



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

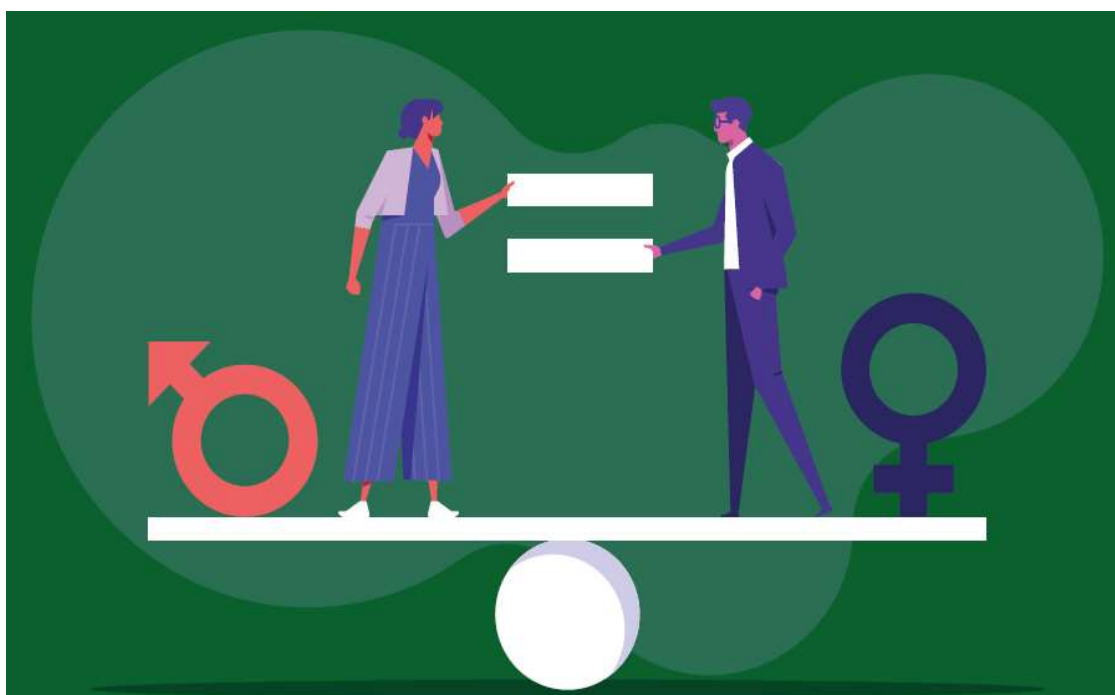
RAPORT 2022

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

WERSJA SKRÓCONA

*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

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 inkluzyjna 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

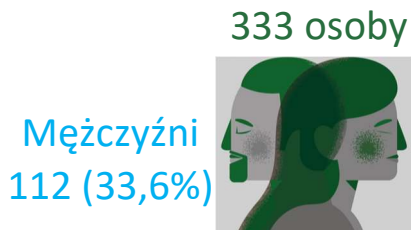
Tabela 1. Sposoby liczenia i najważniejsze oznaczenia stosowane w niniejszym badaniu.

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 niestosowne w miejscu pracy i nauki) 																											
Analiza wyników	Liczba odpowiedzi	<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 = 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> <th>K</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> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>			TAK	Stosunkowo często		Sporadycznie		NIE			M	K	M	K	M	K	M	K		15%	10%	30%	20%	40%	40%	15%	30%
	TAK	Stosunkowo często		Sporadycznie		NIE																						
	M	K	M	K	M	K	M	K																				
	15%	10%	30%	20%	40%	40%	15%	30%																				
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>K { SD N = 34 3 7 88 66</p> <p> 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>																											

REZULTATY

DZIAŁ 1. ANALIZA DEMOGRAFICZNA RESPONDENTÓW I RESPONDENTEK

PRÓBA



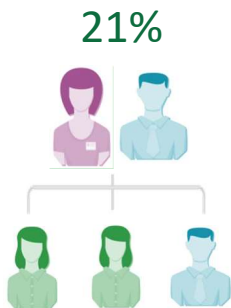
Kobiety
220 (66,1%)

Osoby niebinarne
1 (0,3%)



