



**ZARZĄDZENIE Nr 109/2023  
REKTORA UNIwersYTETU W SIEDLCACH**

**z dnia 27 listopada 2023 roku**

**w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci (Gender Equality Plan)**

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742 ze zm.) oraz § 13 ust. 3 pkt 25 Statutu Uws zarządza się, co następuje:

**§ 1**

Wprowadza się Plan Równości Płci (Gender Equality Plan) dla Uniwersytetu w Siedlcach, stanowiący załącznik do zarządzenia.

**§ 2**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

  
prof. dr hab. Mirosław Minkina



**Uniwersytet  
w Siedlcach**

# **Plan równości płci Gender Equality Plan**



## Spis treści

I. Wprowadzenie .....	2
II. Analiza sytuacji bieżącej .....	3
Analiza ilościowa .....	4
Analiza jakościowa .....	9
III. Plan działania na lata 2023-2026.....	12
IV. Podsumowanie .....	17

## I. Wprowadzenie

W Uniwersytecie w Siedlcach (zwanym dalej „Uniwersytetem”) wspólnota Uniwersytetu, którą stanowią pracownicy Uczelni, doktoranci i studenci, przywiązuje ogromną wagę do poszanowania wartości jaką jest równość płci, a także docenia znaczenie zachowywania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. W strategii Uniwersytetu do roku 2026 dano temu wyraz pisząc: *„Uniwersytet tworzą ludzie sprzeciwiający się wszelkiej nierówności, dyskryminacji, nadużyciom, w tym mobbingowi i molestowaniu, podejmując aktywne działania zapobiegające tym negatywnym zjawiskom, zapewniając wsparcie osobom doświadczającym nierównego traktowania.”* Chcąc wyrazić to wsparcie oraz spełnić formalne wymagania uczestnictwa w konkursach ogłaszanych przez Komisję Europejską w ramach programu Horyzont Europa został przygotowany niniejszy dokument – Plan Równości Płci (Gender Equality Plan). Analizy i działania zaproponowane w dalszej treści planu są komplementarne do tych, podjętych w związku z przyznaniem przez Komisję Europejską w 2017 roku Uczelni logo HR Excellence in Research.

Prezentowany Plan Równości Płci jest efektem współdziałania zespołu pracowników Uniwersytetu w Siedlcach powołanego Zarządzeniem Rektora Nr 111/2022 z dnia 23 listopada 2022 r., pod kierownictwem prorektora ds. nauki i współpracy z zagranicą dr. hab. inż. Zbigniewa Karczmarzyka. W skład zespołu powołane zostały osoby reprezentujące różne grupy pracownicze, etapy kariery oraz różną płęć, tak aby zapewnić jak najszerszą perspektywę postrzegania zagadnienia. Zadaniem zespołu ds. opracowania Planu Równości Płci (Gender Equality Plan) było dokonanie analizy, pod kątem ilościowym i jakościowym, działalności Uniwersytetu i zaproponowanie działań zmierzających do poprawy w sferze objętej tematyką strategii postępowania dążącego do zniesienia uprzedzeń ze względu na płęć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarach badań i innowacji.

Przyjęte w Gender Equality Plan działania są dopełnieniem tych zaproponowanych w Action Plan, zatwierdzonym do realizacji i związanym z wyróżnieniem logo HR Excellence in Research, obligującym instytucję do doskonalenia polityk kadrowych i rekrutacyjnych, stanowią jego kontynuację i poszerzenie. Obejmują obszary wskazane przez Komisję Europejską jako kluczowe dla osiągnięcia równowagi płci w instytucji:

- 1) równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (life balance) i kultura organizacyjna;
- 2) równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji;
- 3) równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery;
- 4) włączenie wymiaru płci do treści badań i nauczania;
- 5) środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płęć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Plan Równości Płci jest wynikiem starań władz Uniwersytetu w Siedlcach w kierunku uczynienia Uczelni miejscem wolnym od dyskryminacji i zapewniającym wszystkim członkom wspólnoty Uniwersytetu swobodny rozwój naukowy i zawodowy.

## II. Analiza sytuacji bieżącej

Aby poprawnie zaplanować działania zmierzające do poprawy sytuacji związanej z zachowaniem równości płci i właściwego balansu między życiem zawodowym i prywatnym należy, na wstępie, dokonać analizy sytuacji bieżącej, która stanie się punktem wyjścia – diagnozą. W tym celu z posiadanych zbiorów i baz danych wygenerowano zestawienia liczbowe obrazujące aktualną strukturę zatrudnienia w Uniwersytecie w Siedlcach we wszystkich jednostkach Uniwersytetu, powierzone funkcje kierownicze, etapy karier zawodowych, formy i podstawy zatrudnienia w grupach zawodowych. Uzyskane zestawienia i wykresy przedstawiające reprezentację płci w różnych ujęciach umożliwią wskazanie ewentualnych dysproporcji i obszarów do prowadzenia dalszych analiz rozwiązań instytucjonalno-prawnych regulujących, zabezpieczających i monitorujących równość płci, a w szczególności zapobiegających przypadkom dyskryminacji ze względu na płeć. Wskazane parametry liczbowe ilościowo zobrazowały sytuację związaną z równością płci, jednak nie dostarczyły wystarczających odpowiedzi w celu właściwego i kompletnego rozpoznania sytuacji. W związku z tym dokonano analizy jakościowej na podstawie badania ankietowego z użyciem narzędzia GEAM – Gender Equality Audit and Monitoring (<https://www.geam.act-on-gender.eu/>) wśród wspólnoty Uniwersytetu na zasadzie dobrowolności udzielenia udziału w ankiecie, z zapewnieniem możliwości odmowy udzielenia odpowiedzi na wybrane pytania.

Aktualnie istniejące rozwiązania instytucjonalno-prawne obowiązujące w Uniwersytecie w Siedlcach, kluczowe z punktu widzenia problematyki równościowej są zawarte w poniższych dokumentach:

1. Strategia Uniwersytetu w Siedlcach (Uchwała Senatu Nr 192/2019 z dnia 18 grudnia 2019 r. ze zmianami);
2. Regulamin pracy (Zarządzenie Rektora Nr 86/2019 z dnia 16 września 2019 r. ze zmianami);
3. Polityka przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w Uniwersytecie w Siedlcach (Zarządzenie Rektora Nr 156/2021 z dnia 23 grudnia 2021 r.);
4. Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu studentów, doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych w Uniwersytecie w Siedlcach (Zarządzenie Rektora Nr 91/2023 z dnia 2 października 2023 r.);
5. Kodeks etyki pracownika administracji Uniwersytetu (Uchwała Senatu Nr 47/2013 z dnia 25 września 2013 r.);
6. Kodeks etyczny nauczyciela akademickiego Uniwersytetu (Uchwała Senatu Nr 59/2012 z dnia 24 października 2012 r.)

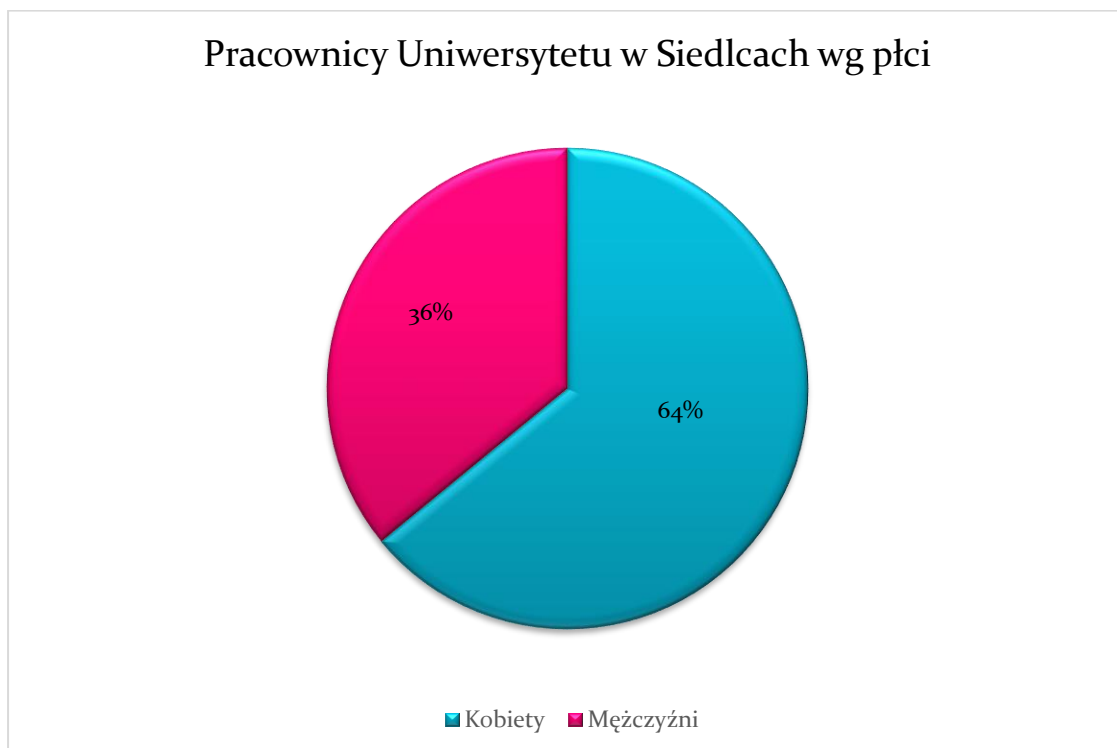
Należy wspomnieć, iż sytuacja, którą udało się ukazać w trakcie obu, wzajemnie przenikających się analiz nie zawsze jest związana ze specyfiką wewnętrznych regulacji czy też polityk instytucjonalnych lub rozwiązań prawnych. Często jest wynikiem uwarunkowań społeczno-gospodarczych panujących przez dziesiątki lat zarówno w sektorze szkolnictwa wyższego, jak i poza nim. W konsekwencji nie można się spodziewać, że na poziomie regulacji instytucji uda się zaradzić wszystkim przypadkom istniejących nierówności i odwrócić niekorzystne trendy bez wdrożenia zmian o charakterze globalnym. Tym jednak, możliwym do przeprowadzenia, dano wyraz w planie działania na lata 2023 – 2026.

## ANALIZA ILOŚCIOWA

Jednym z zadań w ramach pracy nad Planem Równości Płci w Uniwersytecie w Siedlcach było zbadanie i opisanie aktualnego rozkładu płci wśród osób pracujących w Uczelni. Przeprowadzone analizy obejmują zarówno pracowników będących nauczycielami akademickimi, jak i pracowników administracyjnych. Dane do analiz pozyskano z systemu kadrowego obsługiwanego przez Dział Spraw Pracowniczych Uniwersytetu oraz systemu POL-on.

Poniżej przedstawiono diagramy, przedstawiające najistotniejsze wskaźniki liczbowe opisujące stan zatrudnienia w Uczelni.

### 1. Pracownicy Uniwersytetu w Siedlcach wg płci



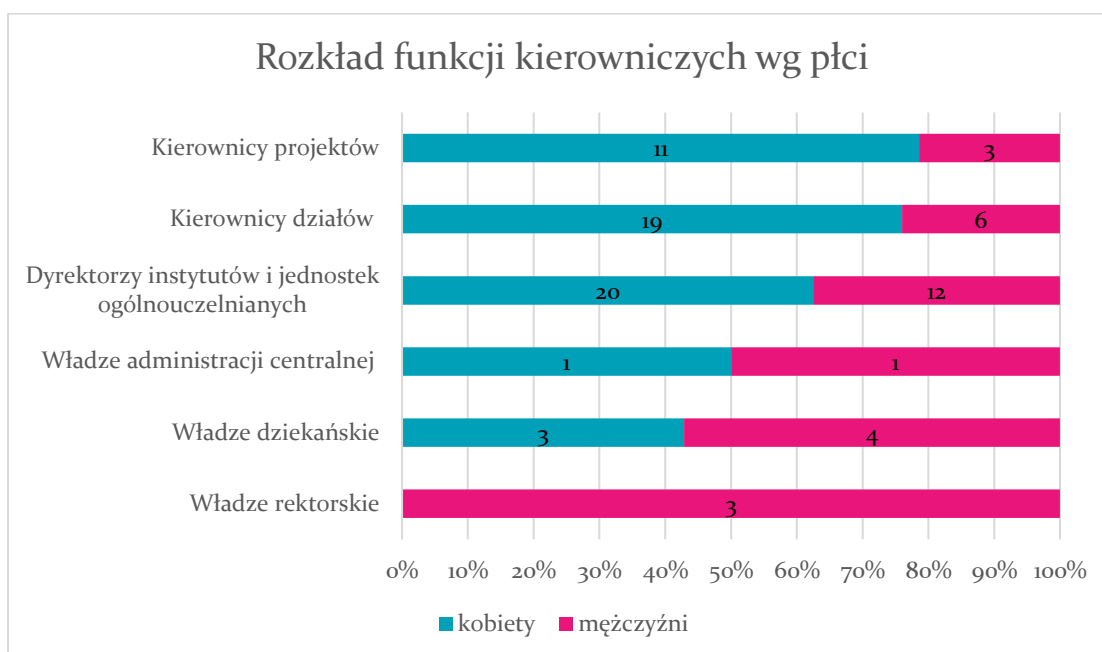
W Uniwersytecie w Siedlcach aktualnie jest zatrudnionych 754 osoby, w tym 483 kobiety oraz 271 mężczyźni.

## 2. Osoby na stanowiska kierowniczych (ogółem) wg płci



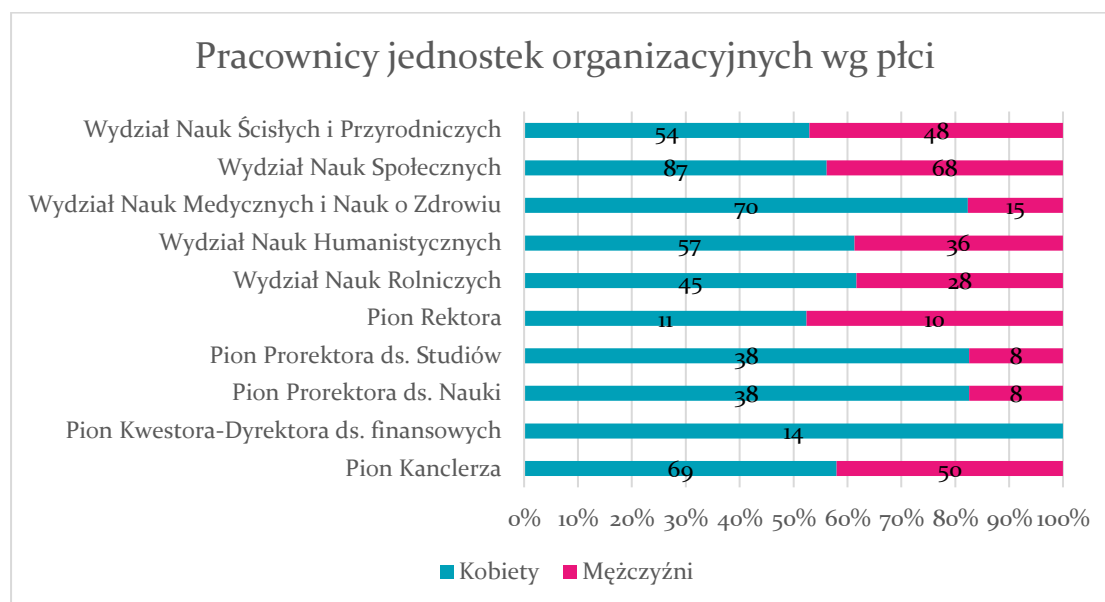
Ogółem proporcje związane z zajmowaniem stanowisk kierowniczych różnych szczebli władzy prezentują się niemalże identycznie jak proporcje zatrudnienia. W tym obszarze sytuacja wymaga głębszych analiz, które pokazują szczegółowy podział w rozbiciu na typy pełnionych funkcji.

