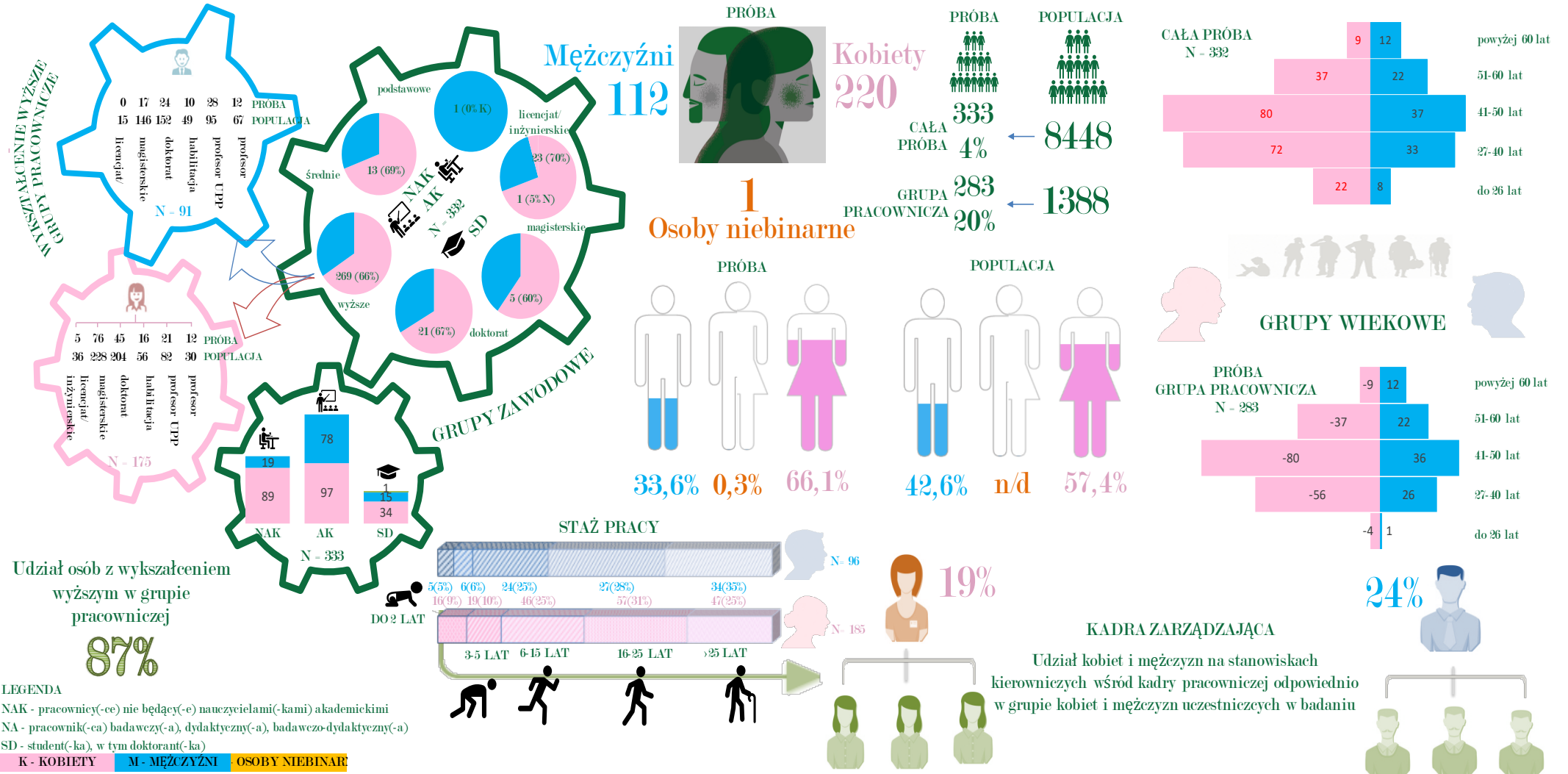
Tabela 2. Udział kobiet i mężczyzn w grupie pracowniczej w próbie i w populacji.

GRUPA PRACOWNICZA	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI		Próba	Populacja
	Próba	Populacja	Próba	Populacja		
GRUPY ZAWODOWE						
NAK	82%	67%	18%	33%	38%	45%
AK	55%	48%	45%	52%	62%	55%
STAŻ PRACY						
do 2 lat	76%	64%	24%	36%	7%	8%
3-5 lat	76%	57%	24%	43%	9%	6%
6-15 lat	66%	60%	34%	40%	25%	20%
16-25 lat	68%	55%	32%	45%	30%	32%
powyżej 25 lat	58%	55%	42%	45%	29%	35%
WYKSZTAŁCENIE/STANOWISKO						
podstawowe/zawodowe/średnie	64%	59%	36%	41%	5%	14%
licencjat/inżynierskie	100%	71%	0%	29%	2%	4%
magisterskie	82%	65%	18%	35%	33%	30%
doktorat	65%	57%	35%	43%	24%	26%
habilitacja	62%	53%	38%	47%	9%	8%
profesor uczelniany	43%	46%	57%	54%	17%	13%
profesor belwederski	50%	31%	50%	69%	8%	7%
KADRA ZARZĄDZAJĄCA						
kierownicy i kierowniczk	61%	62%	39%	38%	21%	10%
WIEK						
do 26 lat	80%	73%	20%	27%	2%	2%
27-40 lat	68%	63%	32%	37%	29%	28%
41-50 lat	69%	61%	31%	39%	41%	33%
51-60 lat	63%	53%	37%	47%	21%	24%
powyżej 60 lat	43%	36%	57%	64%	7%	13%

SCHEMAT 1

I. ANALIZA DEMOGRAFICZNA

KOBIETY - MEŹCZYŹNI - OSOBY NIEBINARNE



DZIAŁ 2. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY I NAUKI

Zachowania niestosowne analizowane w badaniu obejmują 36 opisów różnych zachowań, którym należało przypisać zakres własnych doświadczeń w zakresie pięciostopniowej skali zgodnie z poniższymi opcjami do wyboru:

- **NIE** – nie zdarza się nigdy lub zdarzyło się, ale nie odbieram tego jako problem w zakresie mojej komunikacji z drugą osobą (np. uzasadniona i nieagresywna krytyka wynikająca z popełnionego błędu czy zachowanie wynikające z pozaformalnych bliższych relacji z drugą osobą);
- **Zdarza się sporadyczne** – opisana sytuacja wydarzyła się w mojej komunikacji z drugą osobą, ale to były pojedyncze przypadki;
- **Zdarza się stosunkowo często** – opisana sytuacja zdarza się w określonych sytuacjach (np. za każdym razem, gdy mam inne zdanie lub jest nerwowa atmosfera w pracy w związku z natłokiem zadań);
- **TAK** – zdarza się regularnie i/lub jest przejawem problemów w zakresie mojej komunikacji z drugą osobą.

Teoretycznie każdą odpowiedź we wszystkich trzech kategoriach poza „NIE” należy traktować jako zachowanie niepożądane i wymagające uwagi. W praktyce zakres interwencji w odniesieniu do pojedynczych i sporadycznych przypadków tego typu zachowań w miejscu pracy i nauki wymaga podjęcia adekwatnych kroków w zakresie ich wyjaśnienia, mediacji czy ewentualnego uruchomienia procesu dyscyplinarnego. Niektóre z tych działań mogą wymagać natychmiastowej interwencji (np. wszelkie akty przemocy fizycznej, w tym molestowania seksualnego czy groźby i pogróżki). Z kolei zachowania częste i regularne są szczególnie niebezpieczne i dysfunkcyjne z perspektywy powstawania zachowań mobbingowych prowadzących do poważnych konsekwencji nie tylko dla stron skonfliktowanych, ale i częstokroć całego zespołu. Pojawianie się tego typu zachowań w określonych uwarunkowaniach w miejscu pracy i nauki może świadczyć o braku umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresu czy natłoku zadań, co może przeradzać się w długotrwałe dysfunkcyjne konflikty wciągające jednocześnie wiele osób z otoczenia skonfliktowanych stron zarówno w miejscu pracy i nauki jak i w życiu prywatnym.

