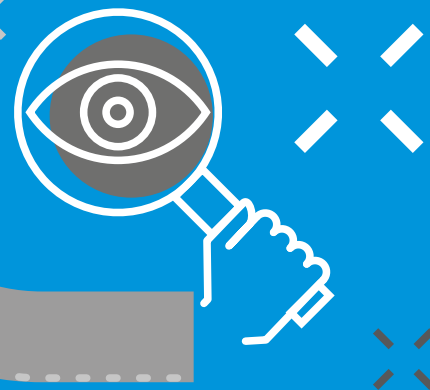




UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

Raport z badania opinii



pracowniczek i pracowników
oraz doktorantek i doktorantów na temat
dyskryminacji i nierównego traktowania
w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach

Raport przygotowany przez zespół w składzie:

Marcin Gierczyk
Joanna Mateusiak
Sabina Pawlik
Barbara Smorczewska
Edyta Widawska

w ramach prac Zespołu ds. opracowania polityki równościowej
koordynowanego przez prorektor ds. rozwoju kadry **prof. dr hab. Ewę Jarosz**

Projekt graficzny: Natalia Banaś
Korekta: Katarzyna Wyrwas

Katowice, 31.05.2021 r.

Raport stanowi element projektu „Level up – zwiększenia efektywności komunikacyjnej UŚ i kształtowanie postaw otwartości w środowisku akademickim”, który jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, projekt pozakonkursowy pt. „Podniesienie kompetencji kadry akademickiej i potencjału instytucji w przyjmowaniu osób z zagranicy – Welcome to Poland”, realizowany w ramach Działania 3.3 Umiejdzynarodowienie polskiego szkolnictwa wyższego, określony we wniosku o dofinansowanie projektu nr POWR.03.03.00-00-PN14/18.



spis treści

Wstęp	4
1. Cele badania ankietowego	7
2. Proces zbierania opinii	9
3. Wyniki badania	12
3.1. Wiedza na temat możliwości reagowania	13
3.2. Powody braku reakcji	16
3.3. Rozwiązania pomocne w zgłaszaniu dyskryminacji i nierównego traktowania	19
3.4. Wiedza na temat możliwości reagowania	21
3.5. Sugestie działań w obszarze przeciwdziałania	22
3.6. Osobiste doświadczenie oraz bycie świadkinią lub świadkiem dyskryminacji i nierównego traktowania	24
4. Podsumowanie	28
Załącznik – formularz ankiety	32

wstęp



**Tyle się mówi o tym,
że jesteśmy jedną wspólnotą,
ale to zdecydowanie tak nie wygląda...**

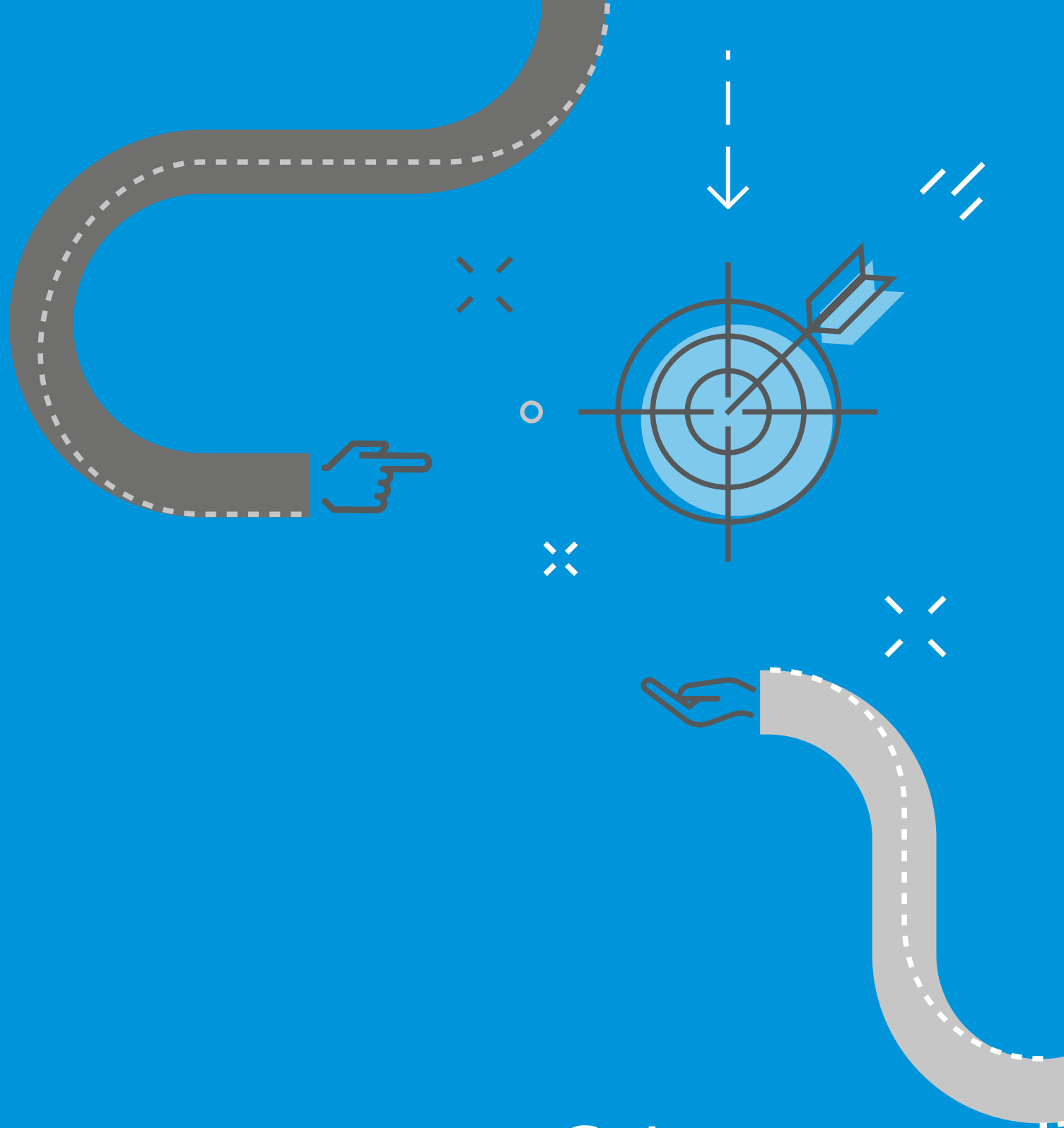
Wypowiedź uczestniczki lub uczestnika¹ badania

¹ W raporcie przyjęto stosowanie języka inkluzywnego. Składy wspomnianych w tekście zespołów prezentowane są w kolejności alfabetycznej.

Dyskryminacja oraz nierówne traktowanie diagnozowane były już we wcześniejszych badaniach postaw i opinii prowadzonych w Uniwersytecie Śląskim, które dotyczyły zdrowia psychicznego studentek i studentów, doświadczanych trudnych sytuacji, problemów adaptacyjnych czy bezpieczeństwa w uczelni, ale także trudnych sytuacji w relacji pracowniczka/pracownik – studentka/student. W 2016 roku pracowniczki i pracownicy wzięli także udział w badaniu ankietowym zakończonym analizą braków w zakresie zarządzania kadrami, stanowiącym etap procesu uzyskiwania przez UŚ logo HR Excellence in Research.

Jak wynika z wcześniejszych analiz, zjawiska dyskryminacji i nierównego traktowania obecne są w naszej uczelni. Również w badaniu, które stanowi podstawę niniejszego raportu, pracowniczki i pracownicy oraz doktorantki i doktoranci naszego Uniwersytetu, zapytani(e) o zachowania i działania wobec zjawisk dyskryminacji i nierównego traktowania, dodatkowo przedstawili(ły) relacje o różnorodnych doświadczanych i obserwowanych zachowaniach niepożądanych: naruszeniu godności osobistej, kwestionowaniu kompetencji zawodowych, zastraszaniu, poniżaniu, upokarzaniu, ośmieszaniu, dążeniu do wyeliminowania z grona współpracowników/czek, agresji psychicznej i werbalnej, mobbingu oraz zaburzonej komunikacji. Jeśli chodzi o nierówne traktowanie, to respondentki i respondenci opisują nie tylko jaskrawe jego przykłady, ale także mikronierówności, tj. drobne, czasem subtelne i trudno uchwytnie zachowania, wypowiedzi czy gesty, które deprecjonują doświadczającą ich osobę ze względu na określoną cechę, obniżając jej pozycję w grupie lub w danej sytuacji.

Władze UŚ pragną eliminować zachowania i zjawiska dyskryminacji i nierównego traktowania w możliwie maksymalnym stopniu, są to bowiem sytuacje nie tylko niezgodne z prawem, ale także godzące w istotę funkcjonowania uniwersytetu jako społeczności i jako organizacji. Ich istnienie kwestionuje przyjęte w uczelni wartości oraz buduje atmosferę pracy, która niszczy wzajemny szacunek, obniża kreatywność, zubaża czy wręcz uniemożliwia współpracę i wymianę myśli, dyskredytuje różnorodność, a także wzmagają reakcje odwetowe. Osoby doświadczające dyskryminacji czy nierównego traktowania nie mają szans wykazać i rozwinąć swojego potencjału twórczego oraz ponoszą koszty psychologiczne odbijające się na ich pracy intelektualnej. Podejmowanie działań mających na celu wyeliminowanie tych zjawisk oraz skuteczne im zapobieganie jest więc koniecznością, jest dbaniem o zasadnicze wartości akademickie i demokratyczne oraz realizowaniem idei uniwersytetu jako wspólnoty rozwijającej się.