CO PIĄTA OSOBA Z GRUPY PRACOWNICZEJ (283 OSOBY)
UCZESTNICZYŁA W BADANIU
JEDYNIEM 50 RESPONDENTÓW I RESPONDENTEK
REPREZENTOWAŁO GRUPĘ STUDENCKĄ

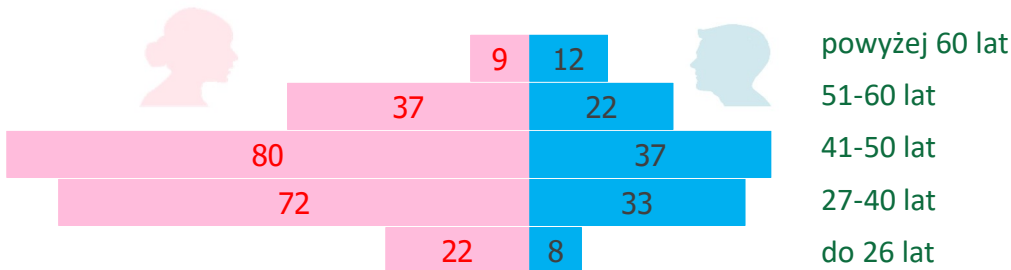
KADRA ZARZĄDZAJĄCA



STOSUNKOWO DUŻY UDZIAŁ W BADANIU MIAŁA KADRA KIEROWNICZA
(21% WSZYSTKICH BADANYCH W GRUPIE PRACOWNICZEJ)

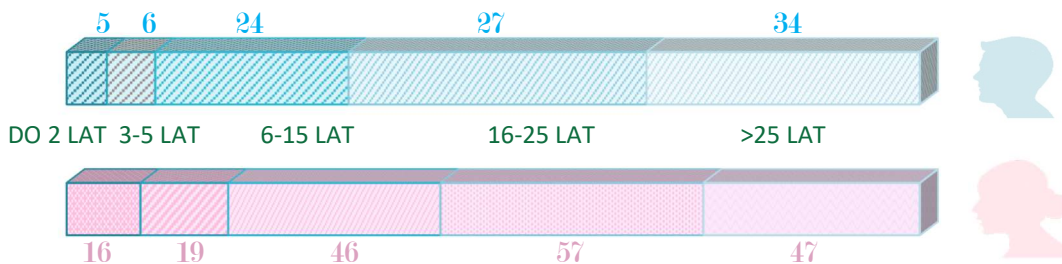
W UPP KADRA KIEROWNICZA MA UDZIAŁ NA POZIOMIE JEDYNIEM 10% GRUPY
PRACOWNICZEJ

WIEK



W OBU GRUPACH PŁCI DOMINOWAŁY OSOBY W WIEKU 27-40 LAT ORAZ 41-50 LAT

STAŻ PRACY



W GRUPIE PRACOWNICZEJ NAJWIĘCEJ OSÓB BYŁO Z BARDZO DŁUGIM STAŻEM PRACY:
16-25 LAT (30%) ORAZ POWYŻEJ 25 LAT (29%).

DZIAŁ 2. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY I NAUKI

NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANE ZACHOWANIA NIESTOSOWNE

Spośród 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.



NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANE ZACHOWANIA NIESTOSOWNE WERBALNE

„*Fałszywe ocenianie zaangażowanie w pracę*” (19%)
„*Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost*” (19%)
„*Kwestionowanie podejmowanych decyzji*” (18%)
„*Stałe przerywanie wypowiedzi*” (17%)
„*Ograniczone możliwości wypowiedania się*” (17%)
„*Krytykowanie wykonywanej pracy*” (17%)
„*Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego*” (16%)
„*Traktowanie "jak powietrze", izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą*” (16%)
„*Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem*” (12%)



NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANE ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W POSTACI BEZPOŚREDNICH DZIAŁAŃ FIZYCZNYCH

„*Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania*” (19%)
„*Zlecanie wykonania prac bezsensownych*” (13%)
„*Dawanie zadań poniżej umiejętności*” (12%)
„*Nierówne nagradzanie czy awansowanie mające podłoże w zakresie określonych Twoich cech takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy poglądy*” (11%)



ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W SZCZEGÓLNOŚCI RÓŻNIĄCE KOBIETY I MĘŻCZYZN

„*Ograniczenia możliwości wypowiedania się*” (21% wszystkich kobiet i 7% mężczyzn)
„*Stałe 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)
„*Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego*” (18% wszystkich kobiet i 13% mężczyzn)
„*Zlecanie wykonania prac bezsensownych*” (16% wszystkich mężczyzn i 11% kobiet)



„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).