Wszystkie analizowane zachowania niestosowne w miejscu pracy i nauki można podzielić na zachowania werbalne i niewerbalne w zakresie komunikacji oraz zachowania o charakterze działań fizycznych. Do pierwszej grupy zachowań w zakresie komunikacji można zaliczyć następujące działania:

- różne formy ograniczania wypowiedzi umożliwiające zakomunikowanie własnych potrzeb, opinii czy poglądów takie jak stałe przerywanie wypowiedzi czy ograniczanie możliwości wypowiadania się, ograniczanie kontaktu poprzez różnego rodzaju gesty niewerbalne czy izolowanie społeczne poprzez unikanie rozmów i traktowanie „jak powietrze”;

- działania mające na celu zastraszanie, naruszanie dobrego imienia czy podważanie autorytetu: krytykowanie, groźby i pogrożki, ale także krzyk i pomstowanie, napastowanie przez telefon, e-maile czy media społecznościowe, mówienie źle za plecami, rozsiewanie plotek, ośmieszenie i wyśmiewanie, sugerowanie choroby psychicznej, wyzywanie i używanie poniżających zwrotów, kwestionowanie podjętych decyzji, fałszywa ocena zaangażowania w pracę i różnego rodzaju aluzje, a także zaloty lub słowne propozycje seksualne czy niestosowne uwagi i żarty związane z seksualnością.

Druga grupa działań związana jest z niestosownym bezpośrednim fizycznym działaniem mającym na celu:

- utrudnianie wykonywania zadań i codziennych obowiązków: zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, niedawanie żadnych zadań do wykonania, odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania, dawanie zadań poniżej umiejętności, zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania, zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia, nierówny rozkład zadań, ale i nierówne nagradzanie czy awansowanie;
- izolację społeczną i zastraszanie: przesadzanie na miejsce pracy z dala od współpracowników/współpracownic, izolowanie fizyczne, stosowanie przemocy fizycznej, w tym popychanie, uderzanie, podstawianie nogi, szarpanie czy inne formy kontaktu fizycznego o charakterze agresywnym, a także dotykanie czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym.

Szczegółowe analizy prezentują odpowiednio tabele 3-5 i schematy 2-3.

Spśród zachowań najczęściej wskazywanych przez respondentów i respondentki znalazło się „*Mówienie źle za plecami, rozsiewanie plotek*” (30% wszystkich odpowiadających w sumie dwóch kategorii „*TAK*” oraz „*Zdarza się stosunkowo często*”) mające jednakowo wysoki udział zarówno w grupie mężczyzn jak i kobiet. W rzeczywistości uwzględniając również sporadyczne zachowania w tym zakresie udział tego zachowania był na poziomie 65% wszystkich osób zgłaszających ten problem. Ponadto zachowanie to było częstokroć zgłaszane niemalże we wszystkich grupach wiekowych, niezależnie od stażu pracy czy grupy zawodowej.

Pozostałe zachowania w sumie dwóch wspomnianych wyżej kategorii odpowiedzi w szczególności charakteryzujących zachowania mobbingowe miały znacznie niższy udział w odpowiedziach osób badanych. W grupie zachowań werbalnych znalazło się „*Fałszywe ocenianie zaangażowanie w pracy*” (19%), „*Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost*” (19%), „*Kwestionowanie podejmowanych decyzji*” (18%), „*Stałe przerywanie wypowiedzi*” (17%), „*Ograniczone możliwości wypowiedzenia się*” (17%), „*Krytykowanie wykonywanej pracy*” (17%) oraz „*Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego*” (16%), „*Traktowanie "jak powietrze", izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą*” (16%) czy „*Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem*” (12%). Ponadto

ponad połowa respondentów i respondentek wskazywała na takie zachowania w sumie wszystkich trzech kategorii odpowiedzi (tj. sporadycznie, stosunkowo często i regularnie) w zakresie „*Stale przerywanie wypowiedzi*” oraz „*Krytykowanie wykonywanej pracy*” (obie zmienne z udziałem po 54%). Również wysoki udział w tych trzech kategoriach miały „*Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost*” (49%), „*Ograniczone możliwości wypowiedzania się*” i „*Kwestionowanie podejmowanych decyzji*” (po 44%) oraz „*Fałszywe ocenianie zaangażowanie w pracy*” (43%) i „*Traktowanie "jak powietrze", izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą*” (40%).

Niektóre z tych zachowań w szczególności różniły grupę mężczyzn i kobiet. Dużo częściej kobiety wskazywały na stosunkowo częste i regularne zachowania niestosowne w zakresie „*Ograniczenia możliwości wypowiedzania się*” (21% wszystkich kobiet i 7% mężczyzn), „*Stale przerywanie wypowiedzi*” (20% wszystkich kobiet i 11% mężczyzn), „*Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost*” (21% wszystkich kobiet i 14% mężczyzn), „*Traktowanie "jak powietrze", izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą*” (18% wszystkich kobiet i 10% mężczyzn), „*Krytykowanie wykonywanej pracy*” (19% wszystkich kobiet i 14% mężczyzn) oraz „*Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego*” (18% wszystkich kobiet i 13% mężczyzn).

W grupie zachowań o charakterze bezpośrednich działań fizycznych szczególnie często (suma kategorii TAK i stosunkowo często) wskazywano na „*Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania*” (19%), „*Zlecenie wykonania prac bezsensownych*” (13%), „*Dawanie zadań poniżej umiejętności*” (12%) oraz „*Nierówne nagradzanie czy awansowanie mające podłoże w zakresie określonych Twoich cech takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy poglądy*” (11%). Uwzględniając również sporadyczne zachowania w szczególności „*Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania*” wskazywane było stosunkowo często (45%), „*Zlecenie wykonania prac bezsensownych*” (36%) oraz „*Dawanie zadań poniżej umiejętności*” (31%). W tej grupie zachowań niestosownych szczególne różnice pomiędzy płciami występowały w zakresie kategorii „*Zlecenie wykonania prac bezsensownych*” (16% wszystkich mężczyzn i 11% kobiet). Szczególnie duże różnice dotyczyły również kategorii nie wykazanej powyżej: „*Nierówny rozkład zadań mający podłoże w zakresie określonych Twoich cech takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy poglądy*” (12% wszystkich mężczyzn i 5% kobiet). Ta zmienna w sumie wszystkich wskazań w zakresie dwóch analizowanych kategorii (suma kategorii TAK i stosunkowo często) miała udział na poziomie 7%.

Niezależnie od stosunkowo wysokiego udziału powyżej wskazywanych zachowań należy zwrócić uwagę na pojawiające się przypadki niestosownych zachowań takich jak „*Dotykane czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym*” (7 kobiet i 3 mężczyzn sporadycznie oraz 3 kobiety i 1 mężczyzna stosunkowo często), „*Niestosowne uwagi czy żarty związane z seksualnością*” (21 kobiet i 10 mężczyzn sporadycznie, 11 kobiet i 3 mężczyzn stosunkowo często oraz 2 kobiety regularnie), „*Zaloty lub słowne propozycje seksualne*” (26 kobiet i 7 mężczyzn sporadycznie, 4 kobiety i 3 mężczyzn stosunkowo często oraz 5 kobiet regularnie), „*Groźenie przemocą fizyczną*” (10 kobiet i 6 mężczyzn sporadycznie, 6 kobiet i 2 mężczyzn stosunkowo często oraz 5 kobiet i 1 mężczyzna regularnie), a także „*Stosowanie przemocy*”

fizycznej (popychanie, uderzanie, podstawianie nogi, szarpanie czy inne formy kontaktu fizycznego o charakterze agresywnym" (5 kobiet i 3 mężczyzn sporadycznie, 3 kobiety stosunkowo często oraz 2 kobiety regularnie) czy „Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia" (28 kobiet i 13 mężczyzn sporadycznie, 5 kobiety i 3 mężczyzn stosunkowo często oraz 6 kobiet i 1 mężczyzna regularnie). Zachowania te dominują w szczególności w grupie studenckiej. Dodatkowo w grupie tej stosunkowo często i regularnie pojawiają się zachowania w zakresie „Krytykowania, wskazywanie czy wypytywania o polityczne lub religijne przekonania" czy „Wołania z użyciem sprośnych przezwisk lub innych poniżających zwrotów".