## 3. Rozkład funkcji kierowniczych wg płci



Jednym z najważniejszych parametrów obrazujących równość szans i płci w instytucji jest liczba kobiet i mężczyzn zajmujących kierownicze stanowiska. Analizując dostępne dane liczbowe możemy stwierdzić, że dostęp kobiet do stanowisk kierowników projektów dydaktyczno-rozwojowych, czyli osób okresowo zajmujących się zarządzaniem oraz kierowników działów a także dyrektorów instytutów jest zapewniony. Proporcja między liczbą kierowników na ww. stanowiskach jest zbliżona do proporcji ogółem zatrudnionych osób. Władze administracyjne najwyższego szczebla – Kanclerz i Kwestor również charakteryzuje parytet. Wśród władz dziekańskich (4 mężczyzn i 3 kobiety) i rektorskich (3 mężczyzn, w tym 1 z wyboru) widać już wyraźne dysproporcje. Stałe monitorowanie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych uczelni, szczególnie w sytuacjach dokonywania zmian będzie stanowiło dodatkowe narzędzie wspierające podejmowanie decyzji kadrowych, zaraz po kryteriach merytorycznych.

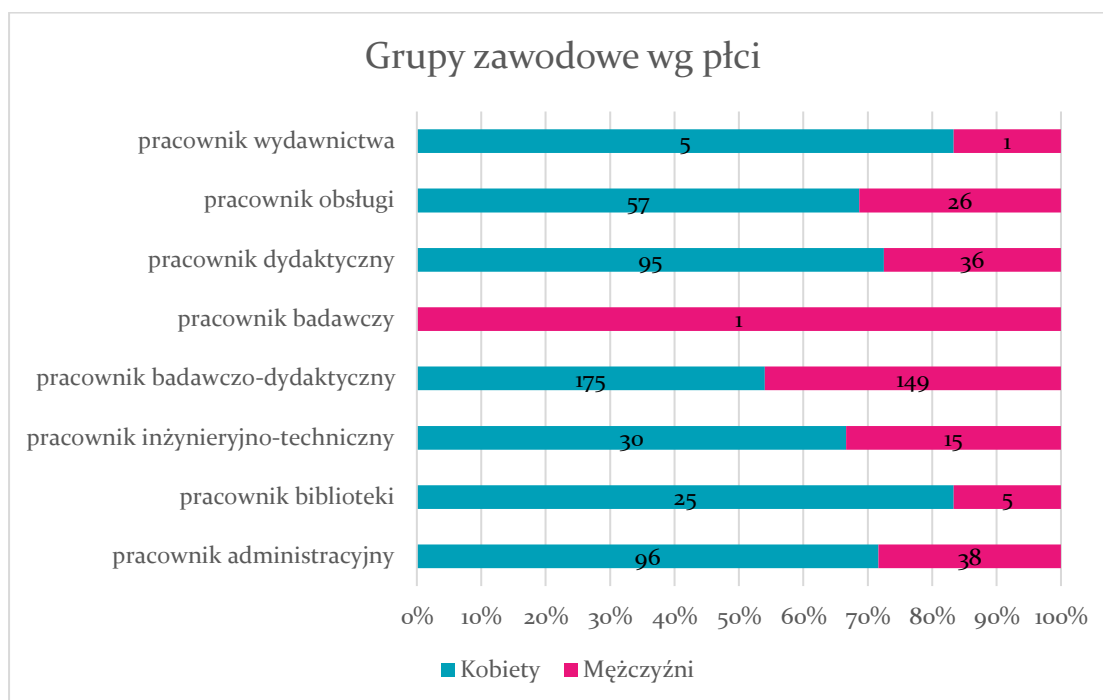
#### 4. Pracownicy jednostek organizacyjnych wg płci



Analizując rozkład płci wśród pracowników poszczególnych jednostek organizacyjnych, pamiętając o ogólnej proporcji 64% kobiet do 36% mężczyzn obserwujemy przewagę kobiet w administracji centralnej (Pion Dyrektora ds. finansowych - Kwestora, Pion Prorektora ds. Studiów i Pion Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą). W pionie Kanclerza (Dział Administracyjno-Gospodarczy, Dział Inwestycyjno-Remontowy i Dział Zamówień Publicznych) widać już przechylenie proporcji w stronę równowagi, podobnie jak w Pionie Rektora. Jeśli przyjrzymy się poszczególnym % w ramach wydziałów plasują się one na poziomie zbliżonym do ogólnej proporcji. Aby uzyskać pełny obraz równości płci w Uniwersytecie w Siedlcach warto analizie poddać również przynależność do poszczególnych grup zawodowych .



## 5. Grupy zawodowe wg płci



Aby uzyskać pełen obraz rozkładu płci wg grup zawodowych warto zsumować grupy zawodowe w obrębie pracowników będących nauczycielami akademickimi:

- 1) pracownik dydaktyczny;
- 2) pracownik badawczo-dydaktyczny;
- 3) pracownik badawczy.

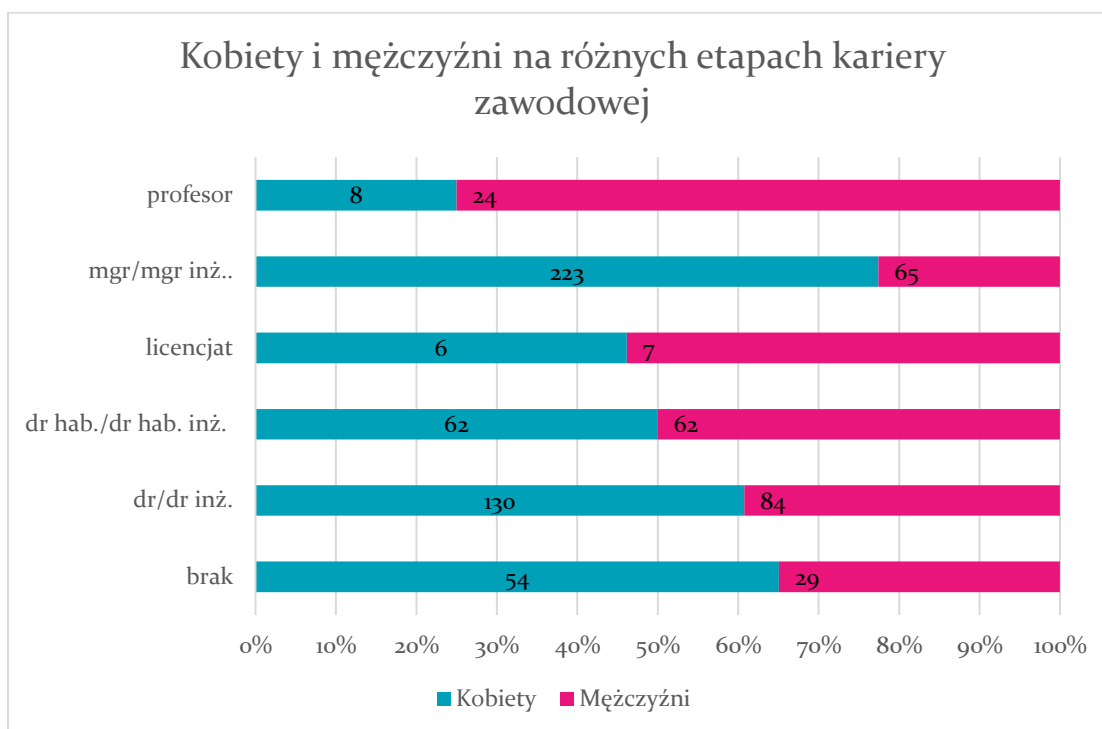
Łącznie – 456 osób, w tym 270 kobiet, co stanowi 59,2% oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi:

- 1) pracownik wydawnictwa;
- 2) pracownik obsługi;
- 3) pracownik inżynieryjno-techniczny;
- 4) pracownik biblioteki;
- 5) pracownik administracyjny.

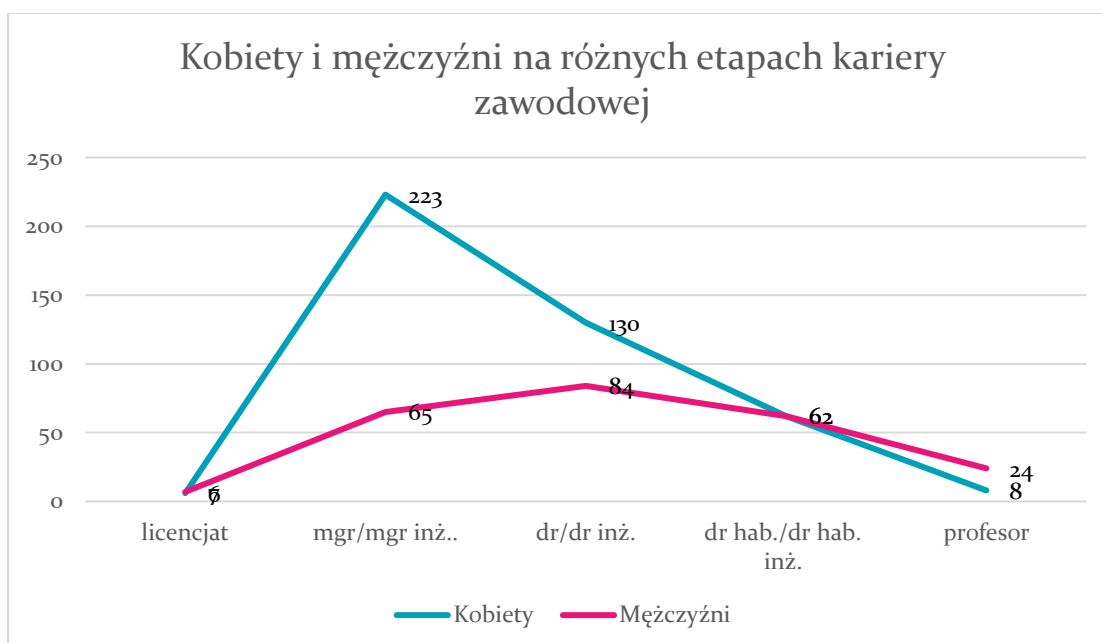
Łącznie 298 osób, w tym 213 kobiet, co stanowi 71,5%.

Przedstawione dane pokazują, że zarówno wśród nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, to kobiety stanowią większość, ale w pierwszym przypadku ta proporcja jest mniejsza niż ogólna proporcja, natomiast w przypadku „administracji” jest większa. Ponadto w przypadku pracowników dydaktycznych widać również, że to kobiety mają przewagę (73%), co wpisuje się w tradycyjny obraz przypisujący kobietom role edukacyjne, mężczyznom zaś naukowe. Na ten fakt wskazują również poszczególne rozkłady wg płci przy pracownikach badawczych (100%) oraz badawczo-dydaktycznych (54% kobiet + 46% mężczyzn).

## 6. Kobiety i mężczyźni na różnych etapach kariery



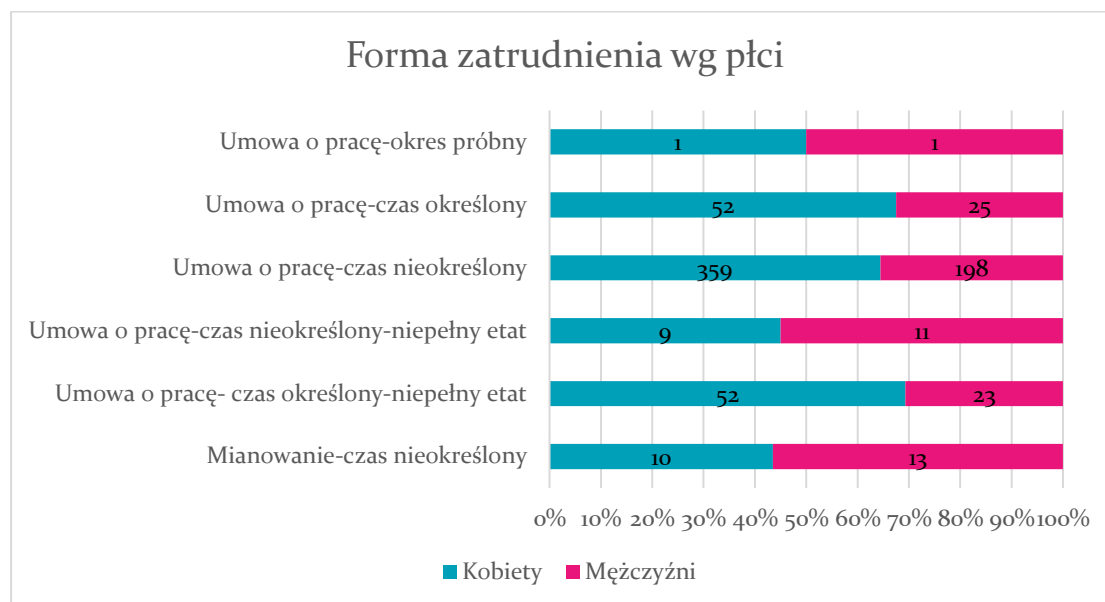
Powyższy wykres obrazuje podział na płeć na poszczególnych etapach kariery. Przedstawione dane potwierdzają fakt istnienia różnic w przebiegu ścieżki kariery u kobiet i u mężczyzn.



Kobiety częściej rezygnują z kariery naukowej z różnych powodów, najczęściej rodzinnych. Dalszych informacji na temat powodów dostarczy analiza jakościowa. Wykres w przypadku kariery mężczyzn jest bardziej wypłaszczony co może wskazywać na większą stabilność motywacji, ale również na lepsze warunki zewnętrzne, które sprzyjają

wytrwałości w dążeniu do rozwoju kariery. W przypadku kobiet widzimy, zwłaszcza na przykładzie tytułu profesora (szczyt kariery naukowej), że proporcja jest dokładnie odwrotna niż ogólna proporcja charakteryzująca pracowników Uniwersytetu.