Cele
badania
ankietowego



1. Cele badania ankietowego

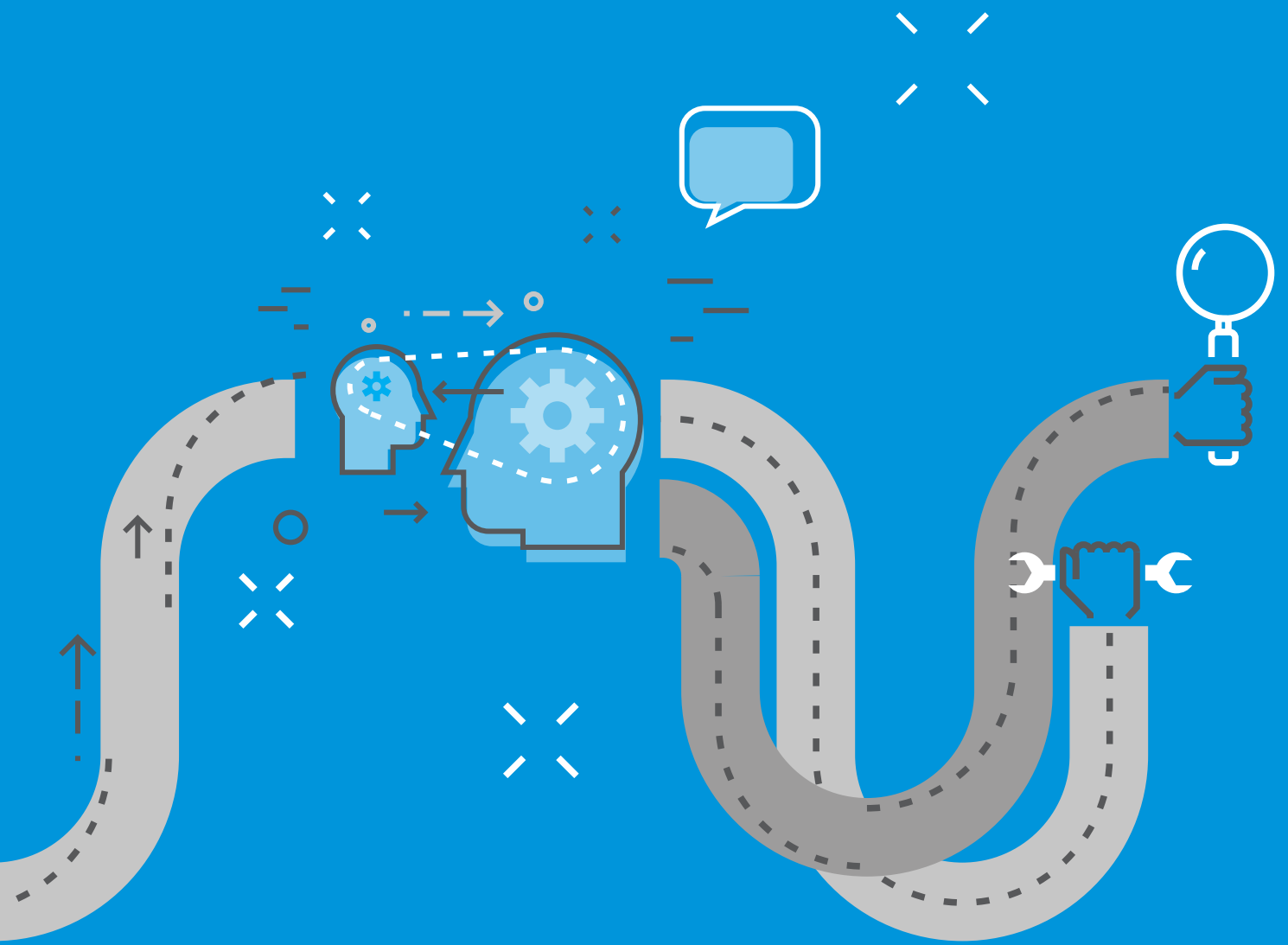
Przeprowadzone badanie postaw i opinii ma się przyczynić do rozwijania polityki równości uczelni wychodzącej naprzeciw potrzebom i preferencjom pracowników. W wymiarze praktycznym ważne jest zarówno wypracowanie określonych standardów postępowania i ścieżek reagowania, jak również całościowej polityki działania wobec różnych sytuacji nierównego traktowania i dyskryminacji występujących w społeczności akademickiej, a także zapobiegania im. Opinie, refleksje oraz propozycje możliwych rozwiązań wskazane i przedstawione przez osoby biorące udział w badaniu stanowią materiał do pracy nad szeroko rozumianą polityką równościową w uczelni², wskazując najpilniejsze, najbardziej oczekiwane działania. Konsultacyjny i partycypacyjny sposób wprowadzania rozwiązań w naszej uczelni sam w sobie w zamierzeniu podstawowym ma urzeczywistnić idee równego traktowania.

Przeprowadzone badanie w szczególności skoncentrowane zostało na zebraniu opinii odnośnie:

- propozycji rozwiązań i działań ze strony UŚ pomocnych w radzeniu sobie z dyskryminacją i nierównym traktowaniem oraz w przeciwdziałaniu im w organizacji (pytania 5 i 7);
- deklarowanej wiedzy pracowniczek i pracowników oraz doktorantek i doktorantów o możliwych reakcjach w obliczu dyskryminacji i nierównego traktowania (pytania 1 i 2);
- powodów bierności w obliczu dyskryminacji i nierównego traktowania (pytania 2 i 4);
- przyczyn występowania dyskryminacji i nierównego traktowania w UŚ (pytanie 6).

Dodatkowym celem badania było również pozyskanie relacji na temat przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania oraz pogłębienia rozumienia przyczyn ich występowania w środowisku pracy, jakim jest UŚ (pytania 9, 10).

² Zgodną z the Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R, wynikającą z Europejskiej Karty Naukowca.



Proces
zbierania ×
opinii ×



2. Proces zbierania opinii

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od 24.11.2020 do 4.12.2020 za pośrednictwem anonimowego internetowego kwestionariusza ankiety, opracowanego przez Zespół ds. opracowania polityki równościowej³ i opublikowanego w serwisie *LimeSurvey*. Link do ankiety dystrybuowany był poprzez:

- cykliczny newsletter z gabinetu rektora;
- e-mail prorektor ds. rozwoju kadry prof. dr hab. Ewy Jarosz z dnia 25.11.2020 do pracowniczek i pracowników UŚ powtarzający treść zaproszenia do badania wraz z linkiem do *LimeSurvey*, powtórzony następnie 3.12.2020;
- e-mail prorektor ds. rozwoju kadry prof. dr hab. Ewy Jarosz z dnia 27.11.2020 skierowany bezpośrednio do doktorantek i doktorantów Uniwersytetu Śląskiego studiujących w tzw. starym trybie oraz pośrednio – poprzez kierownictwo obu szkół doktorskich – do doktorantek i doktorantów tychże jednostek.

Listy dystrybucyjne zostały przygotowane na podstawie:

- zestawienia kadrowego wykonanego w systemie SAP (lista pobiera automatycznie z katalogu aktualnie aktywne konta e-mailowe pracowniczek i pracowników);
- zestawienia adresów e-mailowych doktorantów i doktorantek UŚ (lista pobiera automatycznie z katalogu USOS aktywne konta e-mailowe doktorantów i doktorantek).

³ Zespół ds. opracowania polityki równościowej – pod kierunkiem Ewy Jarosz – w składzie: Radosław Aksamit, Małgorzata Balewska, Agnieszka Bielska-Brodziak, Jędrzej Błaszczak, Małgorzata Chrupała-Pniak, Marcin Gierczyk, Giga Gogosashvili, Jacek Górecki, Oliwia Janus, Joanna Laskowska, Joanna Mateusiak, Barbara Mikołajczyk, Krzysztof Pająk, Sabina Pawlik, Tomasz Pietrzykowski, Małgorzata Poszwa, Barbara Smorczevska, Marek Suska, Justyna Szostek-Aksamit, Jacek Szymik-Kozaczko, Katarzyna Topolska, Urszula Torbus, Aneta Trojanowska, Edyta Widawska, Gabriela Wilczyńska, Agnieszka Wiszniewicz.

Na potrzeby obliczenia wskaźnika zwrotności przyjęto liczbę 3288 pracowniczek i pracowników (stan zatrudnionych w uczelni na umowę o pracę na dzień 30 listopada 2020 r.) i 846 doktorantek i doktorantów, których adresy e-mailowe zasilają listę dystrybucyjną scharakteryzowaną powyżej. Z puli ponad 4 tys. odbiorczyń i odbiorców zaproszenia do badania 1550 osób otworzyło link, całość ankiety (wszystkie pytania obowiązkowe) wypełniło 932 pracowniczek i pracowników oraz doktorantek i doktorantów, co oznacza zwrotność na poziomie 22% w stosunku do ogólnej liczby osób wytypowanych do badania opinii.

Formularz ankiety składał się z 10 pytań, z których jedno nie było numerowane. Układ pytań w ankiecie obejmował 7 pytań półotwartych obligatoryjnych oraz 3 pytania nieobowiązkowe, z których jedno było pytaniem otwartym, a pozostałe dwa – półotwartymi.

Pytania zawarte w ankiecie dotyczyły: możliwych reakcji osoby doświadczającej dyskryminacji oraz świadkini lub świadka, postrzeganych przyczyn milczenia i bierności tych osób oraz rozwiązań pomocnych w zgłaszaniu tych sytuacji, rozumienia przyczyn występowania dyskryminacji i nierównego traktowania w organizacji oraz propozycji przeciwdziałania im. W kwestionariuszu uwzględniono też miejsce na opisy ewentualnych przykładów dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie.

W procesie projektowania badania opinii zrezygnowano z zamieszczania w kwestionariuszu metryczki w celu wzmocnienia anonimowości badania i wyeliminowania jakiegokolwiek możliwości identyfikacji danych personalnych.





Wyniki
badania



3. Wyniki badania

Wyniki badania ankietowego przedstawiono w postaci opisów zobrazowanych diagramami, tabelami oraz wybranymi odpowiedziami badanych, które w raporcie wyróżnione są *kursywą*.

3.1

Wiedza na temat możliwości reagowania

Pierwsze dwa pytania formularza ankiety dotyczyły wiedzy pracowniczek i pracowników oraz doktorantek i doktorantów na temat potencjalnych reakcji w sytuacji doświadczania dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie.