Z kolei osoba niebinarna wskazywała na regularne (tj. TAK) zachowanie w zakresie „Stałego przerywania wypowiedzi", natomiast stosunkowo częste występowanie wskazane było w zakresie takich zachowań jak: „Ograniczanie możliwości wypowiedzania się", „Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost", „Wyśmiewanie narodowości, rasy", „Krytykowanie, wskazywanie czy wypytywanie o polityczne lub religijne przekonania", „Niestosowne uwagi czy żarty związane z Twoją seksualnością", „Sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badanie psychiatryczne", „Podejmowanie prób ośmieszenia, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby", „Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego", „Kwestionowanie podejmowanych decyzji".

W badanej próbie 141 osób nie wskazało na żadne z 36 zachowań niestosownych w zakresie dużej częstotliwości (tj. „TAK" i „Zdarza się stosunkowo często"), czyli 42% wszystkich badanych. Blisko połowa wszystkich wskazań w zakresie skonfliktowanych osób wskazywało na konflikt z przełożonymi. W tym przypadku liczba wskazań mogła być większa jak liczba osób biorących udział w badaniu ze względu na możliwość wskazania kilku różnych opcji odpowiedzi jednocześnie (np. konflikt z przełożonymi i jednocześnie z innymi osobami w miejscu pracy w rezultacie konfliktu danej osoby z przełożonym). W sumie w grupie 390 różnych wskazań prawie 48% wszystkich wskazań było w odniesieniu do relacji z przełożonymi, a 40% wynikało z relacji z osobami w otoczeniu miejsca pracy i nauki (tj. współpracownicy i współpracownice czy inni(-e) studenci i studentki w odniesieniu do grupy studenckiej).

Mężczyźni w podobnym zakresie wskazywali na konflikt z przełożonymi, ale już znacznie większym zakresie niż kobiety, w odniesieniu do swojej grupy płci, wskazywali również na konflikty ze innymi osobami z otoczenia będące konsekwencją ich konfliktu z przełożonymi. Kobiety w większym zakresie wskazywały na konflikty mające swoje źródło bezpośrednio w otoczeniu miejsca pracy i nauki.

Większość osób wskazujących na zachowania niestosowne nie podejmuje żadnych działań. W badaniu uzyskano 458 wszystkich odpowiedzi opisujących różne reakcje wobec zachowań niestosownych z uwzględnieniem 90 odpowiedzi „nie dotyczy". Przyjmując jedynie konieczność podjęcia jakiegokolwiek interwencji, a więc bez odpowiedzi „nie dotyczy", 133 razy wskazywano brak reakcji na takie zachowania w grupie 368 odpowiedzi wymagających interwencji. W praktyce więc co trzecia osoba nie reaguje na zachowania niestosowne. W całej

grupie wskazań 84 dotyczyły pisemnej lub ustnej interwencji u władz uczelni i przełożonych, a pojedyncze przypadki związane były ze zgłoszeniem się po pomoc do CWR, Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania czy organizacji zewnętrznych wobec UPP (w sumie 12 interwencji). Duża część osób reaguje poprzez podzielenie się problemami z rodziną, znajomymi czy kolegami i koleżankami w miejscu pracy i nauki (138 wskazań).

Pojedyncze osoby, korzystając z możliwości uzupełnienia odpowiedzi, wskazywały na przyczyny zarówno braku własnej interwencji jak i instytucji, których zgłaszały skargę. W grupie tych odpowiedzi znalazły się, między innymi, takie wyjaśnienia jak *„Strach przed konsekwencjami i późniejszym gorszym traktowaniem nie sprzyja informowaniu, i tak drogą formalną dowie się od Rektora Dziekan i potem ta osoba 'pocztą pantoflową'”* czy *„Nie złożyłam oficjalnej skargi, ponieważ wiem, że niektóre osoby są nie do ruszenia”*. Część osób podjęła decyzję o zmianie jednostki czy rezygnacji z pracy czy współpracy, a niektóre osoby same konfrontowały się z osobą przejawiającą niestosowne zachowania. Osoby, które podejmowały interwencję wskazywały na takie problemy jak: *„Zrzucono winę na mnie. Zarzucono pewność siebie, opryskliwość”* czy *„Zostałam wysłuchana, ale nikt nie miał pomysłu na pomoc. Sugerowano zaakceptowanie sytuacji i przeczekanie 'niedługo pójdzie na emeryturę'”*.

W zakresie odpowiedzi związanych z podjęciem interwencji 8 z 59 wszystkich interwencji zakończyło się pozytywnym rozwiązaniem sprawy (14% wszystkich odpowiedzi). W 19 przypadkach sprawa została zgłoszona, ale pozostała zupełnie bez odpowiedzi osób przyjmujących skargę (32%), a w kolejnych 19 przypadkach poproszono osoby zgłaszające o samodzielne uporanie się z tym problemem. W końcu w 13 przypadkach pomimo przyjęcia zgłoszenia nie zdołano rozwiązać sprawy (22%).

TABELA 3. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY I NAUKI

UDZIAŁ PROCENTOWY ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW I RESPONDENTEK WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH ODPOWIEDNIO W GRUPIE MĘŻCZYŹN I KOBIET
(K = 100%, M = 100%)

ZACHOWANIE	TAK		Stosunkowo często		Sporadycznie		NIE	
	M	K	M	K	M	K	M	K
	<i>Stałe przerywanie wypowiedzi (N = 215, N=112)</i>	1%	3%	10%	17%	41%	35%	48%
<i>Ograniczanie możliwości wypowiedzania się (N = 214, N=112)</i>	2%	6%	5%	15%	31%	26%	62%	53%
<i>Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem (N = 216, N=112)</i>	0%	4%	10%	9%	17%	22%	73%	66%
<i>Krytykowanie wykonywanej pracy (N = 217, N=111)</i>	3%	7%	11%	12%	39%	36%	48%	45%
<i>Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego (N = 218, N=112)</i>	1%	6%	12%	12%	19%	18%	69%	64%
<i>Napastowanie przez telefon, e-maile (N = 216, N=112)</i>	1%	1%	3%	5%	18%	15%	79%	80%
<i>Ustne groźby i pogróżki (N = 217, N=111)</i>	1%	1%	2%	4%	16%	12%	81%	83%
<i>Groźby na piśmie lub w trakcie formalnych spotkań z udziałem innych osób (N = 215, N=111)</i>	0%	0%	0%	2%	13%	7%	87%	91%
<i>Krytyka, prześmiewcze i napastliwe uwagi za pośrednictwem mediów społecznościowych (N = 217, N=112)</i>	0%	1%	1%	2%	6%	3%	93%	94%
<i>Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia (N = 217, N=112)</i>	4%	5%	3%	4%	14%	16%	79%	76%
<i>Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost (N = 219, N=112)</i>	3%	8%	12%	13%	29%	32%	57%	48%
<i>Traktowanie "jak powietrze", izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą (N = 219, N=109)</i>	6%	6%	5%	12%	29%	22%	61%	60%
<i>Mówienie źle za plecami, rozsiewanie plotek (N = 218, N=108)</i>	13%	12%	17%	19%	34%	35%	36%	35%
<i>Podejmowanie prób ośmieszenia, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia (N = 216, N=111)</i>	2%	2%	1%	2%	9%	12%	88%	84%
<i>Sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badanie psychiatryczne (N = 216, N=110)</i>	0%	2%	2%	1%	5%	6%	93%	91%
<i>Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa (N = 217, N=111)</i>	0%	1%	1%	1%	2%	3%	97%	95%
<i>Wyśmiewanie narodowości czy rasy (N = 217, N=112)</i>	0%	0%	1%	3%	4%	5%	95%	92%

Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą (N = 216, N=111)	0%	2%	3%	1%	12%	10%	86%	87%
Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy (N = 219, N=111)	5%	8%	14%	11%	23%	24%	57%	57%
Kwestionowanie podejmowanych decyzji (N = 218, N=112)	4%	6%	15%	12%	29%	24%	52%	57%
Wołanie z użyciem sprośnych przezwisk lub innych poniżających zwrotów (N = 216, N=112)	1%	3%	4%	3%	4%	8%	91%	86%
Zaloty lub słowne propozycje seksualne (N = 217, N=111)	0%	2%	3%	2%	6%	12%	91%	84%
Niestosowne uwagi czy żarty związane z seksualnością (N = 216, N=111)	0%	1%	3%	5%	9%	10%	88%	84%
Dotykanie czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym (N = 217, N=111)	0%	0%	1%	1%	3%	3%	96%	95%
Niedawanie żadnych zadań do wykonania (N = 218, N=110)	5%	2%	2%	6%	12%	11%	82%	81%
Odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania (N = 218, N=111)	3%	1%	4%	3%	12%	11%	82%	86%
Zlecenie wykonania prac bezsensownych (N = 217, N=112)	4%	6%	12%	6%	25%	22%	59%	67%
Dawanie zadań poniżej umiejętności (N = 217, N=111)	6%	3%	6%	9%	23%	18%	65%	71%
Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania (N = 217, N=110)	7%	10%	10%	10%	26%	26%	56%	55%
Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia (N = 215, N=112)	1%	3%	3%	2%	12%	13%	85%	82%
Groźenie przemocą fizyczną (N = 217, N=110)	1%	2%	2%	3%	5%	5%	92%	90%
Stosowanie przemocy fizycznej (popychanie, uderzanie, podstawianie nogi, szarpanie czy inne formy kontaktu fizycznego o charakterze agresywnym) (N = 217, N=111)	0%	1%	0%	1%	3%	2%	97%	95%
Nierówny rozkład zadań mający podłoże w zakresie określonych Twoich cech takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy poglądy (N = 217, N=112)	4%	3%	8%	2%	3%	6%	86%	89%
Nierówne nagradzanie czy awansowanie mające podłoże w zakresie określonych Twoich cech takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy poglądy (N = 217, N=111)	5%	7%	4%	5%	10%	10%	81%	78%
Przesadzanie na miejsce pracy z dala od współpracowników/współpracownic, izolowanie fizyczne (N = 216, N=110)	0%	1%	1%	2%	5%	5%	95%	92%
Krytykowanie, wskazywanie czy wypytywanie o polityczne lub religijne przekonania (N = 216, N=110)	2%	0%	2%	4%	14%	10%	83%	86%

TABELA 4. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE WEDŁUG STAŻU PRACY I WIEKU

STAŻ PRACY					ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY I NAUKI	WIEK				
do 2	3-5	6-15	16-25	>25		do 26	27-40	41-50	51-60	>60
14%	16%	16%	16%	19%	Stale przerywanie wypowiedzi	23%	14%	17%	19%	14%
10%	20%	16%	14%	18%	Ograniczanie możliwości wypowiedzenia się	19%	15%	16%	21%	10%
5%	17%	10%	7%	14%	Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyśleniem i pomstowaniem	13%	13%	8%	16%	10%
14%	12%	19%	17%	14%	Krytykowanie wykonywanej pracy	32%	15%	17%	14%	14%
14%	16%	16%	14%	14%	Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego	35%	15%	14%	15%	10%
5%	8%	9%	5%	3%	Napastowanie przez telefon, e-maile	3%	6%	6%	4%	0%
5%	4%	3%	4%	1%	Ustne groźby i pogróżki	6%	4%	5%	2%	0%
5%	0%	1%	0%	1%	Groźby na piśmie lub w trakcie formalnych spotkań z udziałem innych osób	3%	2%	1%	2%	0%
0%	0%	0%	0%	4%	Krytyka, prześmiewcze i napastliwe uwagi za pośrednictwem mediów społecznościowych	10%	1%	0%	5%	0%
0%	8%	6%	5%	15%	Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia	10%	3%	7%	17%	10%
10%	24%	16%	17%	15%	Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost	35%	19%	16%	17%	10%
0%	20%	11%	16%	23%	Traktowanie "jak powietrze", izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą	17%	10%	18%	19%	19%
24%	40%	32%	27%	35%	Mówienie źle za plecami, rozsiewanie plotek	28%	30%	30%	32%	33%
0%	4%	0%	5%	5%	Podjęcie prób ośmieszenia, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów	10%	1%	4%	5%	5%
0%	0%	0%	2%	3%	Sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badanie psychiatryczne	10%	3%	1%	3%	0%
0%	0%	1%	0%	1%	Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa	7%	3%	0%	2%	0%
0%	4%	4%	0%	0%	Wyśmiewanie narodowości czy rasy	6%	5%	1%	0%	0%
0%	4%	4%	0%	3%	Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą	10%	3%	3%	2%	0%
10%	20%	27%	17%	23%	Falszywe ocenianie zaangażowania w pracy	16%	19%	21%	20%	14%
10%	17%	29%	15%	20%	Kwestionowanie podejmowanych decyzji	13%	19%	20%	22%	5%
0%	0%	0%	0%	3%	Wołanie z użyciem sprośnych przezwisk lub innych poniżających zwrotów	35%	5%	0%	2%	5%
0%	0%	0%	0%	0%	Zaloty lub słowne propozycje seksualne	29%	4%	0%	0%	0%
5%	4%	7%	4%	5%	Niestosowne uwagi czy żarty związane z seksualnością	10%	4%	4%	5%	5%
0%	0%	0%	0%	0%	Dotykanie czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym	13%	0%	0%	0%	0%
0%	4%	9%	4%	14%	Niedawanie żadnych zadań do wykonania	16%	2%	10%	8%	14%
0%	4%	4%	4%	9%	Odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania	3%	1%	8%	5%	5%
5%	16%	21%	14%	10%	Zlecenie wykonania prac bezsensownych	0%	15%	18%	7%	5%
0%	20%	16%	14%	13%	Dawanie zadań poniżej umiejętności	3%	10%	18%	10%	5%
10%	20%	27%	19%	10%	Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania	29%	19%	19%	16%	5%
0%	4%	4%	6%	3%	Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia	10%	3%	6%	3%	0%
0%	0%	0%	1%	0%	Groźenie przemocą fizyczną	26%	5%	1%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	Stosowanie przemocy fizycznej (popychanie, uderzanie, podstawianie nogi, szarpanie...)	13%	1%	0%	0%	0%
10%	8%	6%	11%	9%	Nierówny rozkład zadań mające podłoże w zakresie określonych Twoich cech takich jak rasa, płeć...	0%	5%	13%	5%	5%
10%	16%	16%	8%	16%	Nierówne nagradzanie czy awans. mające podłoże w zakresie określ. Twoich cech takich jak rasa, płeć...	0%	11%	13%	15%	5%
0%	0%	1%	4%	3%	Przesadzanie na miejsce pracy z dala od współpracowników/współpracownic, izolowanie fizyczne	3%	3%	3%	4%	0%
0%	4%	4%	2%	4%	Krytykowanie, wskazywanie czy wypytywanie o polityczne lub religijne przekonania	10%	5%	3%	5%	0%

Udział sumy zachowań niestosownych zdarzających się stosunkowo często („Zdarza się stosunkowo często”) i regularnie („TAK”) według wieku (wszyscy respondenci i respondenci) oraz stażu pracy (tylko grupy pracownicze).

TABELA 5. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA I GRUPY ZAWODOWEJ