## 7. Forma zatrudnienia wg płci



Niniejszy wykres ma na celu pokazanie jak wygląda sytuacja kobiet i mężczyzn w dostępie do różnych form zatrudnienia. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy prezentowane proporcje są zbieżne z ogólną proporcją zatrudnienia, czyli nie można stwierdzić barier w tym zakresie. Jeśli chodzi o niepełny wymiar czasu pracy, czyli chętniej wybierany jest przez mężczyzn, gdyż w przypadku umów na czas nieokreślony to więcej mężczyzn reprezentuje tę grupę. Zapewnienie dostępu do różnych rodzajów zatrudnienia jest istotnym wskaźnikiem obrazującym *work life balance* w instytucji. Warto również zauważyć, iż mniej niż ¼ personelu Uczelni jest zatrudniona na czas określony, co czyni Uniwersytet pracodawcą zapewniającym swoim pracownikom dużą stabilizację. W Uniwersytecie w Siedlcach wg danych zatrudnienia obie grupy wg płci nie doświadczają barier.

## ANALIZA JAKOŚCIOWA

Analiza jakościowa obrazująca stan równości płci oraz równowagi między życiem osobistym a zawodowym wśród pracowników Uniwersytetu w Siedlcach polegała na badaniach za pomocą ankiety ACT – monitoring równości płci (GEAM-Gender Equality Audit and Monitoring), narzędzia przeznaczonego do badania obszarów równości płci w instytucjach. Ankieta została przygotowana przez zespół naukowców w ramach projektu finansowanego z Unii Europejskiej z programu Horyzont2020, nr umowy 788204.

Konfiguracja ankiety, uruchomienie i prezentacja rezultatów badania w formie odrębnego raportu zostało powierzone wybranym członkom zespołu ds. przygotowania

GEP w ramach podzespołu roboczego. Raport zawierający szczegółowe dane i wykresy stanowi załącznik do niniejszego dokumentu. Poniżej prezentowane są wybrane wnioski, które stanowią podstawę do proponowanych działań w ramach planu działania na lata 2023 – 2026.

Ankiety skierowano do wszystkich pracowników, na zasadzie dobrowolności udziału w badaniu. Konstrukcja ankiety pozwalała na nieudzielenie odpowiedzi na poszczególne pytania. Odsetek pracowników, którzy wypełnili ankietę wyniósł 38,38%.

Procentowy udział respondentów w poszczególnych grupach pracowniczych:

- 1) pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni i dydaktyczni – 71,37%;
- 2) pracownicy inżynieryjno-techniczni – 25,49%;
- 3) pracownicy administracyjni, obsługi, biblioteki i wydawnictwa (3,14%).

W obszarze dotyczącym kultury organizacyjnej i równowagi między życiem zawodowym i prywatnym ankietowani wskazali na problemy takie jak:

- 1) trudności w wypełnianiu obowiązków w życiu osobistym ze względu na ilość czasu spędzonego w pracy – wyraźna większość pracowników, bez znaczących odchyleń w związku z płcią odpowiadającego;
- 2) zbytne zmęczenie wypełnianiem obowiązków domowych aby dobrze funkcjonować w pracy – ok. 50% respondentów bez znaczących dysproporcji w uwagi na płeć;
- 3) praca w weekendy – wysoki wskaźnik zaznaczeń, bez dysproporcji między płciami. Autorzy komentują jednak, iż niniejsza sytuacja wymaga pogłębionej analizy z powodu specyfiki pracy na uczelni (studia niestacjonarne i podyplomowe);
- 4) praca powyżej 10 godzin dziennie – wysoki wskaźnik zaznaczeń, tu zdecydowanie kobiety stanowiły najmniejszy odsetek osób. Autorzy wskazywali na konieczność dodatkowych ustaleń, jaki odsetek przypadków stanowią suwerenne wybory pracowników, a jaki odsetek wynika z przymusu (wymóg danej sytuacji, polecenie przełożonego itp.);
- 5) ingerencja życia rodzinnego w pracę – zdania respondentów w obrębie płci były podzielone. Odpowiedzi wskazują, że pracownicy mają różne opinie w temacie zgody na przenikanie się życia zawodowego i prywatnego, część preferuje postawienie wyraźnych granic a część ceni sobie możliwość elastycznego łączenia pracy i obowiązków domowych, tj. brak sztywnych godzin pracy czy miejsca pracy. Sugestie autorów raportu aby dokonać przeglądu istniejących możliwości organizacji czasu pracy i czasu wolnego oraz przeprowadzić kampanię informacyjną dla pracowników znalazły swoje odzwierciedlenie w planie działania;
- 6) branie wolnych dni jest źle postrzegane – mimo, iż głosy twierdzące nie stanowią większości, jednak dużo jest odpowiedzi niezdecydowanych lub braku odpowiedzi, co wskazuje jednak na problem. Autorzy sugerują, że rozwiązaniem tego problemu może być wypracowanie wspólnego stanowiska dziekanów, dyrektorów instytutów, kierowników zespołów badawczych, kierowników osób na stanowiskach, innych niż badawcze i dydaktyczne, w kwestii możliwości brania przez pracowników dni wolnych, awaryjnego wyjścia z pracy itp.;

- 7) dostępność urlopu na żądanie, elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej i dzielenia pracy – z raportu wynika, że jest różna świadomość wśród ankietowanych możliwości kształtowania swojego środowiska pracy. Przyczyną tego może być niska świadomość lub wymagania przełożonych, którzy narzucają godziny pracy. Autorzy sugerują, że jest wskazane przeprowadzenie działań informacyjnych w tym zakresie;
- 8) perspektywa rozwoju w związku z wykonywaną pracą – wyniki ankiety wskazały na istnienie wyraźnych dysproporcji ze względu na płeć: mężczyźni wyraźniej częściej niż kobiety dostrzegali perspektywy rozwoju. Ogólnie pracownicy udzielili pozytywnych odpowiedzi;
- 9) motywacja do osiągnięcia najwyższych wyników – istnieje silna polaryzacja stanowisk, która jednak nie zależy od płci. Aby uzyskać informację o źródle polaryzacji należy przeprowadzić dodatkowe badania, co zostało uwzględnione w przewidywanym do realizacji planie działania;
- 10) stabilność zatrudnienia – tylko 1/3 respondentów zdecydowała się udzielić odpowiedzi, co skłania do refleksji i wskazuje na potrzebę przeprowadzenia pogłębionych badań.

W obszarze dotyczącym równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej pracownicy wskazali na niżej wymienione aspekty:

- zachęcanie do ubiegania się o awans lub wyższe stanowisko oraz dostęp do szkoleń w zakresie przywództwa i aplikowania o granty stanowiło domenę mężczyzn, których dwukrotnie więcej wskazało na istnienie takich zachęt czy informacji. Zagadnienie to również znajdzie swoje odzwierciedlenie w planie działania, gdyż jedną z domniemyanych przyczyn może być istnienie barier dla kobiet w procesach rekrutacyjnych do szkoleń, warsztatów, itp.

W obszarze dotyczącym płci w badaniach i nauczaniu odpowiedzi ankietowanych dostarczyły niżej wymienionych informacji i wskazań:

- 1) pracownicy nie mają świadomości jaki jest rozkład płci w instytucji. Tylko ok. 25% badanych wskazało prawidłowo na istnienie dysproporcji. Ponad połowa twierdziła, że mniej więcej tyle samo kobiet i mężczyzn pracuje w Uniwersytecie, przy czym mężczyźni byli o tym bardziej przekonani oraz rzadziej niż kobiety rezygnowali z udzielenia odpowiedzi;
- 2) pracownicy twierdzą, że ogólnie rzecz ujmując w Uniwersytecie w Siedlcach kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani, przy czym mężczyźni są o tym bardziej przekonani, niż kobiety, a ponadto jasno widać, że więcej kobiet odmówiło wypowiedzi w tej kwestii co daje sygnał, że kwestie równości płci wymagają dalszych badań i wskazane jest pogłębianie wiedzy wśród wspólnoty Uniwersytetu w tym zakresie;
- 3) zaangażowanie w promowanie równości płci w Uczelni ogólnie rzecz ujmując oceniono pozytywnie, niestety widoczne są dysproporcje między kobietami a mężczyznami, co, w połączeniu z dużym odsetkiem odpowiedzi „nie mam zdania”, pozwala domniemywać, że jest to obszar wymagający przedsięwzięcia działań naprawczych. Ponadto pracownicy wskazali na brak wiedzy do kogo w Uniwersytecie należy się zwrócić w kwestiach związanych z równością płci;

- 4) kwestia równego przydzielania pracy wg płci postrzegana jest inaczej przez mężczyzn (pozytywnie) i przez kobiety (negatywnie). Autorzy raportu wskazują na konieczność zrewidowania mechanizmów przydzielania obowiązków służbowych w kierunku uzyskania większej przejrzystości. Biorąc pod uwagę fakt, iż wśród pracowników jest więcej kobiet, to ich zdanie na ten temat powinno bardziej się liczyć przy planowaniu działań naprawczych.

W obszarze dotyczącym przeciwdziałaniu przemocy płciowej wyniki dostarczyły niżej wymienionych informacji:

- 1) wspólnota Uniwersytetu w przeważającej większości wskazała na brak przemocy płciowej polegającej na tzw. mikroagresjach. Jedynie w przypadku odczuć związanych z pomijaniem lub niedocenianiem wkładu pracy, wynik nie był jednoznaczny, ponieważ pojawiły się odpowiedzi informujące, że respondenci doświadczyli takiego odczucia, z tym że rzadko lub czasami i w umiarkowanym stopniu. Autorzy raportu zalecili wprowadzenie mechanizmów, które zredukują problem oceny wkładu pracy, głównie przez przełożonych. Jak w przypadku wszystkich ocen, najsłabszym ogniwem jest czynnik ludzki, stąd rekomendacja o zwiększeniu w ocenach pracowniczych czynników obiektywnych (wskaźniki, udokumentowane osiągnięcia itp.) z jednoczesnym ograniczeniem roli subiektywnych ocen innych osób. W przypadku ocen innych niż pozytywne, przed ostatecznym rozstrzygnięciem, należy rozważyć umożliwienie zajęcia stanowiska przez pracowników wobec formułowanych wobec niego zarzutów.
- 2) ogólnym wnioskiem autorów jest stwierdzenie, że mikroagresje są zjawiskiem rzadkim, to kiedy już mają miejsce są wyraźnie powiązane z płcią;
- 3) w sferze dotyczącej mobbingu odpowiedzi ankietowanych dostarczyły informacji o gotowości pracowników do zgłoszenia przypadków mobbingu, z tym że zaznaczone zostało, iż skłonność do zgłoszenia mobbingu do Działu Spraw Pracowniczych była wyraźnie mniejsza;
- 4) kwestie doświadczenia mobbingu / molestowania seksualnego / szykanowania nie zostały dokładnie wyjaśnione w przypadku kobiet, gdyż większość z nich odmówiła odpowiedzi. Kobiety wskazały na przełożonego jako osobę molestującą / mężczyźni na „nie przełożonego” Taka sytuacja wskazuje na potrzebę podjęcia działań naprawczych podnoszących świadomość i poczucie bezpieczeństwa pracowników i została uwzględniona w planie działania na lata 2023-2026.

### III. Plan działania na lata 2023-2026

Plan działania na lata 2023-2026 został opracowany na podstawie wyników analizy bieżącej sytuacji oraz w toku wewnętrznych konsultacji przeprowadzanych w Uniwersytecie w Siedlcach. Realizację działań w ramach planu zaplanowano na 3 lata, z uwzględnieniem międzyokresowej ewaluacji, przeprowadzonej po upływie 1,5 roku od czasu przyjęcia niniejszego dokumentu.

Plan obejmuje działania w obrębie 5 kluczowych obszarów, które zgodnie ze wskazaniem Komisji Europejskiej, stanowią fundament osiągnięcia równowagi płci w organizacji:

- I. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (*work life balance*) i kultura organizacyjna organizacji.
- II. Równowaga płci w gremiach decyzyjnych organizacji.
- III. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery.
- IV. Włączenie kwestii płci do badań.
- V. Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Adresatem działań jest cała wspólnota Uniwersytetu, kadra naukowo – dydaktyczna, administracja centralna i wydziałowa, pracownicy inżynieryjno-techniczni, pracownicy biblioteki, i inni. Działania kierowane są również w stronę studentów i doktorantów, aby kształtować właściwe postawy w społeczeństwie, od początku rozwoju karier naukowych, przekazywać dobre praktyki i uwrażliwiać na tematykę równości szans i równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.

W ramach Gender Equality Plan Uniwersytetu w Siedlcach zostały określone główne cele do osiągnięcia:

1. Podnoszenie świadomości wagi zagadnień równościowych wśród wspólnoty Uniwersytetu.
2. Podnoszenie świadomości w zakresie dostępnych rozwiązań organizacyjno-prawnych dot. *work life balance* wśród wspólnoty Uniwersytetu.
3. Zwiększenie równowagi płci na szczeblach decyzyjnych.
4. Równowaga płci w badaniach.

Ww. cele będą miały szansę na pomyślne osiągnięcie i wdrożenie, gdy będą zgodne z modelem SMART tj. są konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i ujęte w czasie. Opracowując działania nakierunkowane na osiągnięcie ww. celów zwrócono uwagę aby plan był holistyczny i zintegrowany, aby wobec zidentyfikowanych obszarów interwencji, które są współzależne w obrębie całej instytucji, mogły zostać osiągnięte konkretne i mierzalne wskaźniki. Przy każdym działaniu określono zarówno nazwę wskaźnika, jak i jego pożądaną, realistyczną do osiągnięcia w czasie realizacji planu wartość. Dla każdego działania przewidziano również jednostkę odpowiedzialną za koordynację działania, która będzie organizowała szczegółowe aktywności w obrębie działania i podejmowała czynności angażujące w realizację inne, wskazane jednostki organizacyjne, które odpowiadają za adekwatne obszary działalności Uniwersytetu.

Ewaluację i monitoring realizacji planu będzie prowadził Zespół ds. wdrożenia Planu Równości Płci (Gender Equality Plan) pod kierownictwem prorektora ds. nauki

i współpracy z zagranicą.

Należy podkreślić, że przedmiotowy plan realizuje obowiązki wynikające z art.7 ust. 6 z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady(UE) 2021/695 ustanawiający program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” zapewniające „skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Program dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz innych odpowiednich gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie.”

## **Cel 1. Podnoszenie świadomości wagi zagadnień równościowych wśród wspólnoty Uniwersytetu.**

### **Działanie 1.1. Powołanie przez Rektora Uniwersytetu w Siedlcach Zespołu ds. wdrożenia i monitorowania GEP**

Jednostka koordynująca: Dział Nauki i Współpracy z zagranicą.

Wskaźniki: Powołanie zespołu, liczba spotkań zespołu.