Okazuje się, iż większość respondentek i respondentów – **59%** (548 osób) – deklaruje, że w przypadku doświadczania dyskryminacji bądź nierównego traktowania **nie wie, w jaki sposób zareagować**. Liczba odpowiedzi przeczących wzrasta jeszcze bardziej w przypadku pytania o możliwe reakcje w sytuacji bycia świadkinią lub świadkiem takich zachowań – **66%** (613 osób).

Osoby, które zadeklarowały, że wiedzą, jak reagować w obliczu dyskryminacji bądź nierównego traktowania (w pierwszym pytaniu było to 384 badanych – **41%**, w drugim dotyczącym bycia świadkinią lub świadkiem 319 osób – **34%**), poproszone zostały o krótki opis tego, co można zrobić. I tak w pytaniu pierwszym 328 osób udzieliło merytorycznych odpowiedzi, a 56 nie zdecydowało się na opisywanie potencjalnych reakcji. Z kolei w pytaniu drugim (reakcja świadkini lub świadka) uzyskano merytoryczne odpowiedzi od 265 osób, natomiast 54 osoby nie rozwinęły swojej wypowiedzi twierdzącej.

W trakcie analizy treści odpowiedzi udzielonych przez pracowniczki i pracowników oraz doktorantki i doktorantów w niniejszych pytaniach wyłoniło się kilka kategorii znaczeniowych, przy czym dwie grupy pojawiają się zdecydowanie najczęściej, a mianowicie: **ZGŁASZANIE** oraz **REAGOWANIE SAMEMU/SAMEJ**.

Najczęściej wskazywanym przez uczestniczki i uczestników badania ankietowego rozwiązaniem jest **zgłoszenie** incydentu dyskryminacji bądź nierównego traktowania: 1) strukturom uczelnianym, które pracowniczka i pracownik oraz doktorantka i doktorant rozpoznają w zakresie swojej pracy/swojego stanowiska jako podmioty nadrzędne; 2) organom UŚ niepodlegającym – formalnie lub w percepcji ankietowanych – rektorowi; 3) jednostkom/instytucjom pozauniwersyteckim.

Jeśli chodzi o szeroko pojęte „struktury uczelni”, to respondentki i respondenci piszą o powiadamianiu, **rozmowie z przełożonym(a)** czy zgłoszeniu mu(jej) incydentu. Do opisywanej kategorii zaliczono zarówno odpowiedzi wskazujące na bezpośredniego(a) przełożonego(a), jak i władze konkretnych jednostek czy całego Uniwersytetu, a także na przełożonych(e) merytorycznych(e), tj. dyrekcje instytutów czy kierunków. Nierzadko badani(e) wymieniali(ły) w odpowiedzi zarówno bezpośredniego(a) przełożonego(a), jak i „wyższą instancję”. Analizując zebrane odpowiedzi, dostrzec można szerokie spektrum postaw wobec wyrażonego zamiaru zgłoszenia dyskryminacji lub nierównego traktowania przełożonemu(ej), tj. od nieufności lub wręcz poczucia bezsensu tego typu działania, poprzez przywoływanie pewnych ograniczeń tego rozwiązania, do poczucia oczywistości w wyborze tej ścieżki reagowania. Kilkanaście osób badanych wyraziło intencję zgłoszenia sytuacji dyskryminacji do „administracji” lub bardziej precyzyjnie – do Działu Spraw Osobowych i Socjalnych czy Działu HR.



Kolejną kategorią adresatów zgłaszania sytuacji dyskryminacji bądź nierównego traktowania są **organy czy struktury niepodlegające formalnej władzy rektora i administracji uczelni** lub uznawane za takie. W tym względzie wskazywani są: rzecznicy lub rzeczniczki praw i wartości akademickich, praw studenta i doktoranta, ale także rzeczniczki lub rzecznicy dyscyplinarni(e), komisje dyscyplinarne, komisje etyki, komisja antymobbingowa, samorząd studencki. Nieco rzadziej pojawiającą się kategorią odpowiedzi jest zgłaszanie zaistniałej sytuacji patologicznej: związkom zawodowym, do Klubu Antymobbingowego lub do społecznego inspektora pracy. Podobnie jak w przypadku zgłaszania dyskryminacji osobom pełniącym funkcje kierownicze czy szerzej – „strukturom uczelni” – także tutaj niektóre respondentki i niektórzy respondenci wykazują sceptycyzm co do efektywności działania tych podmiotów.

Ostatnią wyodrębniającą się kategorią odpowiedzi są te odnoszące się do informowania **jednostek pozauniwersyteckich**, m.in. organów ścigania, policji, adwokatów, prokuratury, sądu pracy, Państwowej Inspekcji Pracy czy mediów. Czasami badani ukazywali tę drogę jako sposób odegrania się na uczelni, która nie radzi sobie z patologią organizacyjną. Odpowiedzi w tej kategorii są rzadsze w przypadku deklarowania reakcji jako świadkini lub świadka.

Druga często występująca grupa odpowiedzi to deklaracja **zareagowania osobiście** w sytuacji wystąpienia dyskryminacji bądź nierównego traktowania. Przede wszystkim jest to reakcja słowna wobec osoby dyskryminującej, o różnym stopniu natężenia. Chodzi o: wyrażenie dezaprobaty, zakomunikowanie braku przyzwolenia, pouczenie, „nazywanie rzeczy po imieniu”, zwrócenie uwagi, wyjaśnienie osobie dopuszczającej się dyskryminacji znaczenia jej zachowania czy wskazanie na fakt łamania przez nią prawa.

W przypadku opisywania reakcji świadkini lub świadka dyskryminacji odpowiedzi wskazujące na osobistą reakcję są zauważalnie częstsze i dotyczą zwykle reakcji obrony czy też wsparcia osoby dyskryminowanej. Wsparcie poszkodowanego(ej) przejawia się też jako informowanie o możliwościach działania oraz jako zachowanie polegające na poświadczaniu zaobserwowanych wydarzeń w formalnej procedurze. Zdarzyły się też odpowiedzi wskazujące na reakcję poprzez oddziaływanie na obie strony sytuacji dyskryminacji typu: *Ostudzić emocje z obu stron* czy *Rozmowa – mediacja*.

Niewielka część badanych na prośbę o opis reakcji w sytuacji doświadczania dyskryminacji odpowiada w sposób ogólny, pisząc o uruchomieniu odpowiedniej procedury, skorzystaniu ze ścieżki proponowanej przez uczelnię, zwróceniu się do odpowiedniej instancji itp. (np. *notatka drogą służbową poparta dowodami*). Nieco częściej odpowiedzi „ogólne” występują, gdy pracowniczki i pracownicy oraz doktorantki i doktoranci opisują reakcje z pozycji świadkini lub świadka.



W przeciwieństwie do odpowiedzi wyrażających niekwestionowany obowiązek reagowania na przejawy dyskryminacji, np.:

Świadek zawsze powinien zareagować – okazać wsparcie, wyrazić swój sprzeciw. Brak reakcji jest niejako zgodą na takie właśnie zachowania. Świadek może również poinformować osobę pokrzywdzoną o rzeczniku praw, psychologu z uczelni oraz samemu zaoferować pomoc w zgłoszeniu. Osoby, które są ofiarami nierównego traktowania, często nie są w stanie same zareagować, dlatego pomoc świadka jest taka ważna.

Pojawiają się także wśród odpowiedzi deklaracje powstrzymywania się od reagowania, np.:

lepiej siedzieć cicho i cierpieć

lub

Sprawę rozstrzyga się na wniosek pokrzywdzonego. Gdy takiego wniosku nie ma, świadek nie ma nic do roboty.

czy też

Można na przykład wyjść do toalety.

Analiza swobodnych wypowiedzi badanych skutkuje tym, że części odpowiedzi nie sposób zaklasyfikować, gdyż nie mają merytorycznego charakteru lub niejasne są intencje autorki lub autora. Również w niniejszym badaniu opinii wystąpiły takowe, np.:

Teoria to jedno, a rzeczywistość to drugie.

lub

*A są jakieś ideologiczne wytyczne Pana Rektora?
Czy istnieje jeszcze akademicka wolność w tym zakresie?*

czy też

Być wrażliwym człowiekiem, o własnej podmiotowości i indywidualnej suwerenności.

Występują także odpowiedzi typu:

Nie zauważyłem, żeby takie sytuacje miały miejsce na UŚ.