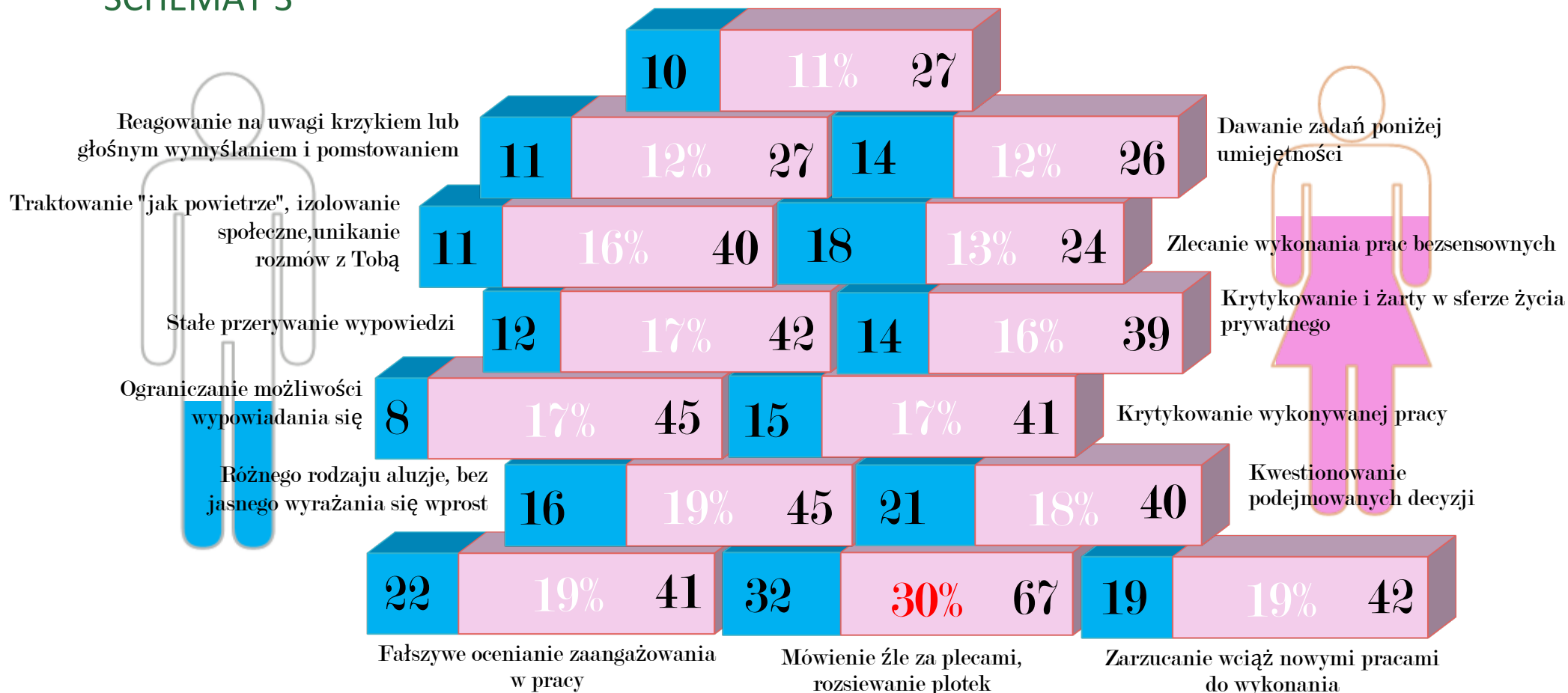
GRUPA ZAWODOWA			ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY I NAUKI	WYKSZTAŁCENIE/STANOWISKO						
SD	NAK	AK		ŚP	LI	M	D	H	PU	PB
16%	16%	10%	Stale przerywanie wypowiedzi	0%	15%	12%	13%	29%	13%	29%
20%	11%	14%	Ograniczanie możliwości wypowiedzania się	20%	11%	17%	25%	19%	13%	14%
14%	13%	3%	Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem	20%	12%	9%	8%	13%	4%	14%
20%	10%	12%	Krytykowanie wykonywanej pracy	0%	14%	23%	21%	18%	4%	0%
18%	13%	9%	Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego	20%	13%	16%	24%	10%	9%	21%
2%	5%	3%	Napastowanie przez telefon, e-maile	0%	5%	6%	8%	8%	0%	0%
8%	4%	1%	Ustne groźby i pogroźki	0%	5%	1%	4%	4%	0%	0%
4%	2%	1%	Groźby na piśmie lub w trakcie formalnych spotkań z udziałem innych osób	0%	2%	0%	0%	2%	0%	0%
8%	1%	1%	Krytyka, prześmiewcze i napastliwe uwagi za pośrednictwem mediów społecznościowych	0%	0%	0%	8%	0%	0%	7%
8%	4%	6%	Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia	0%	3%	6%	20%	10%	17%	7%
26%	13%	10%	Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost	20%	15%	17%	24%	14%	17%	7%
14%	9%	13%	Traktowanie "jak powietrze", izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą	20%	9%	16%	30%	27%	13%	7%
23%	25%	17%	Mówienie źle za plecami, rozsiewanie plotek	40%	29%	37%	38%	38%	21%	14%
6%	3%	2%	Podejmowanie prób ośmieszenia, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów	0%	3%	0%	16%	0%	9%	0%
8%	1%	1%	Sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badanie psychiatryczne	0%	2%	0%	8%	0%	0%	0%
6%	1%	1%	Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa	0%	1%	0%	4%	0%	0%	0%
6%	3%	1%	Wyśmiewanie narodowości czy rasy	0%	3%	1%	0%	0%	0%	0%
8%	1%	1%	Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą	0%	2%	3%	8%	0%	0%	0%
8%	9%	16%	Falszywe ocenianie zaangażowania w pracy	0%	15%	23%	46%	24%	17%	14%
6%	12%	14%	Kwestionowanie podejmowanych decyzji	0%	18%	21%	36%	27%	13%	0%
24%	1%	0%	Wołanie z użyciem sprośnych przezwisk lub innych poniżających zwrotów	0%	1%	0%	0%	0%	4%	0%
18%	0%	0%	Zaloty lub słowne propozycje seksualne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
4%	7%	2%	Niestosowne uwagi czy żarty związane z seksualnością	0%	9%	1%	8%	2%	0%	7%
6%	0%	0%	Dotykanie czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
8%	4%	6%	Niedawanie żadnych zadań do wykonania	0%	3%	6%	21%	10%	17%	0%
2%	3%	2%	Odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania	0%	3%	3%	12%	8%	9%	0%
4%	8%	8%	Zlecenie wykonania prac bezsensownych	20%	12%	10%	32%	17%	17%	7%
4%	6%	11%	Dawanie zadań poniżej umiejętności	0%	8%	19%	33%	10%	22%	0%
20%	10%	12%	Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania	0%	15%	16%	36%	26%	13%	7%
8%	4%	2%	Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia	0%	2%	4%	17%	2%	4%	0%
22%	0%	0%	Groźenie przemocą fizyczną	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%
10%	0%	0%	Stosowanie przemocy fizycznej (popychanie, uderzanie, podstawianie nogi, szarpanie...)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	3%	5%	Nierówny rozkład zadań mające podłoże w zakresie określonych Twoich cech takich jak rasa, pleć...	0%	8%	3%	36%	8%	9%	0%
0%	6%	12%	Nierówne nagradzanie czy awans. mające podłoże w zakresie określ. Twoich cech takich jak rasa, pleć..	0%	10%	15%	33%	16%	9%	0%
6%	2%	2%	Przesadzanie na miejsce pracy z dala od współpracowników/współpracownic, izolowanie fizyczne	0%	2%	1%	4%	0%	9%	0%
8%	2%	2%	Krytykowanie, wskazywanie czy wypytywanie o polityczne lub religijne przekonania	0%	2%	6%	4%	2%	4%	0%

Udział sumy zachowań niestosownych zdarzających się stosunkowo często („Zdarza się stosunkowo często”) i regularnie („TAK”) według wykształcenia i stanowiska w grupie pracowniczej: ŚP – średnie i podstawowe, LI – licencjat/inżynierskie, M – magisterskie, D – doktorat, H – habilitacja, PU - profesor uczelniany, PB – profesor belwederski oraz grup zawodowych: SD – studenci(-tki)/doktoranci(-tki), NAK - pracownicy(-ce) nie będący(-e) nauczycielami(-kami), AK - pracownicy(-e) badawczy(-e), dydaktyczni(-e), badawczo-dydaktyczni(-e).