Opis działania: Zespół składający się z przedstawicieli wydziałów i jednostek administracji centralnej, przedstawiciela doktorantów i studentów, pod merytorycznym nadzorem prorektora ds. nauki i współpracy z zagranicą, podczas regularnych spotkań będzie czuwał nad realizacją planu działania, monitorował postępy prac i przeprowadzi międzyokresową ewaluację po upływie 18 miesięcy od wprowadzenia planu.

Termin realizacji: Grudzień 2023 roku

---

### **Działanie 1.2. Utworzenie na witrynie internetowej Uniwersytetu w Siedlcach zakładki zawierającej Plan równości płci**

Jednostka koordynująca: Dział Promocji i Komunikacji.

Wskaźniki: Utworzenie zakładki dotyczącej GEP.

Opis działania: Strona www będąca miejscem publikacji informacji, danych i materiałów o wszelkich aktywnościach w ramach działań równościowych prowadzonych w Uniwersytecie. Będzie zawierać informacje o szkoleniach dot. tematyki równościowej, wyniki przeprowadzonych analiz, zalecenia władz dot. działań równościowych.

Termin realizacji: Marzec 2024 roku

---



### **Działanie 1.3. Cykliczne warsztaty/szkolenia z tematyki równościowej adresowane do całej wspólnoty Uniwersytetu**

Jednostka koordynująca: Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji.

Wskaźniki: Liczba przeprowadzonych szkoleń, liczba uczestników szkolenia.

Opis działania: Przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń w poszczególnych grupach, począwszy od kadry zarządzającej, poprzez administrację, pracowników inżynieryjno-technicznych oraz studentów i doktorantów. Organizacja spotkań otwartych dedykowanych otoczeniu społeczno-gospodarczemu.

Termin realizacji: Grudzień 2024 roku

---

### **Działanie 1.4. Analiza jakościowa (monitoring postępu GEP) poprzez badanie ankietowe adresowane do całej wspólnoty Uniwersytetu**

Jednostka koordynująca: Zespół ds. wdrożenia i monitorowania GEP.

Wskaźniki: Liczba przeprowadzonych ankiet, liczba respondentów.

Opis działania: Przygotowanie i przeprowadzenie ankiety oraz przygotowanie raportu na podstawie wyników ankiety badającej poziom świadomości równościowej wśród pracowników Uniwersytetu.

Termin realizacji: Maj 2025 roku

---

## **Cel 2. Podnoszenie świadomości w zakresie dostępnych rozwiązań organizacyjno-prawnych dot. work life balance wśród wspólnoty Uniwersytetu.**

### **Działanie 2.1. Kampania informacyjna dotycząca dostępnych rozwiązań organizacyjno-prawnych dot. możliwości kształtowania swojego środowiska pracy.**

Jednostka koordynująca: Dział Spraw Pracowniczych.

Wskaźniki: Realizacja kampanii informacyjnej w witrynie internetowej Uniwersytetu, liczba odwiedzin witryny, liczba uczestników spotkania informacyjnego.

Opis działania: Przygotowanie kompendium z dostępnych rozwiązań organizacyjno-prawnych i umieszczenie ich w zakładce dedykowanej GEP podnoszących świadomość pracowników pod względem możliwości lepszego dostosowania swojego środowiska pracy do sytuacji osobistej w celu lepszego godzenia obowiązków domowych

z obowiązkami zawodowymi. Promocja kompendium podczas spotkania otwartego dla pracowników Uniwersytetu.

Termin realizacji: Wrzesień 2024 roku

---

### **Działanie 2.2. Wypracowanie regulacji w kwestii możliwości brania przez pracowników dni wolnych, awaryjnego wyjścia z pracy itp.**

Jednostka koordynująca: Dział Spraw Pracowniczych.

Wskaźniki: Dokument zawierający zalecenia.

Opis działania: Wypracowanie wspólnego stanowiska dziekanów, dyrektorów instytutów, kierowników zespołów badawczych, kierowników osób na stanowiskach innych niż badawcze i dydaktyczne w kwestii możliwości brania przez pracowników dni wolnych, awaryjnego wyjścia z pracy itp.

Termin realizacji: Czerwiec 2024 roku

---

## **Cel 3. Zwiększenie równowagi płci na szczeblach decyzyjnych.**

### **Działanie 3.1. Monitorowanie wskaźnika równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych**

Jednostka koordynująca: Dział Spraw Pracowniczych

Wskaźniki: Udział procentowy kobiet w pełnieniu funkcji zarządczych

Opis działania: Stałe monitorowanie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w uczelni (szczególnie w sytuacji dokonywania zmian w tym zakresie). Działania służące utrzymaniu wysokiego udziału kobiet przy zachowaniu merytorycznych kryteriów przy wyborze osób pełniących funkcje kierownicze w uczelni będzie stanowiło dodatkowe narzędzie wspierające podejmowanie decyzji kadrowych.

Termin realizacji: od Stycznia 2024 roku

---

## **Cel 4. Równowaga płci w badaniach naukowych**

### **Działanie 4.1. Przygotowanie opracowania prezentującego przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych.**

Jednostka koordynująca: Dział Nauki i Współpracy z Zagranicą.

Wskaźniki: Opracowanie prezentujące przykłady i sposoby włączenia płci do treści badawczych.

Opis działania: Opracowanie będzie zawierać przykłady włączenia wymiaru płci do treści badawczych pochodzące z polskich i zagranicznych jednostek badawczych i uczelni. Zebrane dane będą uwzględniały przykłady z dziedzin, w ramach których prowadzone są badania w Uniwersytecie. Odbiorcami opracowania będą osoby realizujące zadania badawcze, finansowane w ramach subwencji na rozwój potencjału badawczego Uniwersytetu oraz przygotowujące i prowadzące projekty badawcze finansowane ze źródeł zewnętrznych.

Termin realizacji: Czerwiec 2024 roku

---

#### **Działanie 4.2. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych we wnioskach o realizację zadań badawczych finansowanych z subwencji na rozwój potencjału badawczego Uniwersytetu.**

Jednostka koordynująca: Dział Nauki i Współpracy z Zagranicą

Wskaźniki: Zmieniony formularz wniosku o zgodę na finansowanie zadania badawczego.

Opis działania: Wprowadzenie obowiązku uwzględnienia analizy płci w ramach planowanych badań i włączenie do kryterium oceny zadania badawczego sposobu uwzględnienia płci w planowanych badaniach wszędzie gdzie istnieje taka możliwość.

Termin realizacji: Grudzień 2023 roku

---

## **IV. Podsumowanie**

Niewątpliwie wprowadzanie zasad równości płci przynosi korzyści w obszarze badań naukowych i innowacji (B+I), przyczyniając się do poprawy ich jakości i przydatności. Równość płci jest jedną z podstawowych wartości Unii Europejskiej.

Analizy ilościowe i jakościowe przedstawione w niniejszym dokumencie pokazują, że w Uniwersytecie w Siedlcach wspólnota Uniwersytetu dostrzega znaczenie parytetów w prowadzeniu działalności naukowej i badawczej, edukacyjnej oraz społecznej. Wiedza o aspektach związanych z równością szans i płci oraz o potrzebie zachowywania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym, w świetle przedstawionych wyżej informacji, plasuje się na dobrym poziomie.

Są obszary gdzie interwencja jest zbędna, na co jasno wskazują autorzy Raportu z badania ankietowego z użyciem narzędzia GEAM, stanowiącego załącznik do niniejszego Planu równości płci.

- W obszarze kultury organizacyjnej oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym:

*„Wśród obszarów ocenionych wyraźnie pozytywnie znalazły się kwestie brania dni wolnych, ingerencji życia rodzinnego w pracę, urlopów na żądanie, elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej i warunków pracy w UPH.”;*

- W obszarze przeciwdziałania przemocy płciowej:

*„Badani pracownicy wyraźnie zaprzeczyli istnieniu takich praktyk jak przypisywanie stanowisk niższej rangi, traktowanie jako obywatela drugiej kategorii, uprzedzenia odnośnie inteligencji i zdolności, mobbing/molestowanie/szykanowanie.”;*

Są również takie gdzie realizacja działań jest niezbędna, np. równowaga w rozwoju kariery czy płęć w badaniach i nauczaniu. Wyniki ankiety sugerują, że problem może występować i wymaga dalszej diagnostyki i działań korygujących.

Zaproponowany plan działania odpowiada na ww. potrzeby, a jego konstrukcja, w tym harmonogram, daje duże szanse na skuteczność i adekwatność. Poszczególne aktywności, zarówno te pogłębiające diagnozę, jak i przeprowadzające zmiany są zaplanowane w czasie w taki sposób, jedno po drugim, aby spodziewany rezultat został osiągnięty. Zaplanowane wskaźniki umożliwią, na przestrzeni czasu, obserwację postępów wywiązywania się zespołu wdrażającego GEP z realizacji planu (monitoring i ewaluację).

Realizując powyższy plan Uniwersytet w Siedlcach będzie dążyć do podnoszenia świadomości na temat polityki równości płci wśród pracowników i studentów oraz otoczenia społeczno-gospodarczego, monitorowania ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju zawodowym, identyfikowania i usuwania potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią oraz stereotypów jej dotyczących. Zespół wdrażający GEP będzie promował, upowszechniał i zachęcał do stosowania dobrych praktyk, w tym zakresie. Wierzimy, że równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym ma pozytywny wpływ na jakość badań i nauczania oraz wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej Uczelni w Europie i na świecie, poprzez budowanie poczucia wspólnoty.

Siedlce, 27 maja 2023

UNIwersytet PRZYRODNICZO-HUMANISTYCZNY W SIEDLCACH

**RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO Z UŻYCIEM NARZĘDZIA GEAM**

Autorzy raportu:

Dr Tomasz Kacprzak – Wydział Agrobiotechnologii i Nauk o Zwierzętach

Dr Małgorzata Rutkowska – Wydział Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu

## Spis treści

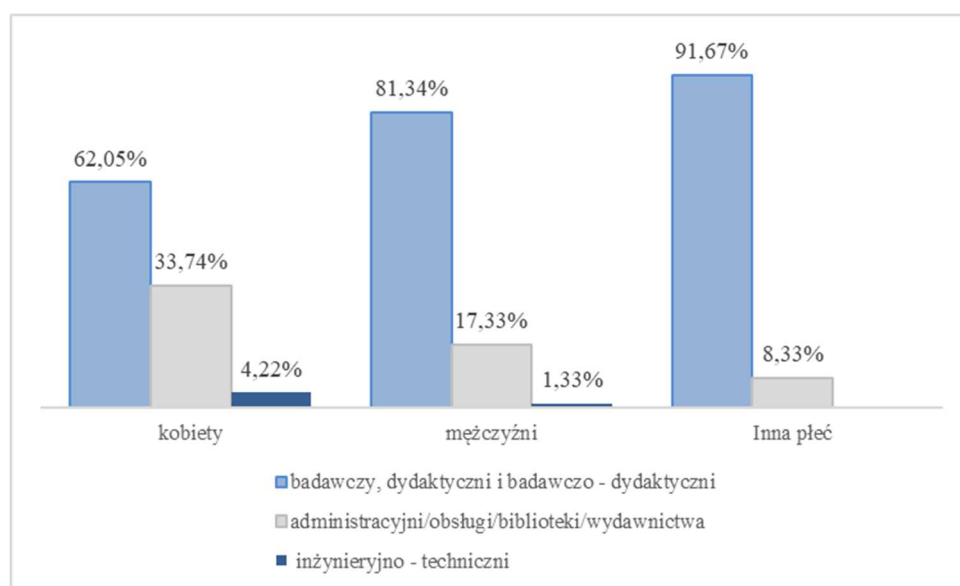
<b>1</b>	<b>Wstęp .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Obszary tematyczne badania.....</b>	<b>4</b>
2.1	Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym oraz kultura organizacyjna.....	4
2.1.1	Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym .....	4
2.1.2	Kultura organizacyjna w UPH .....	11
2.2	Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym .....	17
2.3	Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej	18
2.4	Płeć w badaniach i nauczaniu.....	19
2.5	Przeciwdziałanie przemocy płciowej.....	24
<b>3</b>	<b>Podsumowanie .....</b>	<b>30</b>

# 1 Wstęp

Badanie ankietowe przeprowadzono za pomocą ankiety ACT – Monitoring równości płci (GEAM<sup>1</sup> -Gender Equality Audit and Monitoring)<sup>2</sup>, narzędzia dedykowanego do badania obszarów równości płci w instytucjach i organizacjach. Badanie przeprowadzono w dniach 21 - 27 marca 2023 r. z zastosowaniem techniki CAWI (ang. Computer Assisted Web Interviewing). Zastosowano dobór zupełny. Ankiety skierowano do 766 osób, na zasadzie dobrowolności udziału w badaniu. Odsetek pracowników, którzy wypełnili ankietę wyniósł 38,38 %.

Wśród ankietowanych osób 65,64% stanowiły kobiety, 29,34% mężczyźni, zaś 5,02% stanowiły osoby niebinarne oraz te, które wskazały inną płeć. Dla dalszych analiz z uwagi na niewielki odsetek wszystkich badanych osoby, które zadeklarowały niebinarność i inną płeć połączono w jedną grupę „inna płeć”. Jeśli chodzi o przynależność badanych osób do grup pracowniczych, to największą zbiorowość (71,37%) stanowili pracownicy badawczy, dydaktyczni i badawczo - dydaktyczni, następnie pracownicy inżynieryjno-techniczni (25,49%) oraz pracownicy administracyjni, obsługi, biblioteki i wydawnictwa (3,14%). Z danych zawartych na wykresie 1 wynika, że występują dysproporcje płciowe w poszczególnych grupach pracowniczych.

**Wykres 1.** Przynależność do grup pracowniczych



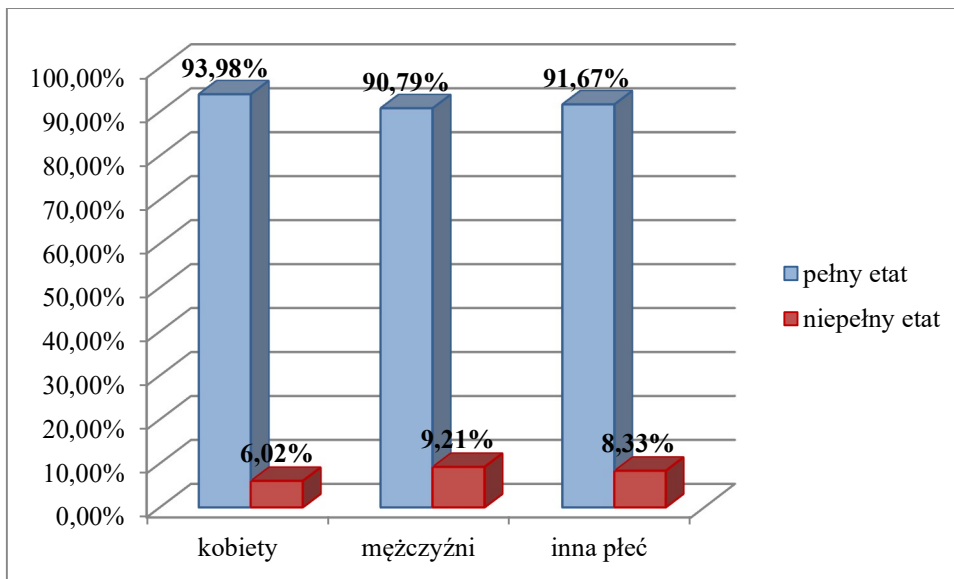
W grupie pracowników badawczych, dydaktycznych i badawczo – dydaktycznych zatrudnionych było odpowiednio 62,05% kobiet, 81,34% mężczyzn i 91,67% osób o innej płci, z kolei wśród pracowników administracyjnych, obsługi, biblioteki i wydawnictwa znalazło się 33,74% kobiet, 17,33% mężczyzn i 8,33% osób deklarujących inną płeć. Pracownicy inżynieryjno – techniczni to grupa wskazana przez 4,22% badanych kobiet i 1,33% mężczyzn. Osoby o innej płci w tej grupie nie wystąpiły.