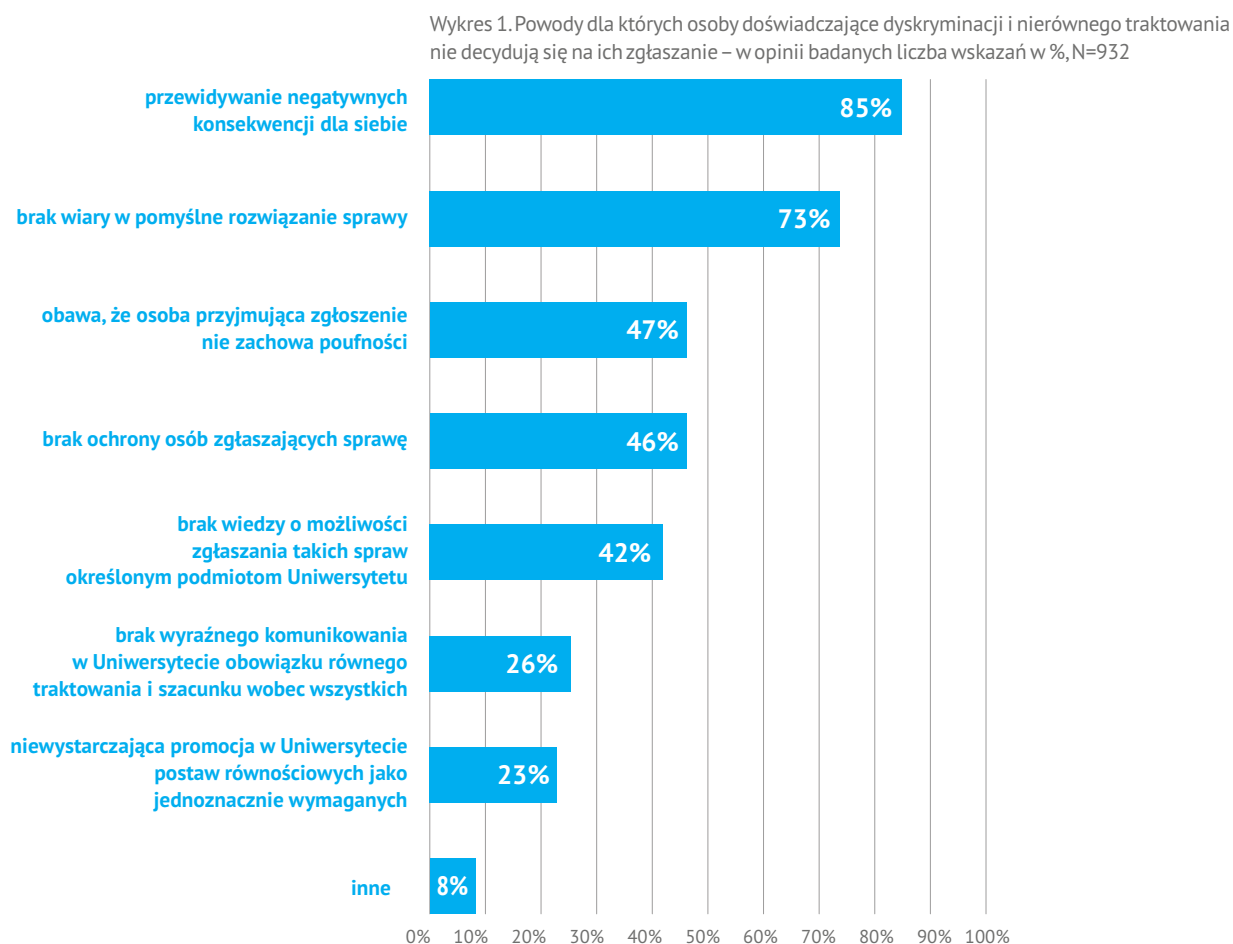


3.2

Powody braku reakcji

Kolejne pytania ankiety odnosiły się do próby zidentyfikowania powodów, dla których osoby doświadczające dyskryminacji i nierównego traktowania nie zgłaszają takich sytuacji (pytanie 3), a świadkinie lub świadkowie tego typu nieprawidłowości pozostają bierni(e) (pytanie 4). W obu pytaniach osoby udzielające odpowiedzi mogły wybrać dowolną liczbę powodów spośród wskazanych oraz miały możliwość dopisania innych odpowiedzi nieujętych w kafeterii.

Najczęściej wskazywanymi przeszkodami w zgłaszaniu dyskryminacji i nierównego traktowania (Wykres 1) było **przewidywanie negatywnych konsekwencji dla siebie** poprzez wskazania badanych na takie odpowiedzi, jak **obawa przed odwetem sprawcy lub jego otoczenia (85% wskazań)** i **brak wiary w pomyślne rozwiązanie sprawy oraz zakończenie negatywnych praktyk (73% wszystkich wskazań)**.



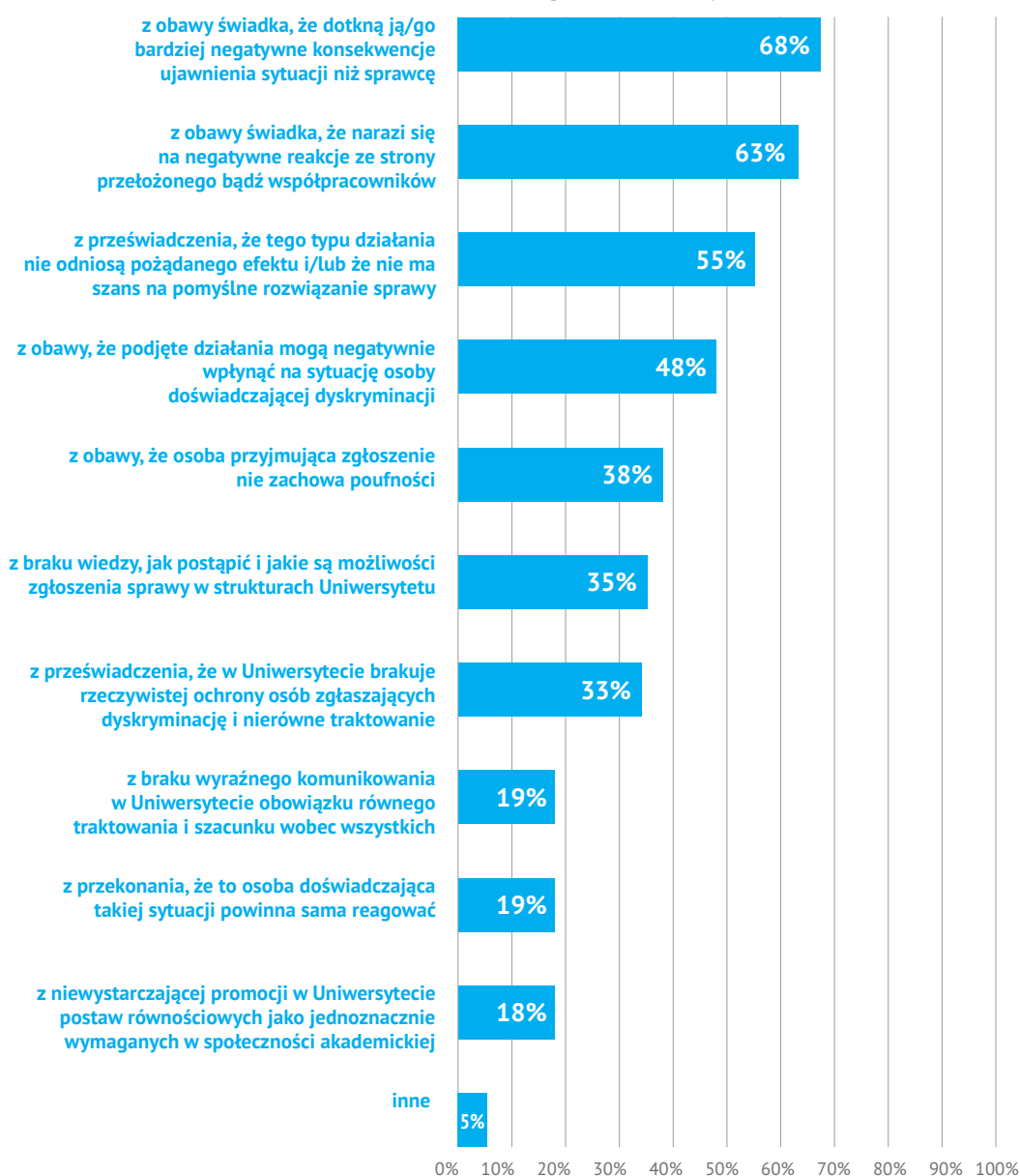
Jak widać na Wykresie 1, wśród pozostałych znaczących powodów, które zdaniem badanych mogą powstrzymać przed ujawnieniem, wskazywane są również: obawa przed niedochowaniem poufności przez osobę przyjmującą zgłoszenie – 47%, brak ochrony osoby zgłaszającej, która doświadczyła takich nieprawidłowości – 46%, oraz brak wiedzy o tym, iż tego typu sprawy można zgłaszać odpowiednim podmiotom na uczelni, np. władzom, przełożonym, Działowi Spraw Osobowych i Socjalnych, Działowi HR, rzecznikowi praw i wartości akademickich – prawie 42% wskazań.

Nieco rzadziej wśród czynników blokujących zgłoszenie takich sytuacji były wskazywane: brak komunikowania ze strony Uniwersytetu obowiązku równego traktowania i szacunku wobec wszystkich – 26% oraz kwestia niewystarczającej promocji postaw równościowych na uczelni jako jednoznacznie wymaganych – 23%.

Odpowiedzi w kategorii „inne” stanowiące 8% wskazań częściowo odnosiły się do lęku i obaw o siebie w sytuacji potencjalnego zgłoszenia takich naruszeń i niepewności co do pozytywnego rozwiązania. Tu wskazywano na strach i bezsilność osób doświadczających dyskryminacji, ale też obojętność władz wobec takich sytuacji czy ich wyciszenie, zwłaszcza jeśli sprawczynią lub sprawcą jest przełożony(a) lub osoba zajmująca wysoką pozycję w hierarchii uczelni. Rzadsze wypowiedzi w kategorii „inne” nawiązywały do kwestii światopoglądowych (dyskryminacja „normalności” i promowanie mniejszości), złych indywidualnych doświadczeń w tym obszarze czy braku wiedzy, czym jest dyskryminacja.

Analiza odpowiedzi na pytanie 4 (por. Wykres 2) dotyczące powodów niereagowania na dyskryminację świadków takich zdarzeń pozwala dostrzec, iż najwięcej wskazań dotyczyło **obaw, że ujawnienie nieprawidłowości będzie w większym stopniu skutkować negatywnymi konsekwencjami raczej dla zgłaszającego niż dla sprawcy – 68%** oraz **obaw, że ujawnienie spotka się z negatywną reakcją przełożonych lub współpracowników – 63%**.

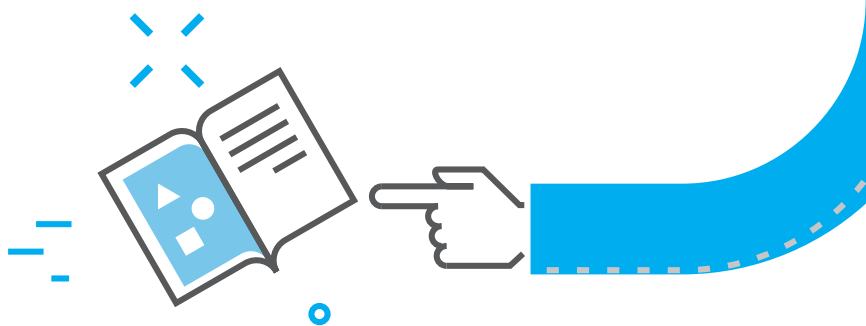
Wykres 2. Powody bierności ze strony osób będących świadkami dyskryminacji i nierównego traktowania innych. Liczba wskazań w %, N=932



Powodów niereagowania przez świadkinie i świadków oraz dyskryminacji i nierównego traktowania badane osoby często upatrują też w przeświadczeniu, iż sprawa nie zostanie rozwiązana – 55%, ale i w tym, że ewentualna reakcja negatywnie wpłynie na osobę doświadczającą dyskryminacji – 48%.