ZACHOWNIA NIESTOSOWNE A GRUPA ZAWODOWA

W badanej próbie 42% wszystkich badanych nie wskazała na żadne z zachowań niestosownych w zakresie dużej częstotliwości (tj. „TAK” i „Zdarza się stosunkowo często”),

Blisko połowa wszystkich wskazań w zakresie skonfliktowanych osób wskazywała na konflikt z przełożonymi, a 40% zachowań 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.



NASZE REAKCJE NA ZACHOWNIA NIESTOSOWNE

W praktyce co trzecia osoba nie podejmuje żadnych działań w odpowiedzi na doświadczane zachowania niestosowne. Część respondentów i respondentek interweniowała pisemnie lub 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. Duża część osób dzieli się problemami z rodziną, znajomymi czy kolegami i koleżankami w miejscu pracy i nauki.



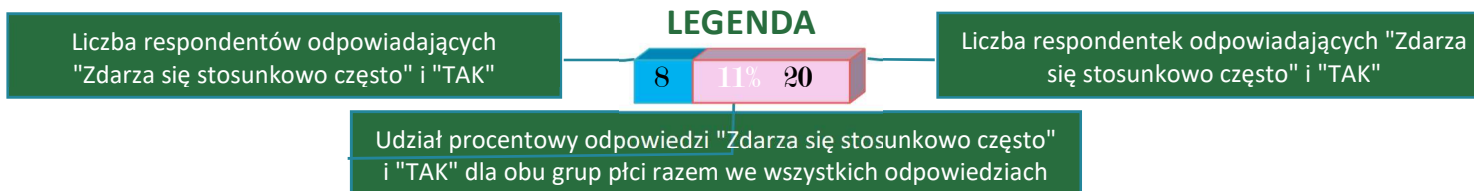
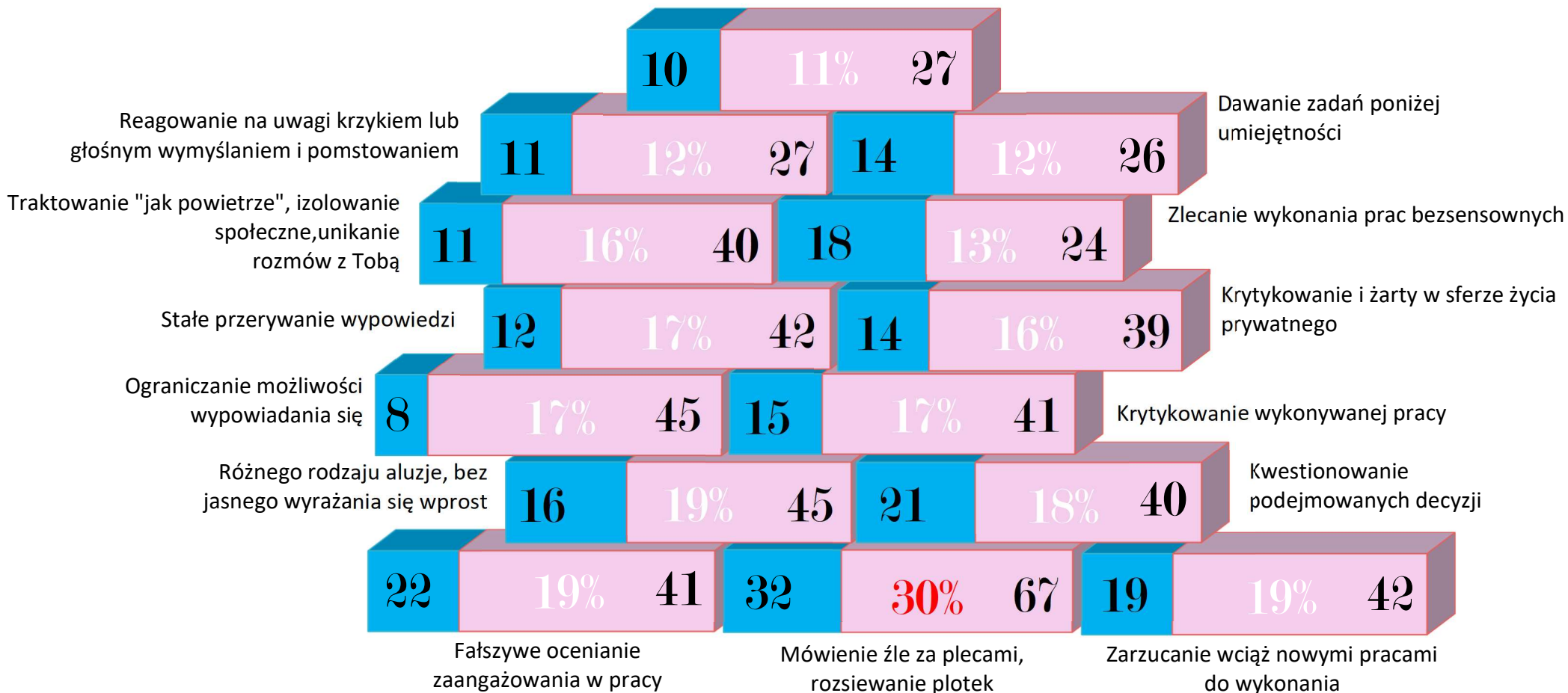
SKUTECZNOŚĆ INTERWENCJI DOTYCZĄCYCH ZACHOWAŃ NIESTOSOWNYCH