Według danych ankietowych 92,55% badanych pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś 7,45% pracowników wykonywało swoje obowiązki w ramach niepełnego etatu.

<sup>1</sup> <https://www.geam.act-on-gender.eu/>

<sup>2</sup> Aldercotte, A., Caprile, M., Gutan, K., Müller, J., Yanes, S. (2020, April 16). ACT - Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) - CORE Questionnaire. doi: 10.5281/zenodo.4925859

**Wykres 2.** Wymiar czasu pracy



Dane zawarte na wykresie 2 wskazują, że nie ma istotnych różnic w kwestii wymiaru czasu pracy w zależności od płci. Najczęściej w pełnym wymiarze zatrudnione były kobiety (93,98%), następnie osoby deklarujące inną płeć (91,67%) i mężczyźni (90,79%).

## 2 Obszary tematyczne badania

Dalsze rozważania podporządkowano podziałowi tematyki *gender equality plan* na pięć obszarów:

1. Kultura organizacyjna i *work life balance* (równowaga między pracą zawodową a życiem prywatnym);
2. Równowaga na szczeblu decyzyjnym
3. Równowaga w rozwoju kariery
4. Płeć w badaniach i nauczaniu
5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej

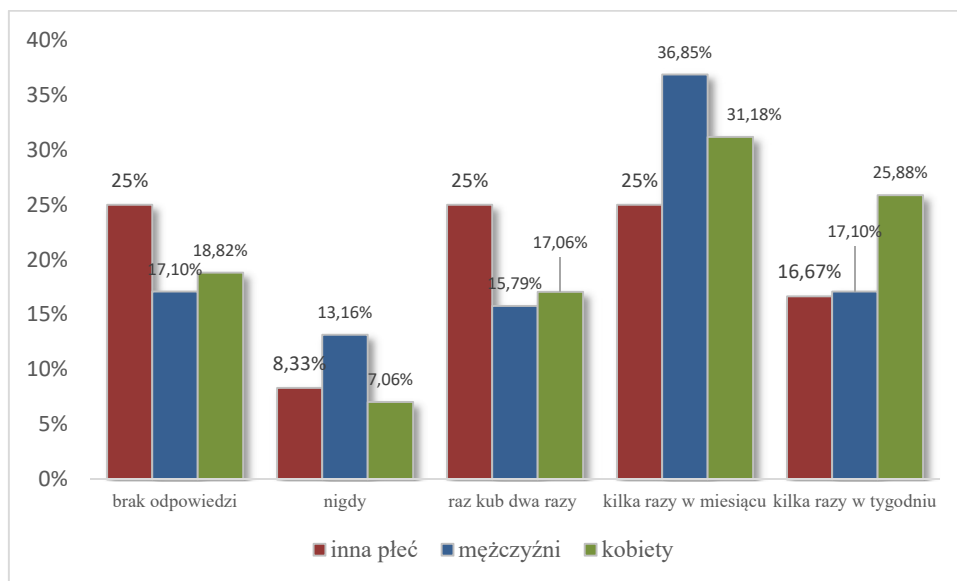
### 2.1 Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym oraz kultura organizacyjna

#### 2.1.1 Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

W obszarze pierwszym badanie dotyczyło m.in. sytuacji, w której pracownicy po powrocie z pracy do domu byli zbyt zmęczeni by wypełniać swoje obowiązki domowe.



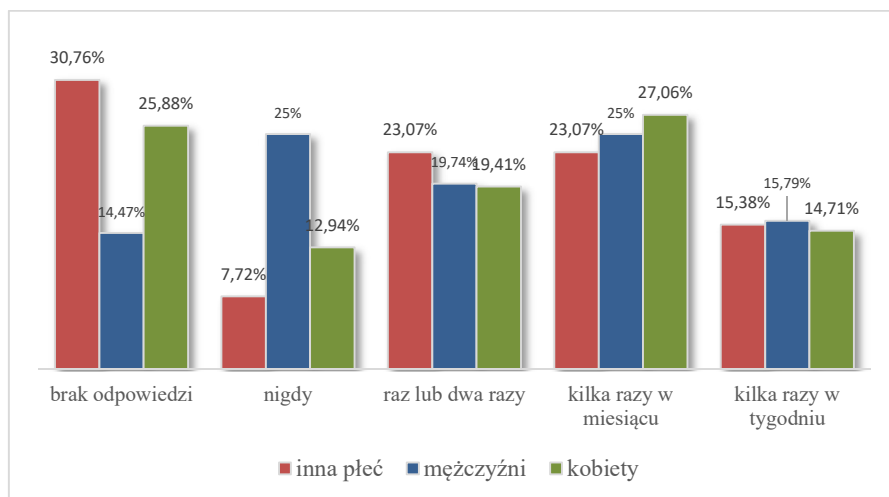
**Wykres 3.** Częstotliwość w ciągu 3 ostatnich miesięcy: zdarzenie – wróciłem/am do domu z pracy zbyt zmęczony/zmęczona by wypełniać swoje obowiązki domowe



Z danych zawartych na wykresie 3 wynika, że takie sytuacje z największą częstotliwością (kilka razy w tygodniu) przydarzały się kobietom, z umiarkowaną częstotliwością (kilka razy w miesiącu) najczęściej zdarzały się mężczyznom, a relatywnie rzadko (raz lub dwa razy) najczęściej zdarzały się osobom innej płci. Odpowiedzi „nigdy” zdecydowało się udzielić 13,16% mężczyzn, 8,33% osób innej płci i 7,06% kobiet. W szerszym ujęciu przedmiotowa sytuacja przytrafiła się ogółem ¼ badanych respondentek. Mężczyźni rzadziej doświadczali takich sytuacji (69,74% wskazań). Z kolei wśród osób innej płci, sytuacja taka dotyczyła 66,67% badanych. Mimo różnic w odpowiedziach przedstawicieli poszczególnych płci, należy podkreślić, że były to różnice niewielkie, sięgające kilku punktów procentowych.

Kobiety również w największym stopniu miały trudności w wypełnianiu obowiązków w życiu osobistym ze względu na ilość czasu spędzonego w pracy (61,18% wskazań). Dotyczyło to również 60,53% mężczyzn i 58,33% osób innej płci. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawia wykres 4.

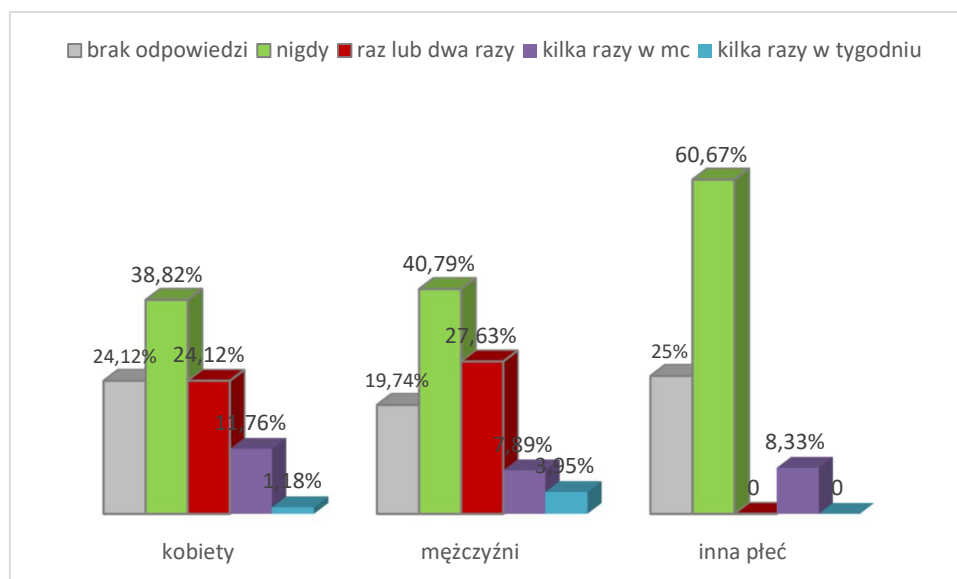
**Wykres 4.** Częstotliwość w ciągu 3 ostatnich miesięcy: zdarzenie - trudności w wypełnianiu obowiązków w życiu osobistym ze względu na ilość czasu spędzonego w pracy



Choć różnice postrzegania problemu nie zleżały istotnie od płci (różnice kilku punktów procentowych), to wyraźna większość pracowników UPH doświadczyła jednak przedmiotowego problemu. Należy dodatkowo zbadać problematykę czasu pracy, zarówno w budynkach UPH, jak i poza nimi. Z uwagi na osoby wykonujące obowiązki w ramach nienormowanego czasu pracy, należy wziąć pod uwagę dłuższe okresy (miesiąc, kwartał itp.).

W badaniu poproszono również respondentów o ocenę czy z powodu obowiązków domowych pojawili się w pracy zbyt zmęczeni by dobrze funkcjonować.

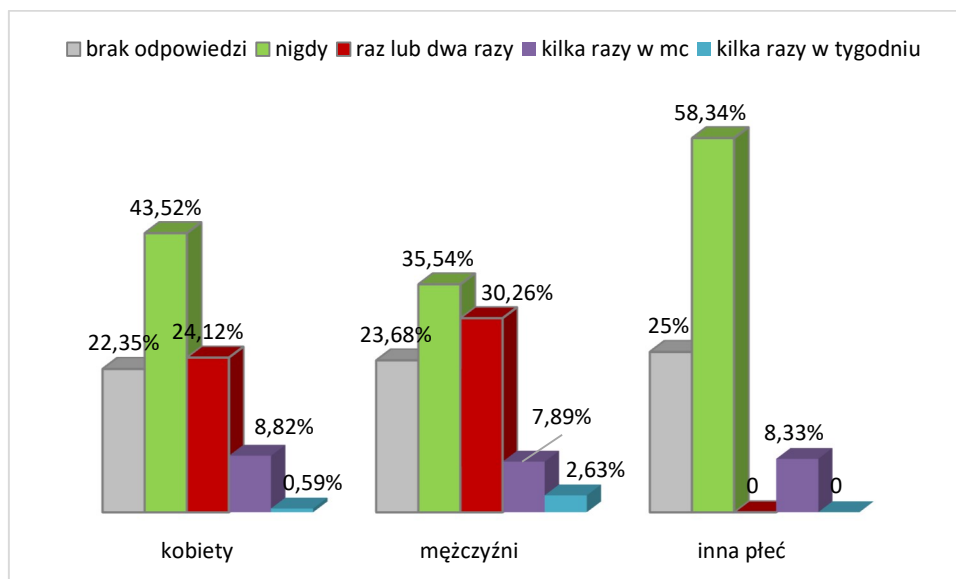
**Wykres 5.** Częstotliwość w ciągu 3 ostatnich miesięcy: zdarzenie – z powodu obowiązków domowych pojawienie się w pracy zbyt zmęczonym by dobrze funkcjonować



Według danych zawartych na wykresie 5 przedmiotowy problem kilka razy w tygodniu dotyczył 3,95% mężczyzn oraz 1,18% kobiet, w wymiarze kilku incydentów miesięcznie dotykał 7,39% mężczyzn, 8,33% osób innej płci i 11,76% kobiet. Incydentalnie (raz lub dwa razy) taka sytuacja zdarzyła się u 27,63% mężczyzn i u 24,12% kobiet. Nigdy takiej sytuacji nie doświadczyło 60,67% osób innej płci, 40,79% mężczyzn i 38,82% kobiet. Pozostałe osoby (25,00% osób innej płci, 24,12% kobiet i 19,74% mężczyzn) nie udzieliły odpowiedzi. Z uzyskanych danych można wyprowadzić kilka wniosków. Po pierwsze w przypadku kobiet i mężczyzn rozkład odpowiedzi świadczących o tym, że omawiana sytuacja nigdy nie miała miejsca i o tym, że się zdarzyła (w różnym nasileniu) był niemal identyczny. Po odrzuceniu wariantów „brak odpowiedzi” okazuje się, że obowiązki domowe wpływają na zmęczenie w pracy u około połowy kobiet i mężczyzn. U osób deklarujących inną płć zdecydowanie dominowały odpowiedzi „nigdy”. Po drugie nie ma znaczących dysproporcji płciowych w wynikach uzyskanych od kobiet i mężczyzn, odchylenie nastąpiło w przypadku osób innej płci, jednak miało ono kierunek wyraźnie pozytywny.

Badanie objęło także sytuacje, kiedy pracownicy mieli trudności ze skoncentrowaniem się na pracy z powodu osobistych zobowiązań. Wyniki w tej kwestii zostały zilustrowane na wykresie 6.