Respondentki i respondenci relatywnie często wskazywali również, iż powodem bierności świadków jest brak gwarancji poufności zgłoszenia – 38%, brak wiedzy, jak postąpić w takiej sytuacji, a także brak wiedzy co do możliwości zgłoszenia sprawy w strukturach Uniwersytetu – 35%. Wskazywano też, iż bierność świadkiń i świadków może wynikać z braku ochrony osób zgłaszających takie nieprawidłowości – 33%. Tak samo jak w pytaniu poprzednim, najrzadziej wybierane były te odpowiedzi, które odnosiły się do niewystarczającego komunikowania przez Uniwersytet obowiązku równego traktowania wszystkich (prawie 19%) i niewystarczającej promocji przez uczelnię postaw równościowych – 18%. Z podobną częstotliwością wyrażano też przeświadczenie, iż ciężar odpowiedzialności za zgłoszenie tego typu nieprawidłowości powinien być przeniesiony na osobę ich doświadczającą – 19%.

Kategoria „inne” objęła 5% wszystkich wskazań i wśród odpowiedzi niemieszczących się we wcześniejszych kategoriach osoby badane wskazywały na powszechnie panujące zobojętnienie i brak empatii, kwestie światopoglądowe, negatywne własne doświadczenia w tym obszarze, hierarchiczną strukturę uczelni i nepotyzm. Kilka osób zaprzeczało istnieniu zjawiska dyskryminacji i nierównego traktowania na uczelni.

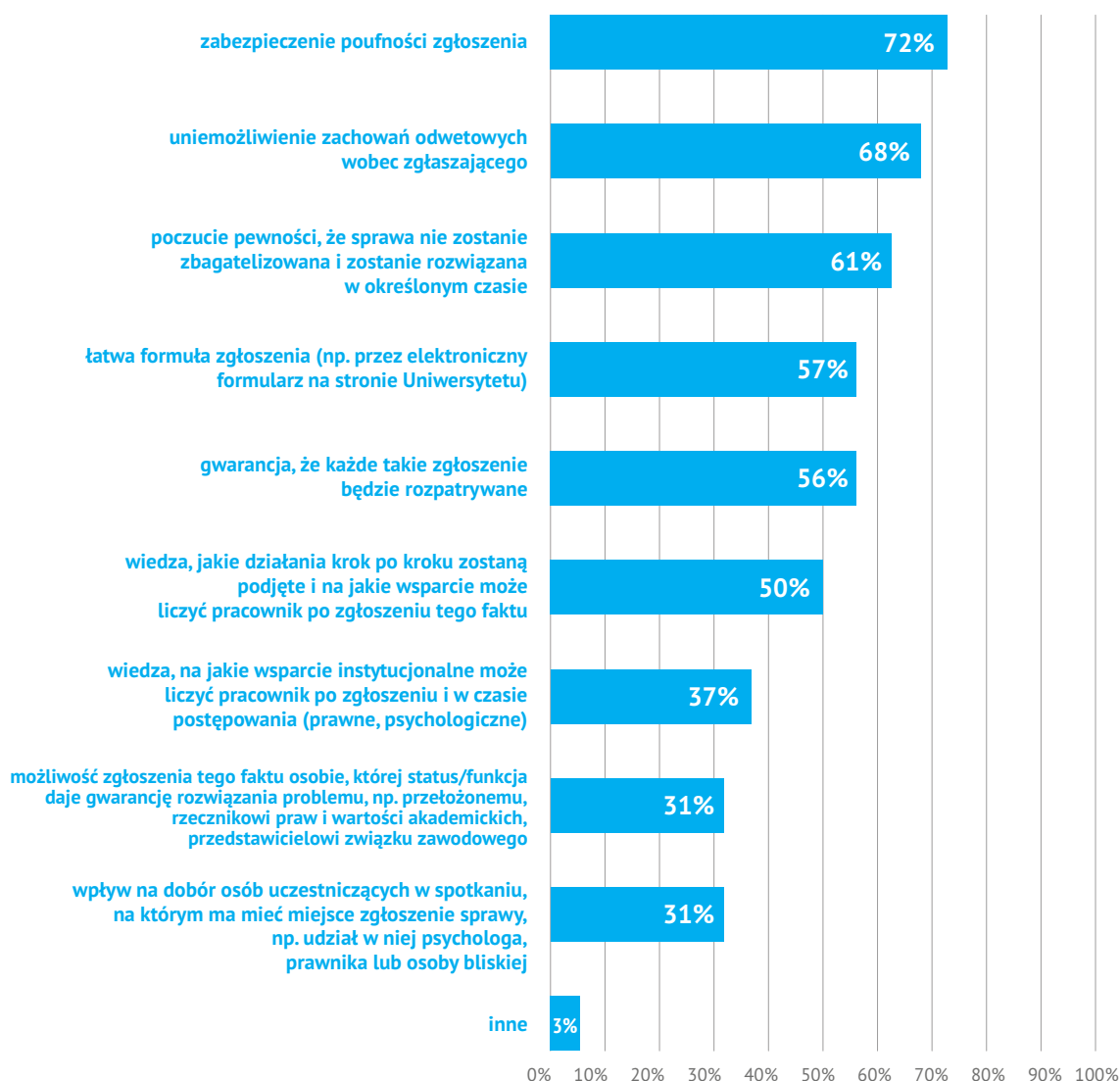


3.3

Rozwiązania pomocne w zgłaszaniu dyskryminacji i nierównego traktowania

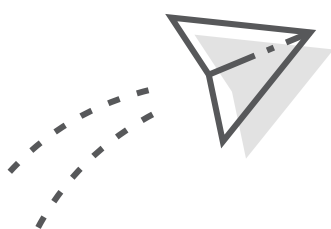
Istotnym celem badania było zebranie opinii na temat tego, jakie rozwiązania pomogłyby pracowniczkom i pracownikom oraz doktorantkom i doktorantom w zgłaszaniu dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie. Wobec stosownego pytania (pyt. 5) najczęściej pojawiającym się wskazaniem było **zabezpieczenie poufności zgłoszenia** – 72% i **uniemożliwienie zachowań odwetowych wobec zgłaszającego** – ponad 68%.

Wykres 3. Rozwiązania wskazywane jako pomocne w zgłoszeniu sytuacji doświadczenia w uniwersytecie dyskryminacji lub nierównego traktowania. Liczba wskazań w %, N=932



Ważnymi czynnikami, które w opinii pracowniczek i pracowników oraz doktorantek i doktorantów pomogłyby zgłosić przedmiotowe sytuacje, byłyby: pewność, że sprawa zostanie rozwiązana w określonym czasie – 61%, oraz gwarancja, że każde zgłoszenie będzie rozpatrywane – 56%. Jako pomocne w tej sytuacji licznie także wskazywane były: łatwa formuła zgłoszenia – 57%; i posiadanie wiedzy w zakresie procedur, jakie zostaną uruchomione w efekcie przyjęcia zgłoszenia – 50% wskazań, oraz możliwość otrzymania w tej sytuacji instytucjonalnych form wsparcia – 37%. Wśród relatywnie rzadziej wskazywanych rozwiązań, które byłyby pomocne w podjęciu decyzji o zgłoszeniu dyskryminacji i nierównego traktowania, znalazły się: wpływ osoby zgłaszającej na dobór uczestników rozmowy – 31% i możliwość zgłoszenia osobie, której funkcja daje gwarancję rozwiązania problemu – również 31%.

Nieco ponad 3% wskazań obejmowały wypowiedzi, które znalazły się w kategorii „inne”. Wśród nich wymieniano zwłaszcza: neutralność i obiektywność osób zajmujących się sprawą, pewność, że władza i pozycja osoby, wobec której wnosi się zgłoszenie o nadużycie, nie uchronią jej przed poniesieniem konsekwencji, przykłady, że takie zgłoszenia coś dały, bieżące informowanie o statusie sprawy, stworzenie jasnej i jawnej procedury wyłaniania osób zajmujących się zgłoszeniem.



3.4

Wiedza na temat możliwości reagowania

Na pytanie o główne przyczyny występowania dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie odpowiedzi udzieliło 600 osób. Wskazywano zarówno na przyczyny dyskryminacji, jak i na **przesłanki dyskryminacji**, takie jak: płeć, wiek, zajmowane stanowisko, zaszeregowanie do grupy pracowniczej, staż pracy, stopień/tytuł naukowy, reprezentowana dyscyplina naukowa, orientacja psychoseksualna, pochodzenie rasowe/etniczne, wyznanie/bezwyznaniowość, światopogląd, przekonania polityczne, status majątkowy, sytuacja rodzinna, wygląd zewnętrzny, stan zdrowia/stopień sprawności, miejsce zamieszkania.

Wśród wskazywanych przyczyn dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie można wyróżnić pięć głównych kategorii, które były wymieniane przez osoby badane z różną częstotliwością.

Do najczęściej wskazywanych należą przyczyny **strukturalne** związane z: hierarchicznością systemu, nadużywaniem władzy przez przełożonych, presją środowiskową ukierunkowaną na awansowanie i ocenianie, brakiem transparentności działań przełożonych, brakiem reakcji władz na akty dyskryminacji (słowo „bezkarność” powtarzające się w odniesieniu do osób stosujących praktyki dyskryminacyjne), brakiem jasnych reguł postępowania w relacji władzy, delegowaniem osób nieposiadających kompetencji w zakresie pracy z zespołem do zadań kierowniczych, brakiem działań prewencyjnych (m.in. wskazywano na przyzwolenie na działalność „organizacji fundamentalistycznych”).

Kolejną grupę najczęściej wskazywanych przyczyn stanowiły te związane z ograniczonymi zasobami (m.in. stanowiska, wynagrodzenia, awanse) oraz z systemem wartości osób pracujących w UŚ.