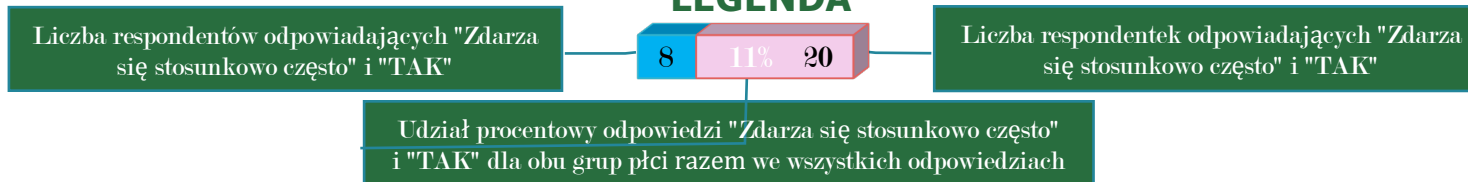
NAJCZĘSTSZE ZACHOWANIA NIESTOSOWNE (POWYŻEJ 10% WSZYSTKICH WSKAZAŃ)

Nierówne nagradzanie czy awansowanie mające podłoże w zakresie określonych Twoich cech takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy poglądy

SCHEMAT 3



LEGENDA



DZIAŁ 3. ŚWIADOMOŚĆ PROWADZONEJ POLITYKI W UPP I ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I NAUKI

W aspekcie prowadzonych badań należy zauważyć, że znacząca większość osób, pomimo że dostrzega potrzebę prowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej czy równości płci nie jest jednocześnie świadoma istnienia takich procedur w UPP. Pierwsze zarządzenie w zakresie polityki antymobbingowej pojawiło się już w 2011 r., a od 2020 r. zostały wypracowane procedury dotyczące postępowania, które w obecnie obowiązującej wersji wprowadzone zostały *Zarządzeniem nr 85/2021 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 2 czerwca 2021 r. w sprawie Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu*. W obecnej chwili również Plan Równości Płci istnieje w UPP powołany *Zarządzeniem nr 56/2022 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 19 kwietnia 2022 roku w sprawie Planu Równości Płci Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na lata 2022-2027*. Znacząca większość (70-80%) wszystkich respondentów i respondentek dostrzegała potrzebę prowadzenia polityki w tych obszarach, ale tylko co piąta osoba zdawała sobie sprawę z prowadzonej polityki w tym zakresie.

Sytuacja wyglądała inaczej w odniesieniu do specjalnego pomieszczenia w UPP dla pielęgnacji małych dzieci. Większość badanych osób nie wypowiadała swojej opinii w tej kwestii, a niecałe 50% badanych wskazywało na potrzebę takiego pomieszczenia. W tej grupie tylko 3% osób była świadoma jego istnienia. Szczegółowe analizy prezentuje schemat 4.

We wszystkich przypadkach zazwyczaj mniejsza część grupy mężczyzn dostrzegała konieczność prowadzenia takiej polityki czy pomieszczenia dla dzieci. Jednocześnie większa ich część, w porównywaniu z kobietami, była świadoma istnienia już takich dokumentów czy pomieszczenia dla pielęgnacji dzieci.

Blisko połowa osób bardzo wysoko oceniała atmosferę w miejscu pracy i nauki. Oceny na poziomie 4 i 5 punktów (*atmosfera rodzinna, przyjazne i dobre warunki pracy*) w pięciopunktowej skali wystawione zostały przez 49% wszystkich osób. W próbie 28% osób oceniało atmosferę na średnim poziomie (tj. 3 pkt.), a co piąta osoba wskazywała na wrogą atmosferę i duży stres (tj. 1 i 2). Zdecydowanie wyżej atmosferę w miejscu pracy i nauki oceniali mężczyźni. W badanej próbie blisko 58% wszystkich mężczyzn w grupie mężczyzn ocenia atmosferę w UPP na poziomie 4 i 5, podczas gdy tylko 45% kobiet w swojej grupie płci. Osoba niebinarna oceniała atmosferę na poziomie 4 pkt. Znacznie wyżej oceniała atmosferę w pracy i miejscu nauki grupa badanych osób, która nie wskazała na żadne z 36 zachowań niestosownych w zakresie największych częstotliwości (tj. „TAK” i „Zdarza się stosunkowo często”). W grupie tej w sumie 72% osób oceniało atmosferę w miejscu pracy i nauki na poziomie 4 i 5 pkt. (N = 141). Natomiast w pozostałej grupie, w której chociaż raz pojawiły się zachowania niestosowne z większą częstotliwością, tylko 32% osób oceniało tak wysoko atmosferę w miejscu pracy i nauki, a najwięcej wskazań było na poziomie 3 pkt. (35% dla N = 191).

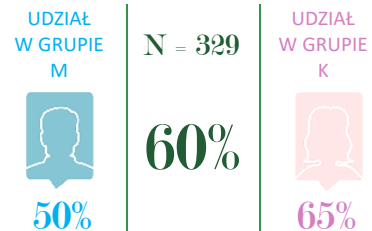
Ostatnią poruszaną kwestią było powszechne wprowadzenie feminatywów w dokumentach oraz komunikacji formalnej i nieformalnej w UPP zgodnie z *Planem Równości Płci* z 2022 r. Zgodnie z tymi odpowiedziami nieznacznie ponad połowa osób popiera takie działania w każdym z tych obszarów funkcjonowania w UPP (52% w całej próbie w zakresie odpowiedzi „TAK” i „TAK – jeśli ich stosowanie nie brzmi karykaturalnie i jest zrozumiałe” w dokumentach UPP takich jak statut czy regulaminy). W komunikacji pisemnej (np. korespondencja e-mail, notatki służbowe, arkusze oceny) mężczyźni z nieco większym udziałem w swojej grupie (54% wszystkich mężczyzn w grupie mężczyzn i 50% kobiet w grupie kobiet) opowiadali się za takimi rozwiązaniami. W obu grupach płci około 19-20% respondentów i respondentek było temu stanowczo przeciwnych w zależności od tego czy dotyczyło to komunikacji pisemnej, ustnej czy dokumentów UPP takich jak statut czy zarządzania władz rektorskich. Należy jednak zauważyć, że w grupach pracowniczych (tj. NAK i AK) mniej kobiet w stosunku do wszystkich kobiet w grupie pracowniczej opowiadało się za takimi rozwiązaniami (48-49%), podczas gdy zdecydowanie większy był udział mężczyzn (52-55% wszystkich mężczyzn w grupach pracowniczych mężczyzn). Największe poparcie w grupie mężczyzn (tj. 55%) było w zakresie codziennej komunikacji pisemnej. Generalnie nieco większy był też sprzeciw wobec takiej praktyki w poszczególnych grupach płci w grupach pracowniczych (19-22%). Najmniejsze poparcie dla stosowania feminatywów było w grupach nauczycieli i nauczycielek akademickich (tj. AK): 44-46% pracowników i pracownic w stosunku do swojej grupy zawodowej w zależności od obszaru zastosowania feminatywów, podczas gdy poparcie w grupach studenckich i nauczycieli /nauczycielek nieakademickich (tj. NAK) było na poziomie 54-60% odpowiednio w każdej z tych grup w zależności od obszaru zastosowania feminatywów.

SCHEMAT 4

ŚWIADOMOŚĆ PROWADZONEJ POLITYKI W UPP I ATMOSFERAW MIEJSCU PRACY I NAUKI

Czy potrzebna jest procedura antymobbingowa czy antydyskryminacyjna?

UDZIAŁ OBU GRUP WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH



TAK – POTRZEBNA!



TAK – JUŻ ISTNIEJE!

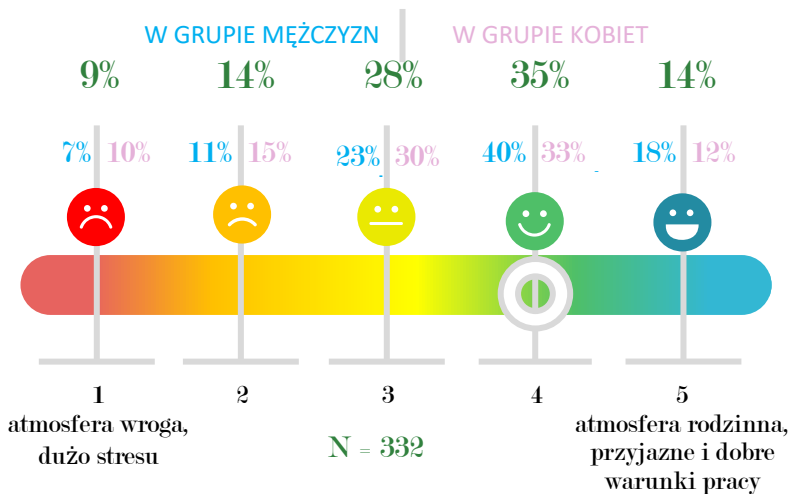


NIE – ZBĘDNA!