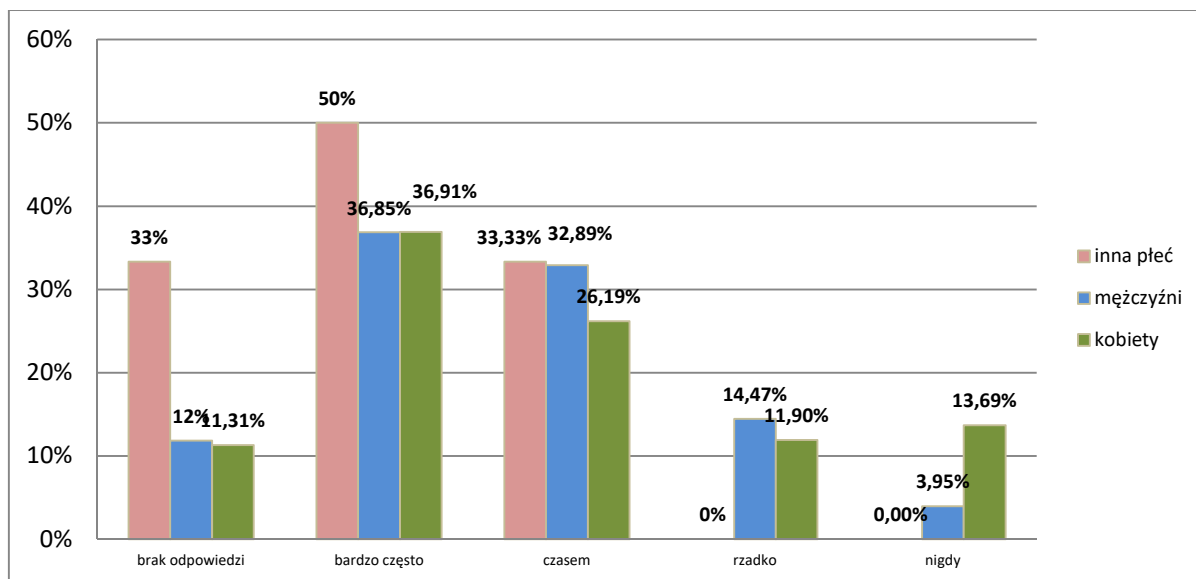
**Wykres 6.** Częstotliwość w ciągu 3 ostatnich miesięcy: zdarzenie – trudno mi było skoncentrować się w pracy z powodu moich osobistych zobowiązań



Kilka razy w tygodniu taka sytuacja przydarza się 2,63% mężczyźni i 0,59% kobiet, zaś kilka razy w miesiącu doświadcza jej 8,82% kobiet, 8,33% osób innej płci i 7,89% mężczyzn. Incydentalnie (raz lub dwa razy) doświadczyło tego 30,26% mężczyzn i 24,12% kobiet. Z kolei nigdy nie przydarzyło się to najczęściej osobom innej płci (58,34% wskazań), następnie kobietom (43,52% wskazań) i mężczyznom (35,54% wskazań). Około ¼ respondentów każdej płci nie odpowiedziało na to pytanie. Z uzyskanych danych wynika też, że niezależnie od płci najczęściej zaznaczaną odpowiedzią była opcja „nigdy”. Mimo to, po odrzuceniu wyniku „brak odpowiedzi” okazało się, że trudności z koncentracją w pracy z powodu osobistych zobowiązań miewała ponad połowa mężczyzn i co trzecia kobieta. Wśród osób innej płci zjawisko to występowało marginalnie.

Łączenie obowiązków osobistych i zawodowych jest ściśle związane z czasem pracy, stąd w ankiecie GEAM zarekomendowano zbadanie jak często w miesiącu zdarza się, że pracownicy wykonują swoje obowiązki zawodowe w weekendy. Graficzną ilustrację odpowiedzi w tej kwestii przedstawia wykres 7.

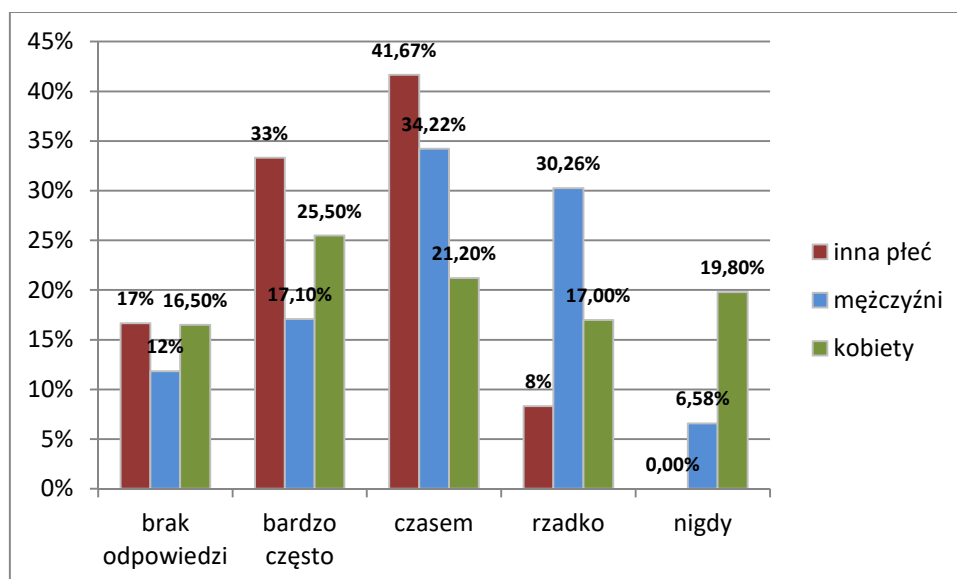
**Wykres 7.** Jak często w miesiącu zdarzało się Państwu pracować w weekendy



Zdecydowana większość odpowiedzi niezależnie od płci świadczy o wykonywaniu przez pracowników obowiązków zawodowych w weekendy. Co druga osoba innej płci oraz co trzecia kobieta i co trzeci mężczyzna doświadczają takich sytuacji bardzo często. Co trzeciemu mężczyźnie i co trzeciej osobie innej płci oraz co czwartej kobiecie przydarza się to czasem. Rzadko doświadczają tego 14,47% mężczyzn i 11,90% kobiet. Pracy weekendowej nie wykonywało jedynie 13,69% kobiet oraz 3,95% mężczyzn. Odpowiedzi takiej nie zaznaczyła żadna osoba innej płci. Z uzyskanych danych wynika, że nie ma wyraźnych dysproporcji płciowych w związku z pracą w weekendy, jedynie nieznacznie wyższe wskaźniki dotyczyły osób innej płci, chociaż należy też zauważyć, że w tej grupie wystąpił wyraźnie najwyższy wskaźnik osób, które nie udzieliły żadnej odpowiedzi. Bardzo wysoki wskaźnik osób, które pracują w weekendy może wynikać ze specyfiki pracy w UPH. Część zajęć dydaktycznych odbywa się w weekendy w ramach studiów zaocznych i podyplomowych. Mimo to, pracownicy dydaktyczni i badawczo – dydaktyczni stanowili 71,37% badanych, a jedynie co 10 pracowników nie wykonywał obowiązków w weekendy. Jasnym jest, że nie wszyscy pracownicy dydaktyczni i badawczo – dydaktyczni prowadzą zajęcia weekendowe oraz, że pracownicy z innych grup pracują w weekendy (np. biblioteka, portiernie itp.). Warto zatem w dodatkowym badaniu ustalić czy wszystkie prace wykonywane w weekendy rzeczywiście są niezbędne.

Potencjalnym utrudnieniem zachowania *work life balance* jest praca przez ponad 10 godzin dziennie. Stanowisko pracowników UPH w tej sprawie ilustruje wykres 8.

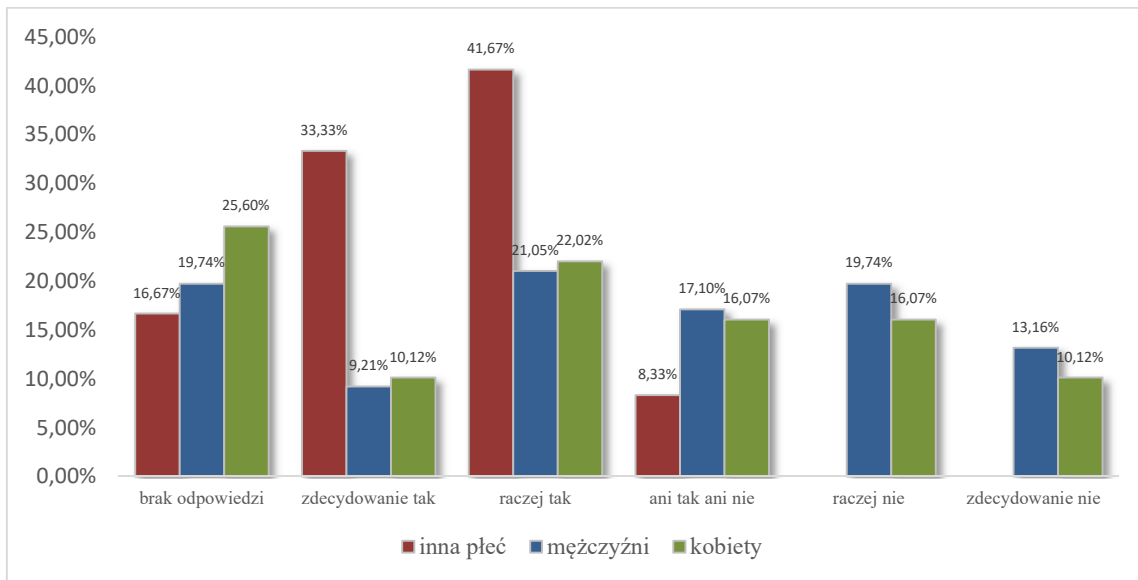
**Wykres 8.** Jak często w miesiącu zdarzało się Państwu pracować przez ponad 10 godzin dziennie



Z uzyskanych danych wynika, że pracy powyżej 10 godzin dziennie doświadczyło łącznie 82,67% osób innej płci, 81,48% mężczyzn i 63,70% kobiet. Nigdy taka sytuacja nie przydarzyła się 19,8% kobiet oraz 6,58% mężczyzn. Długotrwała praca najbardziej dotyczyła zatem osób innej płci, a najmniej kobiety. Wysokie wartości wskaźnika mogą wynikać z kilku przesłanek. Po pierwsze znaczna część pracowników UPH wykonuje swoje obowiązki w systemie nienormowanego czasu pracy. Po drugie część z nich celowo ustala swój plan zajęć koncentrując zajęcia w dwóch lub trzech dniach tygodnia, aby w pozostałe dni mieć więcej czasu na działalność badawczą lub załatwienie spraw prywatnych, np. sprawy urzędowe, wizyty lekarskie itp. Po trzecie cechą nienormowanego czasu pracy jest konieczność bieżącego reagowania na terminy skierowania artykułów do wydawnictw, odpowiadania na uwagi recenzentów, przygotowywania raportów itp. Po czwarte niektóre stanowiska obsługi (np. pracownicy portierni) obsługiwane są w systemie pracy 12h. Zatem samo zjawisko występowania przypadków pracy powyżej 10 godzin dziennie nie ma negatywnego wymiaru, należy jednak ustalić jaki odsetek przypadków stanowią suwerenne wybory pracowników, a jaki odsetek wynika z przymusu (wymóg danej sytuacji, polecenie przełożonego itp.).

Kolejne pytanie dotyczyło zajęcia stanowiska wobec stwierdzenia, że aby odnieść sukces, nie można pozwolić, by życie rodzinne ingerowało w pracę.

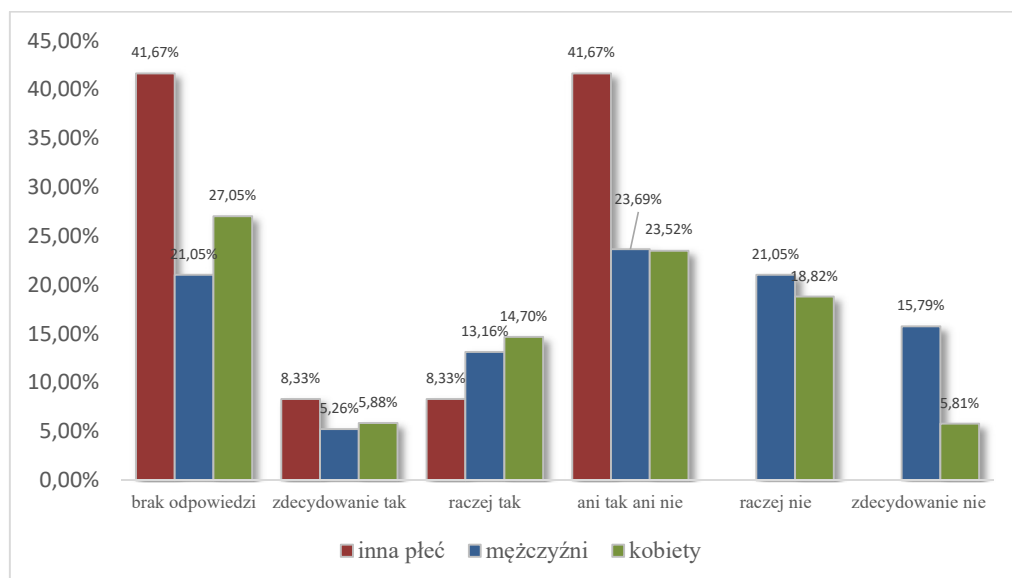
**Wykres 9.** W jakim stopniu poniższe stwierdzenie odnoszą się do Państwa środowiska pracy: aby odnieść sukces, nie można pozwolić, by życie rodzinne ingerowało w pracę



Według danych zawartych na wykresie 9 zdania kobiet i mężczyzn były w tej kwestii podzielone. Opinie mężczyzn obejmowały 30,26 5% wskazań twierdzących i 32,9% przeczących. Wśród kobiet odnotowano 32,14% odpowiedzi twierdzących i 26,19% przeczących. Osoby innej płci były bardziej jednomyślne ( 75% wskazań twierdzących i żadnej odpowiedzi przeczącej). Na zaznaczenie odpowiedzi „ani tak ani nie” zdecydowało się 17,1% mężczyzn, 16,07% kobiet i 8,33% osób innej płci. Na nieudzielenie żadnej odpowiedzi zdecydowała się co czwarta kobieta, co piąty mężczyzna i co szósta osoba innej płci. Taki rozkład odpowiedzi może wynikać z subiektywnego podejścia respondentów do kwestii łączenia życia zawodowego i osobistego. W literaturze przedmiotu panuje pogląd, że część pracowników preferuje postawienie wyraźnej granicy między czasem pracy a czasem spędzonym poza pracą. Takie osoby wolą system stałych godzin w pracy, gdzie „nie zabiera się pracy domu”. Istnieje jednak równie liczna grupa pracowników, ceniąca elastyczność między pracą a życiem osobistym. Takie osoby chętnie korzystają z elastycznych warunków pracy, stronią od sztywno wyznaczonych godzin pracy i chętnie część obowiązków wykonują w domu. W UPH różne stanowiska cechują się odmiennymi systemami pracy. Warto dokonać przeglądu istniejących możliwości organizacji czasu pracy i czasu wolnego oraz przeprowadzić kampanię informacyjną dla pracowników w tym zakresie.

Ostatnie pytanie w tym bloku tematycznym dotyczyło wyrażenia opinii czy branie wolnych dni jest w UPH źle postrzegane.