W grupie przyczyn dotyczących dostępu do **ograniczonych zasobów** wymieniano zjawiska, takie jak: nepotyzm, zatrudnianie osób spowinowaconych i spokrewnionych, brak współpracy, nastawienie na rywalizację, dbanie o siebie oraz wspieranie grup uprzywilejowanych mających dostęp do ograniczonych zasobów, co równoznaczne jest z ich pozbawianiem innych osób. W kryterium dotyczącym rozbieżności w hierarchii **wartości** wskazywano na ugruntowane stereotypowe ujęcie ról społecznych, które prowadzi do uprzedzeń, a w obszarze zachowań do dyskryminacji. Z drugiej strony, wskazywano też na aktualną sytuację społeczno-polityczną pozostającą nie bez znaczenia dla codziennego funkcjonowania osób w przestrzeni Uniwersytetu.

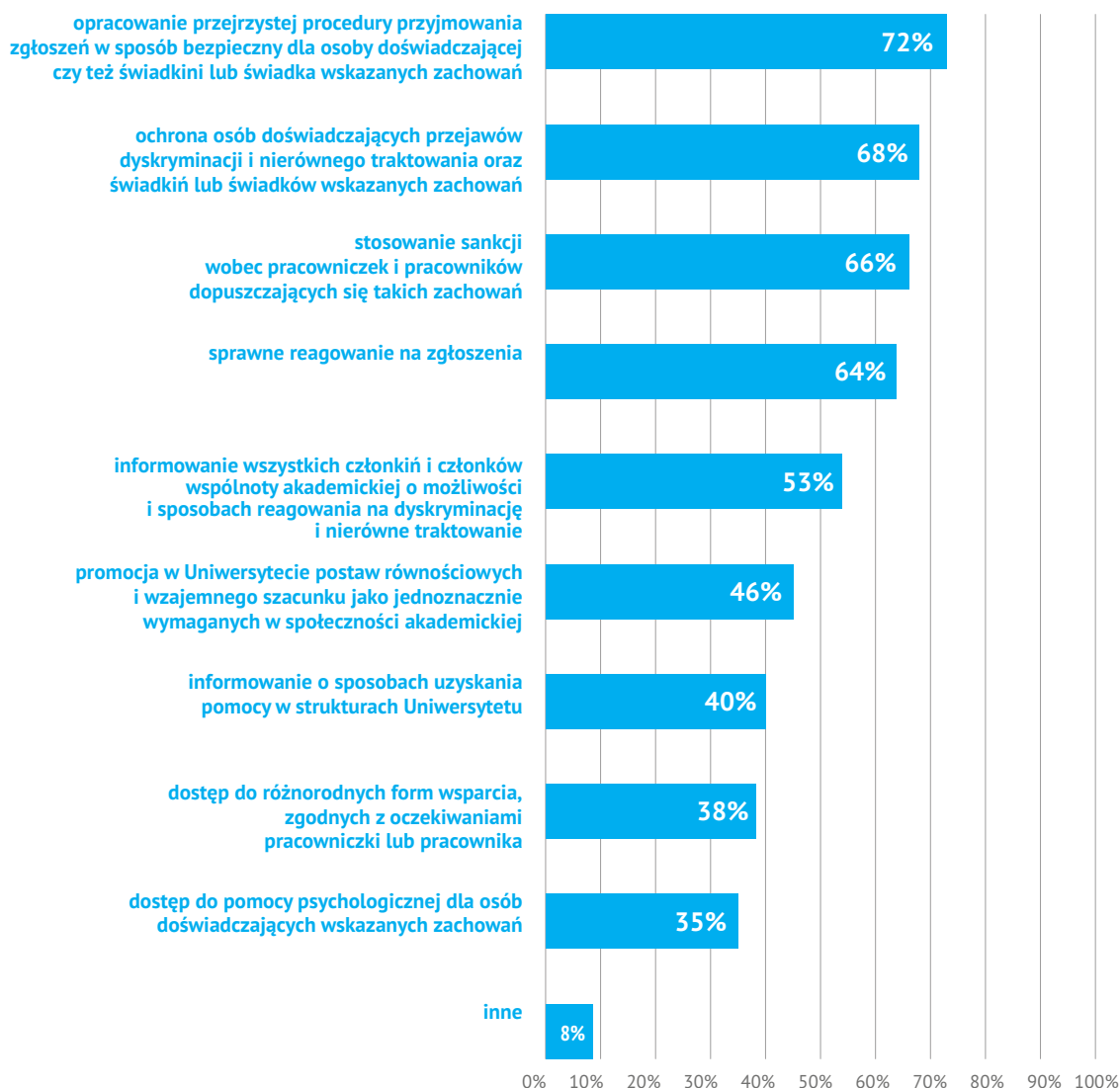
Trzecią grupę odpowiedzi stanowiły przyczyny o charakterze interpersonalnym i kognitywnym. W kategorii przyczyn **relacyjnych** wyszczególniano te działania, zachowania, reakcje, które są związane z niskim poziomem kompetencji i umiejętności pracy z konfliktem oraz kompetencji komunikacyjnych. Osobną grupę stanowiły przyczyny związane z **deficytem wiedzy** (wśród wszystkich członków i członkiń społeczności) zarówno na temat problematyki dyskryminacji i równego traktowania, jak i wiedzy związanej bezpośrednio z zarządzaniem zespołem u osób pełniących funkcje kierownicze.

3.5

Sugestie działań w obszarze przeciwdziałania

Jednym z podstawowych celów badania było ustalenie opinii na temat działań, jakie powinien podjąć Uniwersytet Śląski w celu przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu. Zespół ds. opracowania polityki równościowej zaproponował w kafeterii przedmiotowego pytania (pyt. 7) dziewięć możliwych do podjęcia działań, z których badani mieli wykazać te najważniejsze do realizacji. Można było wskazać dowolną liczbę działań oraz pozostawiono badanym dodatkową możliwość zaproponowania własnych rozwiązań w ramach kategorii „inne”.

Wykres 4. Działania, jakie powinien podjąć Uniwersytet Śląski w celu przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu. Liczba wskazań w %, N=932



Analiza pytania (por. wykres 4) wykazała, że **najważniejszym działaniem dla ankietowanych jest opracowanie przejrzystej procedury przyjmowania zgłoszeń w sposób bezpieczny dla osoby doświadczającej czy też świadkini lub świadka nierównego traktowania czy dyskryminacji – 72%**. Ochrona osób doświadczających przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania oraz świadkiń i świadków wskazanych zachowań – 69%, stosowanie sankcji wobec pracowniczek lub pracowników dopuszczających się takich zachowań – 66%, dostęp do różnorodnych form wsparcia, zgodnych z oczekiwaniami pracowniczki lub pracownika – 64% – to kolejne najczęściej wskazywane działania, jakie powinny zostać podjęte przez UŚ.



Analiza kategorii „inne” ukazała, że zaproponowane odpowiedzi respondentek i respondentów stanowią rozwinięcie przedstawionych kategorii do wyboru:

Uczelnia powinna w sposób zdecydowany potępiać zachowania dyskryminujące jakkolwiek z grup społecznych i podejmować konkretne kroki dyscyplinarne w stosunku do osób, które się ich dopuszczają. W tej chwili brak jest w naszej społeczności akademickiej wiary w skuteczność podejmowanych działań. Poza tym Uczelnia powinna jasno komunikować, że potępia wszelkie działania dyskryminujące jakkolwiek grupę społeczną.

Jasne postawienie reguł, co jest niedopuszczalne, bezwzględne i szybkie egzekwowanie – sankcje dla osób (na razie to wygląda z punktu widzenia pracownika: „Zrobi się zamieszanie, coś zostanie zakomunikowane i sprawa przycichnie, a ja i tak dalej zostanę z prześladowcą/problemem”).

[...] surowe i zdecydowane działania wobec osób dopuszczających się dyskryminacji [...]

Pojawiały się też kilkakrotnie głosy na temat konieczności szkoleń z zakresu równości, tolerancji i przeciwdziałania dyskryminacji.



3.6

Osobiste doświadczenie oraz bycie świadkinią lub świadkiem dyskryminacji i nierównego traktowania

Pytania o osobiste doświadczenia nierównego traktowania i dyskryminacji lub bycia świadkinią czy świadkiem takich sytuacji były opcjonalne i miały charakter otwarty (pyt. 9 i 10).

Na pytanie dotyczące osobistego doświadczenia dyskryminacji i nierównego traktowania odpowiedzi udzieliło 812 respondentów i respondentek, z czego **46%** (373 osoby) zaznaczyło, że zdarzyło się, iż doświadczyły dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie. 290 osób zdecydowało się opisać swoje doświadczenia w dalszej części pytania.

Na pytanie o bycie świadkinią lub świadkiem dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie udzielono 796 odpowiedzi, w tym **52%** (413 osób) zaznaczyło, że były świadkinią lub świadkiem dyskryminacji albo nierównego traktowania w Uniwersytecie. 317 osób opisało, na czym polegała dyskryminacja lub nierówne traktowanie, której byli świadkiniami albo świadkami.

Z analizy udzielonych odpowiedzi wynika, że najczęściej dyskryminacja w Uniwersytecie Śląskim wiąże się z przestanką, jaką jest płeć. Była ona podawana najczęściej zarówno przez osoby, które bezpośrednio doświadczyły dyskryminacji i nierównego traktowania, jak i przez jej świadkinie lub świadków. Inne przyczyny występujące w opisach to: zatrudnienie w grupie pracowniczej i zajmowane stanowisko, wiek, sytuacja rodzinna (ciąża, rodzicielstwo, rozwód), orientacja psychoseksualna. W dalszej kolejności znalazły się opisy sytuacji dyskryminacji na tle narodowości, miejsca zamieszkania, światopoglądu, niepełnosprawności, przekonań religijnych.

Wśród najczęściej opisywanych przejawów nierównego traktowania znalazły się nierówny sposób podziału przyznawanych środków na premie i nagrody, ale również na publikacje, badania, konferencje, staże itd., oraz nierówny czy niesprawiedliwy przydział obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych.

Wśród najczęściej opisywanych patologicznych zjawisk w Uniwersytecie znalazły się: mobbing, nepotyzm i kumoterstwo oraz brak reakcji władz na zgłaszane akty dyskryminacji i nierównego traktowania oraz wyciszanie ich.