Jedynie 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%).



NAJCZĘSTSZE ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY I NAUKI

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



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

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDYSKRYMINACYJNA W UPP

Znacząca większość osób, pomimo że dostrzega potrzebę prowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej czy równości płci nie jest jednocześnie świadoma istnienia takich procedur w UPP. 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 wypowiedziała swojej opinii w tej kwestii, a niecałe 50% badanych wskazywało na potrzebę takiego pomieszczenia. W tej grupie tylko 3% osób była świadoma jego istnienia.

We wszystkich przypadkach zazwyczaj mniejsza część grupy mężczyzn dostrzegała konieczność prowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej czy równości płci. Jednocześnie większa ich część, w porównaniu z kobietami, była świadoma istnienia już takich dokumentów.



ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I NAUKI

Blisko połowa osób bardzo wysoko oceniała atmosferę w miejscu pracy i nauki (49% wszystkich badanych). 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 oceniła atmosferę na poziomie 4 pkt.

Znacznie wyżej oceniała atmosferę w pracy i miejscu nauki grupa badanych osób, która nie wskazała na żadne z 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).



FEMINATYWY W MIEJSCU PRACY I NAUKI

Ponad połowa osób popiera wprowadzenie feminatywów w każdym z analizowanych obszarów funkcjonowania UPP. 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.

W grupach pracowniczych (tj. NAK i AK) zwykle 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.

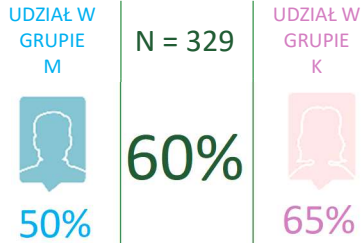
Najmniejsze poparcie dla stosowania feminitywów było w grupach nauczycieli i nauczycielek akademickich (tj. AK): 44-46% pracowników i pracownic w stosunku do swojej grupy zawodowej w zależności od obszaru zastosowania feminitywów, podczas gdy poparcie w grupach studenckich i nauczycieli /nauczycielek nieakademickich (tj. NAK) było na poziomie 54-60% odpowiednio w każdej z tych grup w zależności od obszaru zastosowania feminitywów.



ŚWIADOMOŚĆ PROWADZONEJ POLITYKI W UPP I ATMOSFERAW MIEJSCU PRACY I NAUKI

Czy potrzebna jest procedura antymobbingowa czy antydystryminacja?

UDZIAŁ OBU GRUP WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH



TAK – POTRZEBNA!



TAK – JUŻ ISTNIEJE!



NIE – ZBĘDNA!