**Wykres 10.** W jakim stopniu poniższe stwierdzenie odnoszą się do Państwa środowiska pracy: branie dni wolnych jest źle postrzegane

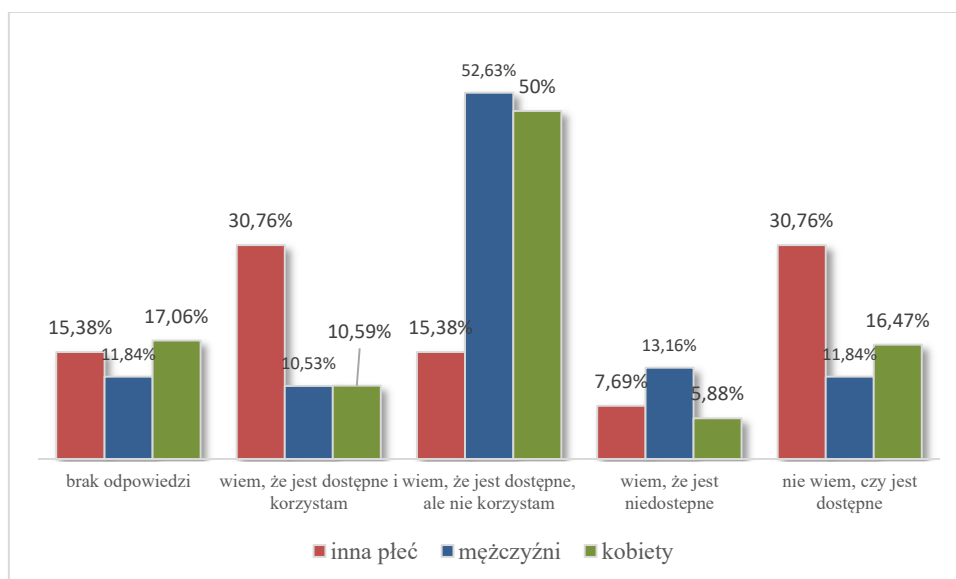


Zgodnie z danymi zawartymi na wykresie 10 kobiety i mężczyźni w większości zaprzeczyli temu twierdzeniu. W przypadku kobiet odnotowano 20,58% głosów twierdzących i 25,63% przeczących. Wśród mężczyzn było to odpowiednio 18,42% i 36,84% wskazań. Wśród osób deklarujących inną płeć stwierdzono 16,66% twierdzących i żadnego przeczącego. Odpowiedzi „ani tak ani nie” udzieliło 41,67% innej płci, 23,69% mężczyzn i 23,52% kobiet. Co czwarta osoba zdecydowała się nie udzielić odpowiedzi na to pytanie. Najczęściej dotyczyło to osób innej płci (41,67% przypadków), następnie kobiet (27,05%), a w najmniejszym stopniu mężczyzn (21,05%). W UPH poza rozwiązaniami z kodeksu pracy (np. urlop na żądanie) istnieje wiele możliwości mniej formalnych, aby w razie konieczności mieć dzień wolny od pracy. Praktykowane są takie rozwiązania jak np.: zamiana dyżuru bądź zajęć z innym pracownikiem, przełożenie zajęć na inny termin, czy zastępstwo. Odbywa się to po uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym. Mimo to, badanie wykazało, że są osoby, u których wzięcie dnia wolnego wywołuje negatywne skutki (źle postrzegane). Rozwiązaniem tego problemu może być wypracowanie wspólnego stanowiska dziekanów, dyrektorów instytutów, kierowników zespołów badawczych, kierowników osób na stanowiskach innych niż badawcze i dydaktyczne w kwestii możliwości brania przez pracowników dni wolnych, awaryjnego wyjścia z pracy itp.

### 2.1.2 Kultura organizacyjna w UPH

Kolejny blok pytań miał na celu zbadanie kultury organizacyjnej w UPH. Zbadano wśród pracowników świadomość występowania różnych rozwiązań składających się na kulturę organizacyjną i skłonność do korzystania z nich. Dane zawarte na wykresie 11 dotyczą urlopu na żądanie.

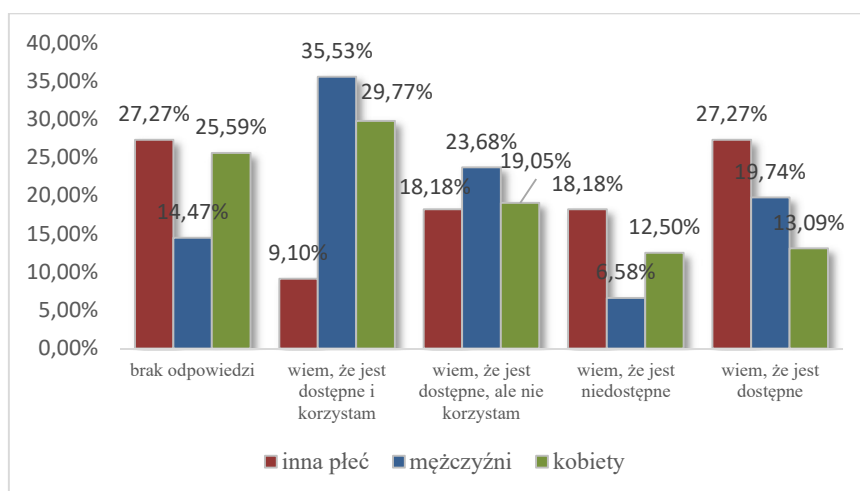
**Wykres 11.** Dostępność następujących rozwiązań związanych z organizacją pracy: urlop na żądanie



Kobiety najczęściej udzielały odpowiedzi „wiem, że jest dostępny, nie korzystam” (50% wskazań), następnie „nie wiem czy jest dostępny” (16,47%) oraz „wiem, że jest dostępny i korzystam” (10,59%) i „wiem, że jest niedostępny” (16,47%). Pozostałe respondenci nie udzieliły odpowiedzi (17,06%). Odsetki odpowiedzi wśród mężczyzn w przypadku dwóch pierwszych odpowiedzi nie odbiegały istotnie od statystyki wśród kobiet, częściej natomiast padała odpowiedź „wiem, że jest niedostępne” (13,16%), a rzadziej „nie wiem czy jest dostępny” (11,84%). Również 11,84% mężczyzn nie odpowiedziało na to pytanie. Wśród osób deklarujących inną płeć najczęściej udzielano odpowiedzi „wiem, że jest dostępny i korzystam” (33,3% wskazań), następnie „wiem, że jest dostępny, nie korzystam” (16,68%) oraz „wiem, że jest niedostępny” i „nie wiem czy jest dostępny” (po 8,33%). W tej grupie 8% respondentów nie udzieliło odpowiedzi. Uzyskane odpowiedzi świadczą z jednej strony o niewielkim zainteresowaniu mężczyzn i kobiet urlopami na żądanie i nieco większym wśród osób innej płci, lecz wskazują również na potrzebę akcji informacyjnej w tym zakresie.

Dane na wykresie 12 dotyczą elastycznego czasu pracy.

**Wykres 12.** Dostępność następujących rozwiązań związanych z organizacją pracy: elastyczny czas pracy

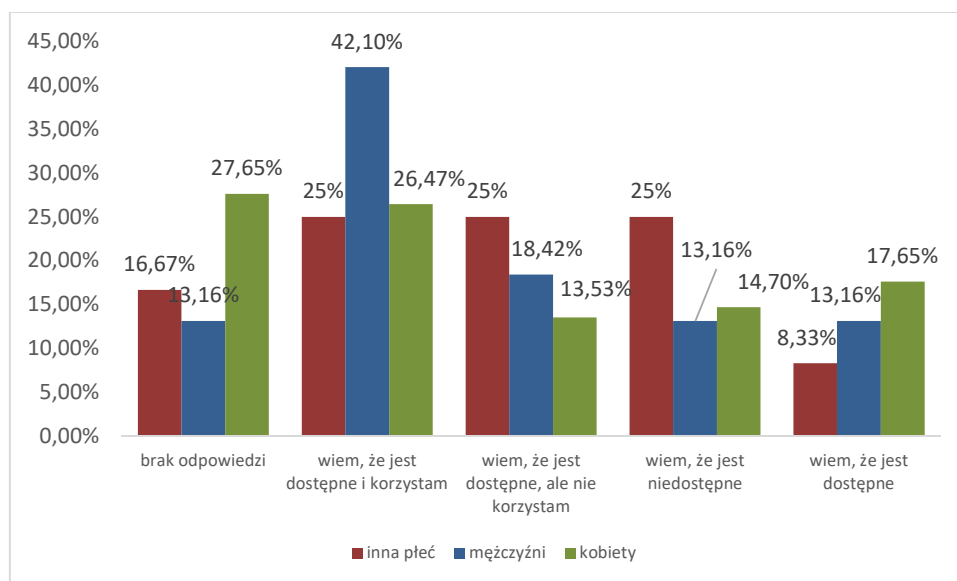




Wśród ankietowanych kobiet i mężczyzn dominowały odpowiedzi „wiem, że jest dostępny i korzystam” (odpowiednio 29,77% i 35,53% wskazań), następnie „wiem, że jest dostępny, nie korzystam” (odpowiednio 19,05% i 23,68% wskazań). Co ósma ankietowana kobieta udzieliła odpowiedzi „wiem, że jest niedostępne”, a 13,09% z nich nie wiedziało czy to rozwiązanie jest dostępne. Wśród ankietowanych mężczyzn niemal co piąty przyznał, że nie wie czy to rozwiązanie jest dostępne, a 6,58% z nich twierdziło, iż wie, że jest ono niedostępne. Wyraźnie odmienne wyniki odnotowano u osób deklarujących inną płeć. Najwięcej ankietowanych (27,27%) przyznało, że nie wie czy takie udogodnienie jest dostępne, następnie po 18,18% z nich udzieliło odpowiedzi „wiem, że jest niedostępne” i „wiem, że jest dostępne, ale nie korzystam”, a jedynie 9,10% wiedziało o dostępności tego rozwiązania i z niego korzystało. Tytułem komentarza warto podkreślić, że pracownicy badawczy i badawczo – dydaktyczni są zatrudnieni w systemie nienormowanego czasu pracy. Mimo, iż w badaniu grupa ta stanowiła 71,37% respondentów, to odsetki osób, które stwierdziły, że korzystają z elastycznego czasu pracy były znacznie niższe, szczególnie wśród przedstawicieli innej płci. Przyczyna rozbieżności może leżeć w braku świadomości, że te kwestie się łączą lub w wymaganiach przełożonych, którzy narzucają godziny pracy. W powiązaniu z wysokimi odsetkami odpowiedzi o braku wiedzy czy to rozwiązanie jest dostępne, należy rozważyć akcję informacyjną o możliwości i zakresie stosowania elastycznego czasu pracy na poszczególnych stanowiskach.

Kolejnym badanym aspektem składającym się na kulturę organizacyjną była dostępność pracy zdalnej.

**Wykres 13.** Dostępność następujących rozwiązań związanych z organizacją pracy: praca zdalna

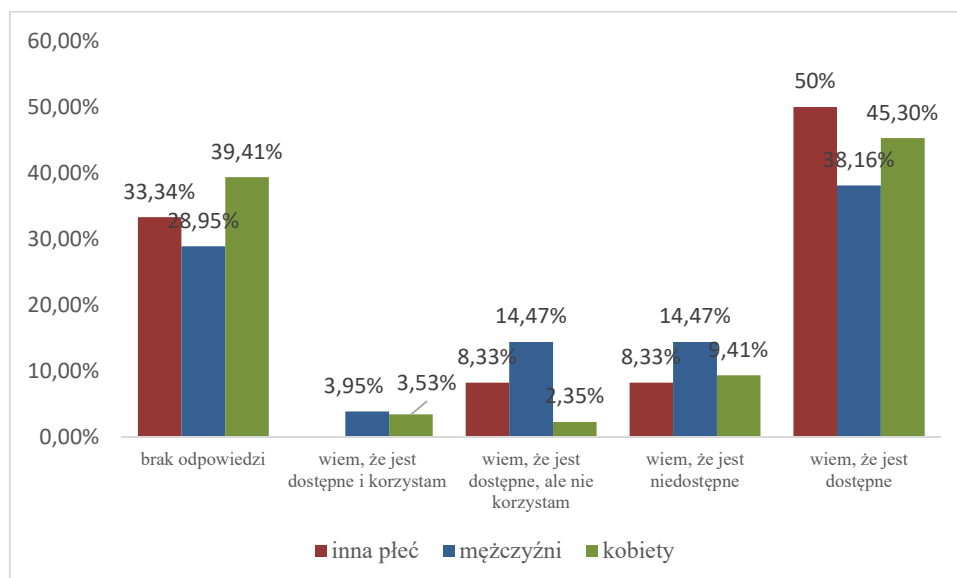


Zgodnie z danymi zawartymi na wykresie 13 świadomych dostępności tego rozwiązania i korzystających z niego było 26,47% kobiet, 42,10% mężczyzn i 25,00% osób deklarujących inną płeć. Z kolei rozkład odpowiedzi osób świadomych istnienia tego rozwiązania, lecz nie korzystających z niego był następujący: 13,53% (kobiety), 18,42% (mężczyźni) i 25,00% (inna płeć). Ponadto 14,70% kobiet, 13,16% mężczyzn oraz 25,00% osób innej płci uznało, że telepraca nie jest dostępna, zaś 17,65% kobiet, 13,16% mężczyzn i 8,33% osób innej płci nie miało wiedzy o dostępności telepracy. Pozostałe osoby nie udzieliły odpowiedzi w tej kwestii (27,65% kobiet, 13,16% mężczyzn i 17,00% osób innej płci). Rozbieżność odpowiedzi, tj. głosy o dostępności i niedostępności pracy zdalnej wynikają prawdopodobnie ze specyfiki pracy na różnych stanowiskach. O ile pracownicy badawczo – dydaktyczni prowadzili zajęcia zdalnie, np. w czasie pandemii, podobnie jak część pracowników administracyjnych,

o tyle niektórych prac nie da się fizycznie wykonać w sposób zdalny (np. obsługa portierni, wydawnictwa, prace techniczne).

Składnikiem kultury organizacyjnej jest również tzw. *job sharing*<sup>3</sup> czyli dzielenie stanowiska pracy.

**Wykres 14.** Dostępność następujących rozwiązań związanych z organizacją pracy: dzielenie pracy



Według danych z wykresu 14 dominowały odpowiedzi „nie wiem czy jest dostępne”. W ten sposób wypowiedziało się 45,30% kobiet, 38,16% mężczyzn i 50,00% osób innej płci. Z kolei wariant „wiem, że nie jest dostępne” zdecydowało się zaznaczyć 9,41% kobiet, 14,47% mężczyzn i 8,33% osób innej płci. Informację o dostępności dzielenia pracy, lecz bez korzystania z tego rozwiązania zadeklarowało 2,35% kobiet, 14,47% mężczyzn i 8,33% osób innej płci. Najmniejszy odsetek stanowili pracownicy UPH, którzy zadeklarowali świadomość dostępności dzielenia pracy i korzystania z niego (3,53% kobiet oraz 3,95% mężczyzn; osoby innej płci nie wybrały tego wariantu). Średnio co trzecia osoba biorąca udział w badaniu nie odniosła się do tej kwestii. *Job sharing* to rozwiązanie stosowane w przypadku przejściowych spadków ilości pracy do wykonania. Jako alternatywę dla zwolnień przedstawia się pracownikom możliwość redukcji wymiaru etatów, czasowego obniżenia wynagrodzeń itp. W UPH takie sytuacje dotychczas nie miały miejsca. Istnieje również obszar *job sharing* dedykowany korzyściom pracodawcy<sup>4</sup>. Nie ma pewności czy ankietowani udzielając odpowiedzi na to pytanie kierowali się którymś z opisanych znaczeń czy subiektywnym, intuicyjnym rozumieniem pojęcia dzielenia pracy. Po raz kolejny można jednak sformułować rekomendację dotyczącą organizacji

<sup>3</sup> Dzielenie miejsca pracy lub dzielenie pracy to umowa o pracę, w której dwie osoby lub więcej są zatrudnione w niepełnym lub skróconym wymiarze czasu pracy w celu wykonywania pracy normalnie wykonywanej przez jedną osobę pracującą w pełnym wymiarze godzin. Prowadzi to do zmniejszenia dochodu netto na pracownika, ale zwiększa liczbę miejsc pracy.