W poniższych tabelach zaprezentowano przykłady ilustrujące najczęściej wskazywane przestanki dyskryminacji – Tabela 1, przejawy nierównego traktowania – Tabela 2 oraz patologiczne zjawiska w Uniwersytecie – Tabela 3.



Tabela 1. Najczęściej opisywane przestanki dyskryminacji

przesłanka dyskryminacji	przykład wypowiedzi
płeć	<p><i>Lekceważący stosunek do moich kompetencji, bo przecież jestem kobietą i nie jestem stworzona do nauki. Obsługa aparatury pomiarowej – to lepiej zrobi mężczyzna, bo kobieta to nie wie nawet, jak młotka użyć, krzywdę zrobi sobie i aparaturze.</i></p> <p><i>Na konferencję pojedzie pani kolega, bo trzeba wspierać jego rozwój [...].</i></p>
zatrudnienie w grupie pracowniczej	<p><i>Nie wiem, który przykład wybrać, tyle razy to widziałam. Np. pracownicy dydaktyczni są traktowani jak nauczyciele drugiej kategorii.</i></p> <p><i>Kilkukrotnie w ostatnim czasie jako pracownikowi grupy dydaktycznej systemowo odcięto mi możliwość finansowania moich badań i publikacji [...].</i></p>
wiek	<p><i>Ze względu na wiek, pomimo predyspozycji, zostałem wykluczony z możliwości awansu oraz ze względu na wiek i doświadczenie stałem się ofiarą szantażu ze strony przełożonego.</i></p>
sytuacja rodzinna	<p><i>Przeniesienie pracownika do innej jednostki z uwagi na zmiany w życiu osobistym (rozwód).</i></p> <p><i>Mam małe dziecko. Nie zawsze mogłam uczestniczyć w spotkaniach, które odbywały się popołudniami, a nie w godzinach pracy. Dostałam informację, że nie ma sensu, abym nadal to kontynuowała. Przykro mi było. Coraz częściej spotkania odbywają się po godzinach pracy.</i></p> <p><i>[...] spotkałam się także z wyrażonym wprost zdaniem bezpośredniego przełożonego, że mimo iż mógłby rekomendować moją osobę na stanowisko funkcyjne, to nie zrobi tego, ponieważ mam dzieci i to będzie miało wpływ na moją dyspozycyjność.</i></p>
orientacja seksualna	<p><i>Tak... negatywne komentarze i domysły na temat mojej orientacji seksualnej. Zdziwiająco, że tacy profesorowie, czytani i w XXI w., a dalej lubią zaglądać innym pod kołdrę.</i></p>



Tabela 2. Przejawy nierównego traktowania

przejawy nierównego traktowania	przykład
nierówny sposób podziału przyznawanych środków	<p><i>Odmowa przyznania nagrody naukowej 1. stopnia przy spełnianiu wszystkich przesłanek wynikających z Zarządzenia Rektora!</i></p> <p><i>Nierówny i niejasny podział środków na badania statutowe. Pomijanie osiągnięć naukowych przy wnioskowaniu o nagrody. Taka sytuacja trwała od momentu mojego zatrudnienia do 2019 r., kiedy zmieniła się struktura i kierownictwo jednostki, czyli około 10 lat!</i></p>
nierówny przydział obowiązków organizacyjnych i dydaktycznych	<p><i>Sytuacja, w której dokonano faworyzacji nowo zatrudnionej osoby. Odebrano mi seminarium, tłumacząc, że nie można przydzielić go kolejnemu prowadzącemu, po czym się okazało, że otrzymała je osoba nowo zatrudniona. Jestem zatrudniony od 4 lat na UŚ i proszę o seminarium, co jest ignorowane – a nowa osoba bez doświadczenia otrzymuje je ot tak. Jest to demotywujące, pokazujące nierówne traktowanie.</i></p> <p><i>Od pracujących na dorobek naukowy i/lub aktywnych organizacyjnie wymaga się więcej niż od niepracujących, nieprzykładających się do obowiązków naukowych i organizacyjnych.</i></p>



Tabela 3. Patologiczne zjawiska w Uniwersytecie

patologiczne zjawiska w Uniwersytecie	przykład
mobbing	<p><i>[...] krytykowanie i obrażanie mnie, nękanie moich studentów (przez mojego przełożonego,), przy jednoczesnym zastraszaniu zwolnieniem w każdej chwili.</i></p> <p><i>[...] zastraszanie psychiczne, ciągle grożąc mi zwolnieniem i uniemożliwiając mi powrót na stanowisko badawczo – dydaktyczne (mimo dorobku naukowego) – konieczna była psychoterapia (dodam, że nadano mi stopień dr habilitowanego, więc chyba tak źle ze mną nie było).</i></p>
nepotyzm, kumoterstwo	<p><i>Czuję, że nie jestem zawsze doceniany za swoją pracę, wysiłek, posiadaną wiedzę i doświadczenie, natomiast inne osoby, które nie starają się i nie wkładają tyle wysiłku i starań w swoją pracę lub nawet ją zaniedbują, są dobrze oceniane z racji pozycji zajmowanej w UŚ (znajomości czy rodzinne powiązania z przełożonymi).</i></p> <p><i>Wielokrotnie bycie członkiem rodziny okazywało się ważniejsze niż rzeczywiste umiejętności innych.</i></p>
brak reakcji przełożonych, wyciszanie spraw	<p><i>Zgłosiłam sprawę mobbingu i dyskryminacji we wrześniu 2015 do dziekana i ponownie w marcu 2020. Do dzisiaj nie zostały podjęte jednoznaczne działania.</i></p> <p><i>Związki zawodowe nie pomogły mi, tylko straszyły jeszcze prawnikami, jak się będę dobijał o pomoc wyżej w Centralach Związkowych. Komisja Antymobbingowa do dzisiaj się tą sprawą nie zajęła, a minęło już półtora roku. Wszystko to jest fikcja...</i></p> <p><i>Koleżanka miała problem. Rozpętała się burza między nią a innym wykładowcą. Choć w całej sprawie była niewinna, została z problemem sama. Jej przełożona powiedziała, że nie chce już o tym słyszeć, sprawę trzeba jak najszybciej wyciszyć, bo „ludzie gadają”, a najlepiej byłoby, gdyby usunęła się w cień.</i></p> <p><i>Wiele problemów zmiata się pod dywan. Ludzie pokrzywdzeni boją się mówić, bo wiedzą, że są na przegranej pozycji.</i></p>

4. Podsumowanie

Prezentując konkluzje końcowe, należy zauważyć, iż analiza wypowiedzi udzielonych przez pracowniczki i pracowników oraz doktorantki i doktorantów w badaniu ankietowym ukazuje, że Uniwersytet Śląski nie jest wolny od przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania oraz innych patologii organizacyjnych, które *de facto* nie były przedmiotem badania opinii (np. mobbingu). Jednocześnie trzeba podkreślić, że nie każda osoba udzielająca odpowiedzi wskazała, że doświadczyła tego typu zachowań; część badanych stwierdziła, że nie spotkała się z problemem dyskryminacji czy nierównego traktowania w UŚ.

Do najważniejszych wniosków z przeprowadzonego badania opinii należą następujące ustalenia:

01

Ponad połowa pracowniczek i pracowników oraz doktorantek i doktorantów UŚ deklaruje, że **nie wie, jak zareagować** w obliczu doznawanej czy obserwowanej dyskryminacji i/lub nierównego traktowania. Z kolei opisy możliwych reakcji wskazywanych przez badanych(e) można podzielić na dwie zasadnicze kategorie: zgłosić i/lub zareagować osobiście.

02

Jeśli osoby doznające dyskryminacji w UŚ lub będące jej świadkiniami albo świadkami milczą i nie reagują, to przede wszystkim dlatego, że **nie wierzą w pomyślne rozwiązanie sprawy** (brak reakcji szeroko pojętych władz uczelni) oraz **przewidują negatywne konsekwencje** dla siebie, a nie dla sprawczyni czy sprawcy. Badane osoby podnosiły kwestię bezkarności osób dopuszczających się zachowań dyskryminujących, a czasami wręcz nagradzania ich przez zwierzchników jako skutecznych w realizacji celów strategicznych.

03

O bezkarności sprawczyń i sprawców dyskryminacji oraz reagowaniu przez nich/nie odwetem w przypadku zgłoszenia patologii wnioskować można także na podstawie wyboru rozwiązań pomocnych przy zgłaszaniu tego typu przypadków. Badani stawiają bowiem przede wszystkim **na ochronę osoby zgłaszającej**.

04

Bezpieczeństwo i ochrona osób doświadczających dyskryminacji oraz **sankcje wobec sprawczyń lub sprawców i skuteczność reagowania** to także najważniejsze cele działań oczekiwanych od uczelni na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu.

05

W percepcji przyczyn dyskryminacji oraz innych patologii organizacyjnych dominują te o **charakterze strukturalnym** związane z: hierarchicznością systemu, nadużywaniem władzy przez przełożonych, presją środowiskową ukierunkowaną na awansowanie i ocenianie, brakiem transparentności działań przełożonych, brakiem reakcji władz na akty dyskryminacji, brakiem jasnych reguł postępowania w relacji władzy, delegowaniem osób nieposiadających kompetencji w zakresie pracy z zespołem do zadań kierowniczych, brakiem działań prewencyjnych.

06

Pracowniczki i pracownicy oraz doktorantki i doktoranci wskazują na różnorodne przesłanki dyskryminacji, z czego najczęściej wskazywano **płeć** (ale też przynależność do grupy pracowniczej, wiek, sytuację rodzinną czy orientację psychoseksualną). Doświadczenie dyskryminacji opisywane jest najczęściej jako nierówny (niesprawiedliwy) **podział środków i obowiązków**.

07

Wśród najczęściej wymienianych patologii w Uniwersytecie znalazły się **mobbing, nepotyzm i kumoterstwo** oraz brak reakcji na zgłaszane akty dyskryminacji i nierównego traktowania oraz wyciszanie ich.