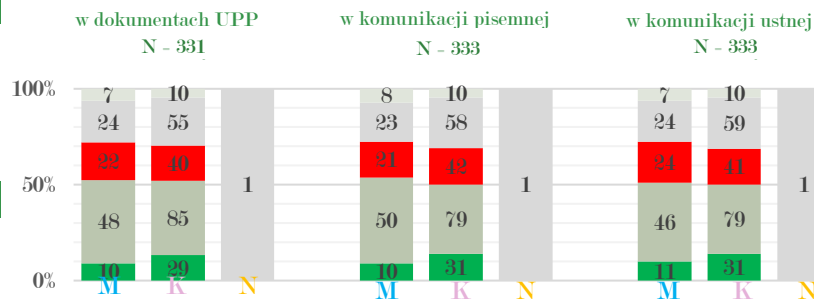


NIE MAM ZDANIA

ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I NAUKI
UDZIAŁ WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH



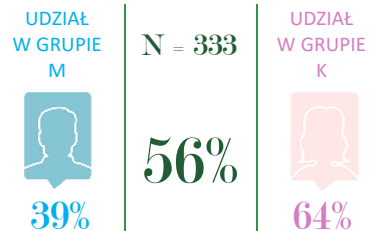
CZY POWINNO STOSOWAĆ SIĘ FEMINATYWY W MIEJSCU PRACY I NAUKI?



■ nie mam zdania
■ to jest mi obojętne
■ NIE
■ TAK, jeżeli ich stosowanie nie brzmi karykaturalnie i jest zrozumiałe
■ TAK

Czy potrzebny jest plan równości płci?

UDZIAŁ OBU GRUP WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH



TAK – POTRZEBNY!



TAK – JUŻ ISTNIEJE!



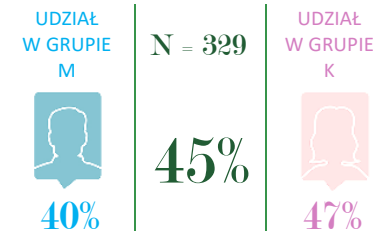
NIE – ZBĘDNY!



NIE MAM ZDANIA

Czy potrzebne jest pomieszczenie dla pielęgnacji dzieci?

UDZIAŁ OBU GRUP WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH



TAK – POTRZEBNE!



TAK – JUŻ ISTNIEJE!



NIE – ZBĘDNE!



NIE MAM ZDANIA

WNIOSKI KOŃCOWE I REKOMENDACJE

Badanie niniejsze zasygnalizowała kilka istotnych kwestii, które konieczne są do podjęcia w świetle polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, w tym związanej z wyrównywaniem warunków pracy i nauki dla kobiet i mężczyzn. Najważniejsze kwestie zostały podsumowane zgodnie z poniższą listą.

1. Konieczne jest podjęcie działań na rzecz zwiększenia świadomości członków i członkiń Wspólnoty Uniwersytetu w zakresie polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz polityki na rzecz równości płci, która została przyjęta w Planie Równości Płci na lata 2022-2027. Działanie te wydają się konieczne zarówno z perspektywy niskiej świadomości respondentów i respondentek w zakresie prowadzonej polityki jak i stosunkowo niskiej skuteczności dotychczasowych działań w ocenie osób badanych.
2. Można również przyjąć, że poprawa atmosfery w miejscu pracy i nauki może następować w rezultacie podnoszenia standardów związanych z komunikacją interpersonalną w zakresie pojawiających się zachowań niestosownych i skuteczną interwencją w sytuacjach konfliktowych. Interwencja w przypadku nieuchronnych w każdej organizacji konfliktów, w tym wypracowanie procedur pozwalających na niezależną ocenę i ochronę w sytuacji zależności służbowych w miejscu pracy i nauki, może okazać się skutecznym narzędziem poprawy atmosfery i zwiększania efektywności (np. w zakresie lepszego dostosowania zadań do umiejętności pracowników i pracownic czy eliminowania prac bezsensownych).
3. W świetle tych powyższych uwag ważne jest również to, że pojawiające się konflikty w pewnym zakresie przenoszone są również na inne osoby w otoczeniu miejsca pracy i nauki włączając niejako w konflikt osoby postronne niezależnie od skonfliktowanych stron. W szczególności powszechne zachowanie związane z obgadywaniem czy rozsiewanie plotek może tylko potęgować to zjawisko nie dając możliwości sprostowania informacji. Ponadto sprzyjają temu częste w sytuacjach konfliktowych ograniczenia w zakresie możliwości zakomunikowania własnego stanowiska.
4. W świetle poparcia dla stosowania feminatywów konieczne jest podjęcie działań na rzecz zwiększania świadomości członków i członkiń Wspólnoty Uniwersytetu oraz wypracowanie zaleceń w zakresie ich stosowania zarówno w komunikacji ustnej, jak i pisemnej z uwzględnieniem dokumentów kluczowych dla funkcjonowania UPP takich jak statut czy regulamin pracy. Należy również wyraźnie podkreślić, że niezależnie od postaw osób temu przeciwnych, każdorazowo konieczne jest zaakceptowanie oczekiwań tych osób, które w zakresie komunikacji domagają się stosowania zwrotów językowych zgodnych z ich płcią. Ponieważ wiele zwrotów jest nawykowych w naszych codziennych kontaktach, a także nie wszystkie żeńskie formy językowe są znane i powszechnie przyjęte w języku polskim, ich upowszechnianie i nawykowe stosowanie wymaga czasu i przykładów, które powinny powszechnie być zaoferowane w komunikacji pisemnej.

ANEKS

PYTANIA ANKIETOWE

BADANIE Z ZAKRESU RÓWNEGO TRAKTOWANIA I ATMOSFERY W MIEJSCU PRACY I NAUKI

W razie problemów czy wątpliwości proszę o kontakt na kanale MS Teams w zespole *Badanie*

Kontakt e-mail: ankieta-rp@up.poznan.pl

**Wymagane*

LANGUAGE OPTIONS *



POLSKI



ENGLISH

Niniejsze badanie jest narzędziem oceny sytuacji społecznej w miejscu pracy i nauki z perspektywy różnych zachowań niestosownych, w tym mobbingu czy dyskryminacji. Badanie prowadzone jest pod kierownictwem Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania i Zespołu ds. Planu Równości Płci. Ankieta została podzielona na trzy duże działy związane z różnymi obszarami funkcjonowania w miejscu pracy i nauki. Badanie jest anonimowe i służy przygotowaniu raportu obrazującego sytuację w Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu (UPP).

Odpowiedzi na pytania są dobrowolne i brak odpowiedzi na pojedyncze pytania nie dyskwalifikuje kwestionariusza ankiety z dalszych analiz w ramach badania. Czas: 5-10 min.

I. METRYCZKA

1 Grupa pracownicza *

- pracownicy(-ce) nie będący(-e) nauczycielami(-kami) akademickimi
- pracownik(-ca) badawczy(-a), dydaktyczny(-a), badawczo-dydaktyczny(-a)
- student(-ka), w tym doktorant(-ka)

Uczelnia jako miejsce pracy - pracownicy i pracownice UPP

2. Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna
- Inne:

3. Wiek

- do 26 lat
- 27-40 lat
- 41-50 lat
- 51-60 lat
- powyżej 60 lat

4. Staż pracy

- do 2 lat 3-5 lat
- 6-15 lat
- 16-25 lat
- powyżej 25 lat

5. Czy zajmujesz stanowisko kierownicze?

- TAK
- NIE

6. Wykształcenie i stanowisko naukowe

- podstawowe
- średnie
- wyższe

7. Wykształcenie i stanowisko naukowe

- licencjat/inżynierskie
- magisterskie
- doktorat
- habilitacja
- profesor uczelniany
- profesor belwederski

Uczelnia jako miejsce nauki - studenci i studentki

2. Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna
- Inne:

3. Wiek

- do 26 lat
- 27-40 lat
- 41-50 lat
- 51-60 lat
- powyżej 60 lat

4. Rok studiów

- I
- II
- III
- IV
- V
- VI

5. Rozpoczęte studia

- licencjat/inżynierskie
- magisterskie
- doktoranckie/szkoła doktorska
- Uniwersytet Trzeciego Wieku
- Studia podyplomowe

6. Wydział UPP

- Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii

- Wydział Leśny i Technologii Drewna
- Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu
- Wydział Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach
- Wydział Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej
- Wydział Ekonomiczny
- Uniwersytet Trzeciego Wieku
- Inne:

II. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY

Określ czy doświadczasz poniżej wymienionych zachowań w Twoim miejscu pracy i jak często:

NIE – nie zdarza się nigdy lub zdarzyło się, ale nie odbieram tego jako problem w zakresie mojej komunikacji z drugą osobą (np. uzasadniona i nieagresywna krytyka wynikająca z popełnionego błędu czy zachowanie wynikające z pozaformalnych bliższych relacji z drugą osobą)

Zdarza się sporadycznie – opisana sytuacja niestosowna wydarzyła się w mojej komunikacji z miejscu pracy drugą osobą, ale to były pojedyncze przypadki

Zdarza się stosunkowo często – opisana sytuacja zdarza się w określonych sytuacjach (np. za każdym razem, gdy mam inne zdanie lub jest nerwowa atmosfera w pracy w związku z natłokiem zadań)

TAK – zdarza się regularnie i/lub jest przejawem problemów w zakresie mojej komunikacji z drugą osobą

	NIE	Zdarza się sporadycznie	Zdarza się stosunkowo często	TAK
Stale przerywanie wypowiedzi	⊙	⊙	⊙	⊙
Ograniczanie możliwości wypowiedzenia się	⊙	⊙	⊙	⊙
Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyśleniem i pomstowaniem	⊙	⊙	⊙	⊙
Krytykowanie wykonywanej pracy	⊙	⊙	⊙	⊙
Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego	⊙	⊙	⊙	⊙
Napastowanie przez telefon, e-maile	⊙	⊙	⊙	⊙
Ustne groźby i pogrożki	⊙	⊙	⊙	⊙
Groźby na piśmie lub w trakcie formalnych spotkań z udziałem innych osób	⊙	⊙	⊙	⊙
Krytyka, prześmiewcze i napastliwe uwagi za pośrednictwem mediów społecznościowych	⊙	⊙	⊙	⊙
Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia	⊙	⊙	⊙	⊙
Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost	⊙	⊙	⊙	⊙
Traktowanie "jak powietrze", izolowanie społeczne, unikanie rozmów z T	⊙	⊙	⊙	⊙
Mówienie źle za plecami, rozsiewanie plotek	⊙	⊙	⊙	⊙
Podejmowanie prób ośmieszenia, parodiowanie sposobu chodzenia, mów lub gestów w celu ośmieszenia	⊙	⊙	⊙	⊙
Sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badanie psychiatryczne	⊙	⊙	⊙	⊙
Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa	⊙	⊙	⊙	⊙
Wyśmiewanie narodowości czy rasy	⊙	⊙	⊙	⊙
Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą	⊙	⊙	⊙	⊙
Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy	⊙	⊙	⊙	⊙
Kwestionowanie podejmowanych decyzji	⊙	⊙	⊙	⊙
Wołanie z użyciem sprośnych przezwisk lub innych poniżających zwrotów	⊙	⊙	⊙	⊙
Zaloty lub słowne propozycje seksualne	⊙	⊙	⊙	⊙
Niestosowne uwagi czy żarty związane z seksualnością	⊙	⊙	⊙	⊙
Dotykanie czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym	⊙	⊙	⊙	⊙
Niedawanie żadnych zadań do wykonania	⊙	⊙	⊙	⊙
Odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania	⊙	⊙	⊙	⊙
Zlecenie wykonania prac bezsensownych	⊙	⊙	⊙	⊙
Dawanie zadań poniżej umiejętności	⊙	⊙	⊙	⊙
Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania	⊙	⊙	⊙	⊙
Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia	⊙	⊙	⊙	⊙
Groźenie przemocą fizyczną	⊙	⊙	⊙	⊙
Stosowanie przemocy fizycznej (popychanie, uderzanie, podstawianie no szarpanie czy inne formy kontaktu fizycznego o charakterze agresywnym	⊙	⊙	⊙	⊙
Nierówny rozkład zadań mający podłoże w zakresie określonych Twoich cech takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy poglądy	⊙	⊙	⊙	⊙

Nierówne nagradzanie czy awansowanie mające podłoże w zakresie okre Twoich cech takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy p	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Przesadzanie na miejsce pracy z dala od współpracowników/współpracow izolowanie fizyczne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krytykowanie, wskazywanie czy wypytywanie o polityczne lub religijne przekonania	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1. Kto przejawiał zachowania nacechowane działaniami określonymi w powyższym pytaniu (można wybrać kilka opcji)

- przełożony(-a)
- podwładny(-a)
- współpracownik(-ca)/inni studenci(-ki)
- współpracownik(-ca)/inni studenci(-ki) w rezultacie mojego konfliktu z przełożonym(-ą) lub inną osobą

2. Jakie działania podjąłeś/podjęłaś w sytuacjach opisanych w tabeli powyżej (można wybrać kilka opcji):

- nie dotyczy
- nic nie zrobiłem(-am)
- poinformowałem(-am) pisemnie przełożonych lub władze jednostki/uczelni
- poinformowałem(-am) ustnie przełożonych lub władze jednostki/uczelni
- złożyłem(-am) formalnie skargę do Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania
- opowiedziałem(-am) współpracownikom(-com) lub innym studentom(-kom)
- opowiedziałem(-am) rodzinie i znajomym poza miejscem pracy, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych
- skorzystałem(-am) z pomocy Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP
- złożyłem(-am) formalnie skargę do organizacji zewnętrznych wobec UPP
- Inne:

3. Jak oceniasz reakcję powyższych osób/organów na Twoją skargę?

- nie dotyczy brak reakcji
- skargę przyjęto, obiecano pomoc, ale nic z tym nie zrobiono
- odesłano mnie z prośbą o samodzielne uregulowanie tych kwestii
- sprawę podjęto i skutecznie rozwiązano problem
- sprawę podjęto, ale problem pozostał nierozwiązany
- skierowano mnie do zewnętrznych organizacji
- Inne:

III. RÓŻNE OBSZARY DZIAŁAŃ W ZAKRESIE FUNKCJONOWANIA UPP

1. Czy UPP powinno posiadać procedurę postępowania w sytuacji mobbingu czy dyskryminacji?

- TAK – jak najszybciej taka procedura powinna powstać w UPP
- NIE – taka procedura jest zbędna czy/lub pretensjonalna
- TAK – taka procedura już istnieje w UPP nie mam zdania

2. Czy UPP powinno posiadać plan równości płci?

- TAK – jak najszybciej taki plan powinien powstać w UPP
- TAK – taki plan już istnieje w UPP
- NIE – taki plan jest zbędny czy/lub pretensjonalny
- nie mam zdania

3. Czy w UPP powinno się przygotować odpowiednie pomieszczenie dla pielęgnacji dzieci?

- TAK – jak najszybciej takie pomieszczenie powinno powstać w UPP
- TAK – takie pomieszczenie już istnieje w UPP
- NIE – to jest zbędne czy/lub możliwe do zrobienia w toaletach
- nie mam zdania

4. Jak oceniasz społeczny klimat w miejscu swojej pracy/nauki?

atmosfera wroga,
dużo stresu

1 ☉

2 ☉

3 ☉

4 ☉

5 ☉

atmosfera rodzinna, przyjazne
warunki do prac

5. Czy w UPP powinno stosować się feminyty (żeńskie formy językowe) w dokumentach takich jak statut, regulamin pracy czy różnego rodzaju zarządzenia i regulacje formalne?

- TAK
- TAK, jeżeli ich stosowanie nie brzmi karykaturalnie i jest zrozumiałe
- NIE to jest mi obojętne
- nie mam zdania

6. Czy powinno stosować się feminyty w komunikacji pisemnej (np. korespondencja e-mail, notatki służbowe, arkusze oceny)?

- TAK
- TAK, jeżeli ich stosowanie nie brzmi karykaturalnie i jest zrozumiałe
- NIE to jest mi obojętne
- nie mam zdania

7. Czy powinno stosować się feminyty w komunikacji ustnej (np. w trakcie zajęć, codziennych rozmów, prezentacji czy formalnych i nieformalnych wystąpień)?

- TAK
- TAK, jeżeli ich stosowanie nie brzmi karykaturalnie i jest zrozumiałe
- NIE to jest mi obojętne
- nie mam zdania



UNIWERSYTET
PRZYRODNICZY
W POZNANIU

ul. Wojska Polskiego 28, 60-637 Poznań
tel. +48 61 848 70 01, e-mail: rektorat@up.poznan.pl

www.up.poznan.pl