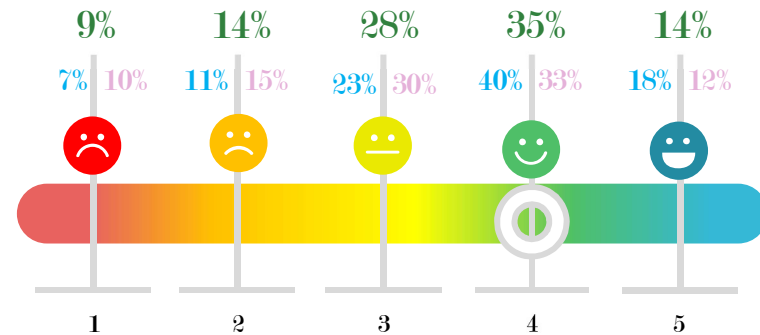


NIE MAM ZDANIA

ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I NAUKI

UDZIAŁ WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH

W GRUPIE MEŻCZYŹN | W GRUPIE Kobiet

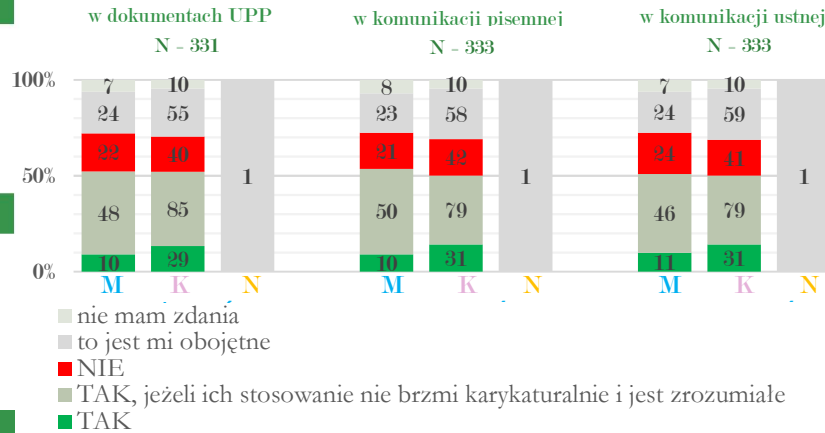


atmosfera wroga, dużo stresu

N = 332

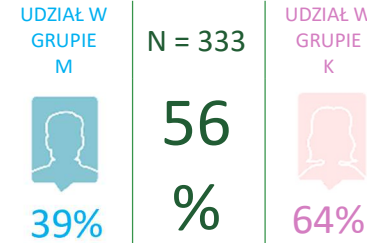
atmosfera rodzinna, przyjazne i dobre warunki pracy

CZY POWINNO STOSOWAĆ SIĘ FEMINATYWY W MIEJSCU PRACY I NAUKI?

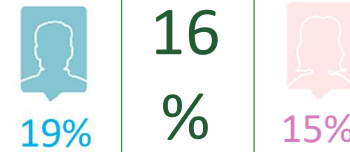


Czy potrzebny jest plan równości płci?

UDZIAŁ OBU GRUP WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH



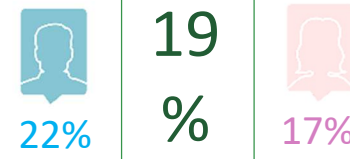
TAK – POTRZEBNY!



TAK – JUŻ ISTNIEJE!



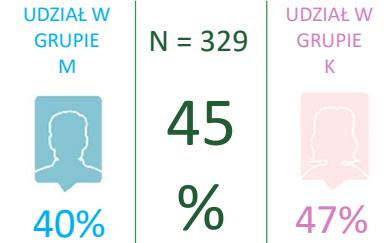
NIE – ZBĘDNY!



NIE MAM ZDANIA

Czy potrzebne jest pomieszczenie dla pielęgnacji dzieci?

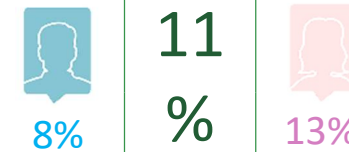
UDZIAŁ OBU GRUP WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH



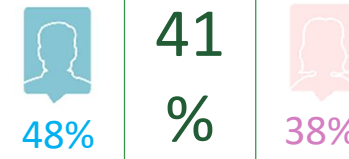
TAK – POTRZEBNE!



TAK – JUŻ ISTNIEJE!



NIE – ZBĘDNE!



NIE MAM ZDANIA

WNIOSKI KOŃCOWE I REKOMENDACJE

Badanie niniejsze zasygnalizowało 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. Działania 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.





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