08

Pracowniczki i pracownicy oraz doktorantki i doktoranci wskazywali(ły) w swoich wypowiedziach na **systemowy charakter dyskryminacji** w uczelni, ale także przedstawiali(ły) konkretne przykłady zachowań o charakterze dyskryminacyjnym. Badane i badani wskazywali(ły) na drastyczne sytuacje, takie jak molestowanie seksualne oraz opisywali(ły) występujące w uczelni mikronierówności, które prowadzą do korozji wartości wspólnoty akademickiej.

09

Niektóre respondentki i niektórzy respondenci wskazują na fakt, iż przejawy dyskryminacji i nierównego traktowania w społeczności akademickiej odzwierciedlają do pewnego stopnia obecną narrację społeczną w Polsce.

10

W badaniu pojawiły się liczne pomysły, propozycje poprawy obecnej sytuacji oraz prewencji dyskryminacji i nierównego traktowania, które wskazują na zaangażowanie wspólnoty akademickiej i chęć działania na rzecz przestrzeni gwarantującej oraz promującej równość i niedyskryminację.

Niniejszy raport stał się podstawą sformułowania konkretnych rekomendacji dla władz oraz organów uczelni powołanych do ochrony praw i interesów członków wspólnoty Uniwersytetu, a także standardów etycznych obowiązujących w niej. Obecnie powstaje plan działania w celu opracowania i realizacji spójnej polityki równościowej w uczelni.

Załącznik

formularz ankiety

Szanowni Państwo,

Uniwersytet Śląski chce być uczelnią wolną od wszelkich przejawów nierównego traktowania i dyskryminacji. Aby ku temu zmierzać, podjęliśmy się zadania wypracowania standardów postępowania, ścieżek reagowania oraz całościowej polityki działania wobec różnych sytuacji nierównego traktowania i dyskryminacji występujących w społeczności akademickiej. Mając na uwadze Państwa doświadczenie i przemyślenia, ale także troskę w tej sprawie, prosimy, abyście podzielili się z nami Waszymi opiniami, refleksjami i propozycjami możliwych rozwiązań, biorąc udział w badaniu kwestionariuszowym.

Dyskryminacja to niesprawiedliwe, krzywdzące, gorsze traktowanie osoby lub grupy osób w porównaniu do innych ze względu na określoną cechę. Powodem dyskryminacji są najczęściej: płeć, wiek, rasa, niepełnosprawność, orientacja psychoseksualna, cechy fizyczne, religia, przynależność do grupy etnicznej, narodowej, społeczno-kulturowej albo zawodowej, związkowej, przekonania polityczne lub inne przekonania, a także status materialny, pochodzenie społeczne czy inne cechy. Nierówne traktowanie z kolei jest szerszą kategorią znaczeniową niż dyskryminacja i może następować z innych powodów, prowadząc również do zróżnicowania sytuacji danej osoby lub ograniczania należnych jej uprawnień.

Opracowany kwestionariusz składa z 9 pytań, głównie o charakterze pytań półotwartych, które dają również możliwość podzielenia się swoją perspektywą. Badanie ma charakter anonimowy i zakłada dobrowolny udział pracowników Uniwersytetu. Zależy nam na Państwa szczerych odpowiedziach, bowiem stanowią one będą podstawę dla zbudowania rzeczywistych i adekwatnych do potrzeb rozwiązań w obszarze reagowania w Uniwersytecie na sytuacje dyskryminacji i nierównego traktowania oraz dla działań mających na celu przeciwdziałanie takim zjawiskom.

Zespół ds. opracowania polityki równościowej
koordynowany przez prorektor ds. rozwoju kadry **prof. dr hab. Ewę Jarosz**



1. Czy wie Pani/Pan, jak zareagować, gdy doświadczą się dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie?

NIE

TAK

Proszę opisać krótko, co można zrobić: _____

2. Czy wie Pani/Pan jak może zareagować świadek tego typu sytuacji w Uniwersytecie?

NIE

TAK

Proszę opisać, co może zrobić: _____

3. Jakie są, Pani/Pana zdaniem, główne powody, dla których pracownicy doświadczający dyskryminacji lub nierównego traktowania nie decydują się na zgłaszanie ich:

Proszę wskazać najistotniejsze – według Pani/Pana – powody.

- brak wiedzy o możliwości zgłaszania takich spraw określonym podmiotom Uniwersytetu (np. władzom, przełożonym, Działowi Spraw Osobowych i Socjalnych, Działowi HR, rzecznikowi praw i wartości akademickich);
- przewidywanie negatywnych konsekwencji dla siebie, np. odwetu sprawcy lub jego otoczenia;
- brak wiary w pomyślne rozwiązanie sprawy i/lub zakończenie negatywnych praktyk;
- brak ochrony osób zgłaszających dyskryminację i nierówne traktowanie;
- obawa, że osoba przyjmująca zgłoszenie nie zachowa poufności;
- brak wyraźnego komunikowania w Uniwersytecie obowiązku równego traktowania i szacunku wobec wszystkich;
- niewystarczająca promocja w Uniwersytecie postaw równościowych jako jednoznacznie wymaganych;
- inne, jakie?

4. Z czego – Pani/Pana zdaniem – wynika bierność ze strony osób będących świadkami dyskryminacji i nierównego traktowania innych?

Proszę wskazać najistotniejsze – według Pani/Pana – powody.

- z obawy, że podjęte działania mogą negatywnie wpłynąć na sytuację osoby doświadczającej dyskryminacji;
- z obawy świadka, że dotkną ją/go bardziej negatywne konsekwencje ujawnienia sytuacji niż sprawcę;
- z przekonania, że to osoba doświadczająca takiej sytuacji powinna sama reagować;



- z obawy świadka, że narazi się na negatywne reakcje ze strony przełożonego bądź współpracowników;
- z obawy, że osoba przyjmująca zgłoszenie nie zachowa poufności;
- z przeświadczenia, że tego typu działania nie przyniosą pożądanego efektu i/lub że nie ma szans na pomyślne rozwiązanie sprawy;
- z braku wiedzy, jak postąpić i jakie są możliwości zgłoszenia sprawy w strukturach Uniwersytetu;
- z przeświadczenia, że w Uniwersytecie brakuje rzeczywistej ochrony osób zgłaszających dyskryminację i nierówne traktowanie;
- z braku wyraźnego komunikowania w Uniwersytecie obowiązku równego traktowania i szacunku wobec wszystkich;
- z niewystarczającej promocji w Uniwersytecie postaw równościowych jako jednoznacznie wymaganych w społeczności akademickiej;
- inne, jakie?

5. W sytuacji doświadczenia w Uniwersytecie dyskryminacji lub nierównego traktowania, co pomogłoby Pani/Panu zgłosić taką sytuację?

Proszę wskazać najbardziej pomocne – według Pani/Pana – rozwiązania.

- łatwa formuła zgłoszenia (np. przez elektroniczny formularz na stronie Uniwersytetu);
- gwarancja, że każde takie zgłoszenie będzie rozpatrywane;
- zabezpieczenie poufności zgłoszenia;
- wpływ na dobór osób uczestniczących w spotkaniu, na którym ma mieć miejsce zgłoszenie sprawy, np. udział w niej psychologa, prawnika lub osoby bliskiej;
- uniemożliwienie zachowań odwetowych wobec zgłaszającego;
- możliwość zgłoszenia tego faktu osobie, której status/funkcja daje gwarancję rozwiązania problemu, np. przełożonemu, rzecznikowi praw i wartości akademickich, przedstawicielowi związku zawodowego;
- poczucie pewności, że sprawa nie zostanie zbagatelizowana i zostanie rozwiązana w określonym czasie;
- wiedza, jakie działania krok po kroku zostaną podjęte i na jakie wsparcie może liczyć pracownik po zgłoszeniu tego faktu;
- wiedza, na jakie wsparcie instytucjonalne może liczyć pracownik po zgłoszeniu i w czasie postępowania (prawne, psychologiczne);
- inne, jakie?



6. Jakie, Pani /Pana zdaniem, są główne przyczyny występowania dyskryminacji czy nierównego traktowania w Uniwersytecie?

7. Jakie – Pani/Pana zdaniem – działania powinien podjąć Uniwersytet Śląski w celu przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu?

Proszę wskazać najważniejsze – według Pani/Pana – działania.

- opracowanie przejrzystej procedury przyjmowania zgłoszeń w sposób bezpieczny dla osoby doświadczającej czy też świadka wskazanych zachowań;
- sprawne reagowanie na zgłoszenia;
- ochrona osób doświadczających przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania oraz świadków wskazanych zachowań;
- stosowanie sankcji wobec pracowników dopuszczających się takich zachowań;
- dostęp do różnorodnych form wsparcia, zgodnych z oczekiwaniami pracownika;
- dostęp do pomocy psychologicznej dla osób doświadczających wskazanych zachowań;
- promocja w Uniwersytecie postaw równościowych i wzajemnego szacunku jako jednoznacznie wymaganych w społeczności akademickiej;
- informowanie wszystkich członków wspólnoty akademickiej o możliwości i sposobach reagowania na dyskryminację i nierówne traktowanie;
- informowanie o sposobach uzyskania pomocy w strukturach Uniwersytetu;
- inne, jakie?

Jeśli chciałaby się Pani/chciałby się Pan podzielić swoimi spostrzeżeniami, refleksjami, komentarzami na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie, prosimy to zrobić tutaj: ...



Poniżej znajdują się jeszcze dwa pytania, które dotyczą osobistych doświadczeń nierównego traktowania/dyskryminacji w Uniwersytecie Śląskim. Jeśli Pani/Pan zdecyduje się na udzielenie na nie odpowiedzi, będziemy wdzięczni. Jeżeli nie, wówczas prosimy zakończyć i wysłać kwestionariusz.

Czy zdarzyło się, że doświadczyła Pani/doświadczył Pan dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie?

NIE

TAK

Proszę opisać krótko, na czym polegała / polegało?

Czy zdarzyło się, że była Pani/był Pan świadkiem dyskryminacji lub nierównego traktowania w Uniwersytecie?

NIE

TAK

Proszę opisać krótko, na czym polegała / polegało?

Dziękujemy za udział w badaniu



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