<sup>4</sup> Formy zatrudnienia elastycznego, mogące przysparzać korzyści pracodawcy:

*shared responsibility* – bez podziału obowiązków, partnerzy wymieniają się zadaniami, forma ta wymaga dobrej wzajemnej komunikacji i koordynacji działań,

*divided responsibility* – praca podzielona jest na obsługę różnych grup klientów i/lub projektów, każdy partner ma swój zakres obowiązków, które wypełnia w godzinach pracy,

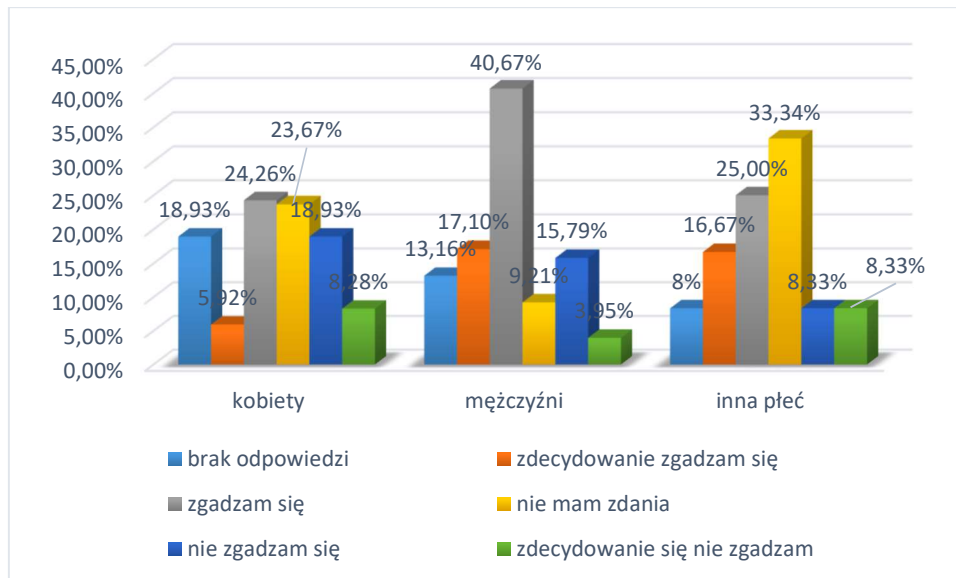
*unrelated responsibility* – partnerzy mają wyznaczone i zupełnie niezwiązane ze sobą zadania, rozwiązanie to sprawdza się, gdy partnerzy posiadają całkowicie różne umiejętności.

Źródło: [https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne\\_prawo\\_pracy/zatrudnianie\\_i\\_zwalnianie/715192,Dzielenie-stanowiska-jako-nowa-forma-zatrudnienia.html](https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/zatrudnianie_i_zwalnianie/715192,Dzielenie-stanowiska-jako-nowa-forma-zatrudnienia.html)

cyklicznych szkoleń z prawa pracy dla pracowników. Wyższa świadomość obowiązujących uregulowań prawnych pozwoli na poprawę relacji między obydwoma stronami stosunku pracy.

W ocenę kultury organizacyjnej wpisuje się również perspektywa rozwoju w związku z wykonywaną pracą. Zgodnie z danymi wskazanymi na wykresie 15 istniały widoczne dysproporcje oceny perspektyw rozwoju w pracy ze względu na płeć.

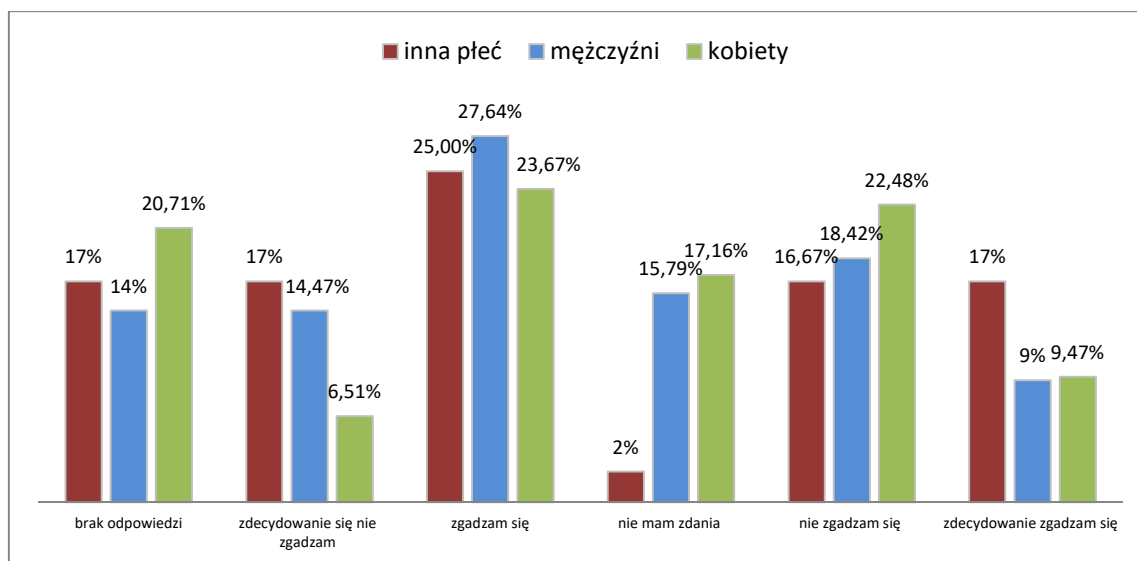
**Wykres 15.** W jakim stopniu zgadzają się lub nie zgadzają się Państwo z następującymi stwierdzeniami na temat sojej pracy : moja praca oferuje dobre perspektywy rozwoju



Odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie się zgadzam” wyraźnie częściej udzielali mężczyźni (57,7%), następnie osoby innej płci (41,67%), a najrzadziej kobiety (30,18%). Rozkład odpowiedzi przeciwnych („zdecydowanie się nie zgadzam” i „nie zgadzam się”) nie był już tak silnie powiązany z płcią. Te warianty zaznaczyło łącznie 27,21% kobiet, 19,74% mężczyzn i 16,66% osób innej płci. Dysproporcje płciowe wystąpiły z kolei przy zaznaczaniu wariantu „nie mam zdania”. W ten sposób opowiedziała się co trzecia osoba innej płci, 23,67% kobiet oraz 9,21% mężczyzn. Brak odpowiedzi wystąpił u 18,93% kobiet, 13,16% mężczyzn i 8,00% osób innej płci. Należy zatem wyciągnąć wniosek, że mężczyźni wyraźniej częściej niż kobiety dostrzegali perspektywę rozwoju w związku z wykonywaną pracą. Aby poznać przyczynę takiego stanu rzeczy konieczne będzie przeprowadzenie dodatkowych badań.

Pozostając w obszarze kultury organizacyjnej, zapytano respondentów o to czy instytucja, w której pracują motywuje ich do osiągania jak najwyższych wyników. Z danych zawartych na wykresie 16 nie wynikają znaczące dysproporcje płciowe w postrzeganiu tego zjawiska.

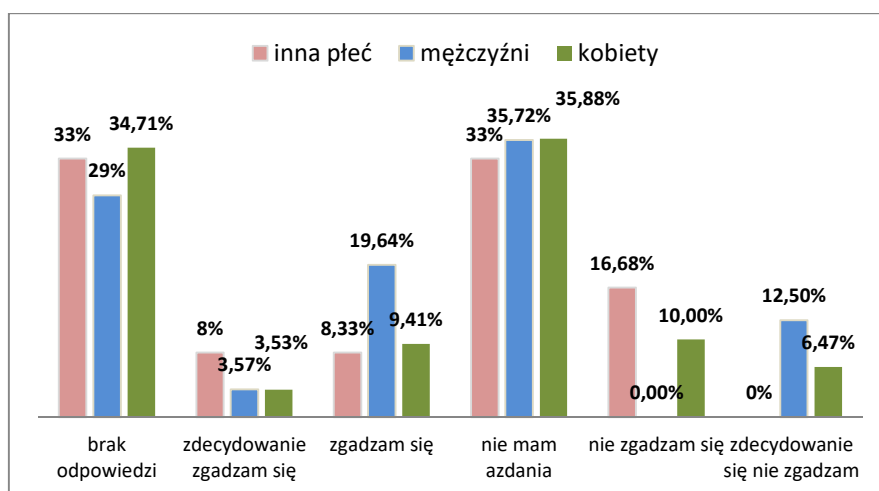
**Wykres 16.** W jakim stopniu zgadzają się lub nie zgadzają się Państwo z następującymi stwierdzeniami na temat swojej pracy: instytucja/organizacja, w której pracuję motywuje mnie do osiągnięcia jak najwyższych wyników



Rozkład odpowiedzi twierdzących („zgadzam się” i „zdecydowanie zgadzam się”) nie zależał istotnie od płci. Odpowiedziało w ten sposób 42,00% osób innej płci, 36,64% mężczyzn i 33,14% kobiet. Bardzo podobne wskaźniki dotyczyły odpowiedzi przeciwnych („nie zgadzam się” i „zdecydowanie nie zgadzam się”). W ten sposób opowiedziało się 33,67% osób innej płci, 32,89% mężczyzn i 28,93% kobiet. W przedmiotowej sprawie nie miało zdania 17,16% kobiet, 15,79% mężczyzn oraz 2,00% osób innej płci. Uzyskane wyniki dowodzą, że istnieje silna polaryzacja stanowisk w sprawie motywacji pracowników do osiągnięcia jak najwyższych wyników, jednak nie zależy ona od płci. Aby uzyskać informacje o źródle polaryzacji stanowisk pracowników, należy przeprowadzić dodatkowe badania.

Ankieta GEAM w obszarze kultury organizacyjnej porusza również kwestię stabilności zatrudnienia. W tym przypadku zadaniem ankietowanych pracowników było dokonanie oceny czy ich zdaniem mogą stracić pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy.

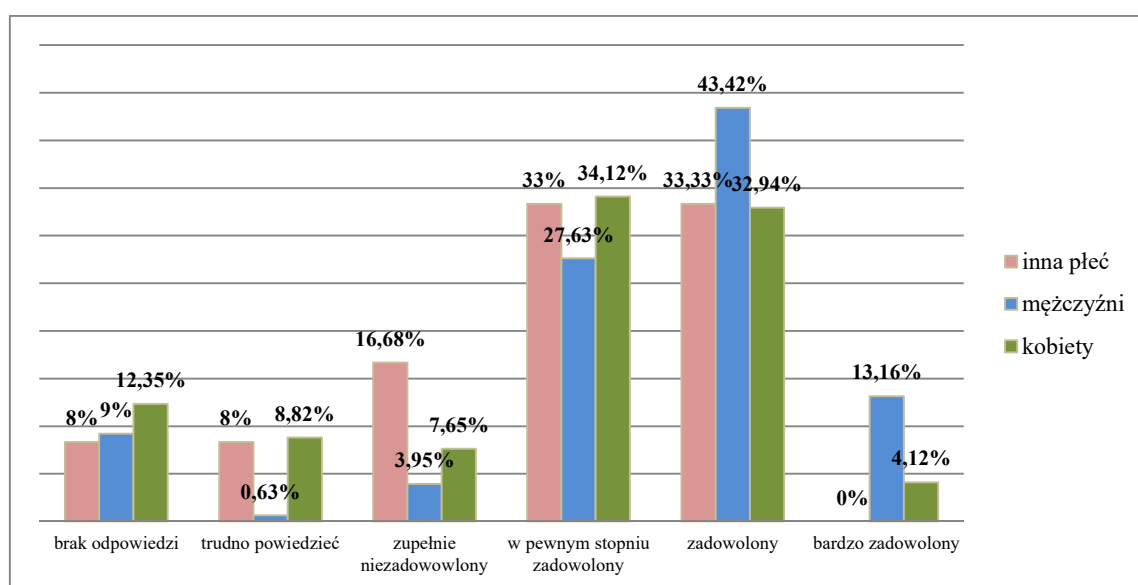
**Wykres 17.** W jakim stopniu zgadzają się lub nie zgadzają się Państwo z następującymi stwierdzeniami na temat swojej pracy: mogę stracić pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy



Według danych z wykresu 17 w największym stopniu utraty pracy obawiali się mężczyźni (23,21% wskazań odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie zgadzam się”), następnie osoby innej płci (16,33% wskazań) i kobiety (12,94% wskazań). W przypadku twierdzeń przeciwnych („nie zgadzam się” i „zdecydowanie się nie zgadzam”) również widoczna jest nieco większa troska mężczyzn o zatrudnienie w perspektywie 6 miesięcy (12,50% wskazań mężczyzn wobec 16,47% kobiet i 16,68% osób innej płci). Należy podkreślić, że w przypadku wszystkich płci na zajęcie stanowiska zdecydował się jedynie co trzeci pracownik. Pozostali zaznaczyli odpowiedź „nie mam zdania” lub uchylili się od zaznaczenia odpowiedzi. Przyczyny takiej sytuacji można poznać w ewentualnych dodatkowych badaniach szczegółowych.

Ostatnia badana kwestia w ramach obszaru kultury organizacyjnej dotyczyła stopnia zadowolenia pracowników z warunków pracy w UPH.

**Wykres 18.** W jakim stopniu Państwo są zadowoleni z warunków pracy w obecnej instytucji



Według danych zawartych na wykresie 18 w przypadku wszystkich płci zdecydowaną przewagę uzyskały odpowiedzi wyrażające zadowolenie (zsumowane odpowiedzi „w pewnym stopniu zadowolony”, „zadowolony”, „bardzo zadowolony”). Największe zadowolenie wykazali mężczyźni (84,21% wskazań), następnie kobiety (71,18% wskazań) i osoby innej płci (66,33% wskazań). Wśród osób, które wypowiedziały się krytycznie (odpowiedź „zupełnie niezadowolony”) dominowali przedstawiciele innej płci (16,68%), następnie kobiety (7,65%) i mężczyźni (3,95%). Warto podkreślić, że jedynie niewielki odsetek pracowników nie udzielił odpowiedzi lub wybrał wariant „trudno powiedzieć”. Uzyskane wyniki pozwalają wyciągnąć wniosek, że warunki pracy w UPH są przez pracowników oceniane wysoko.

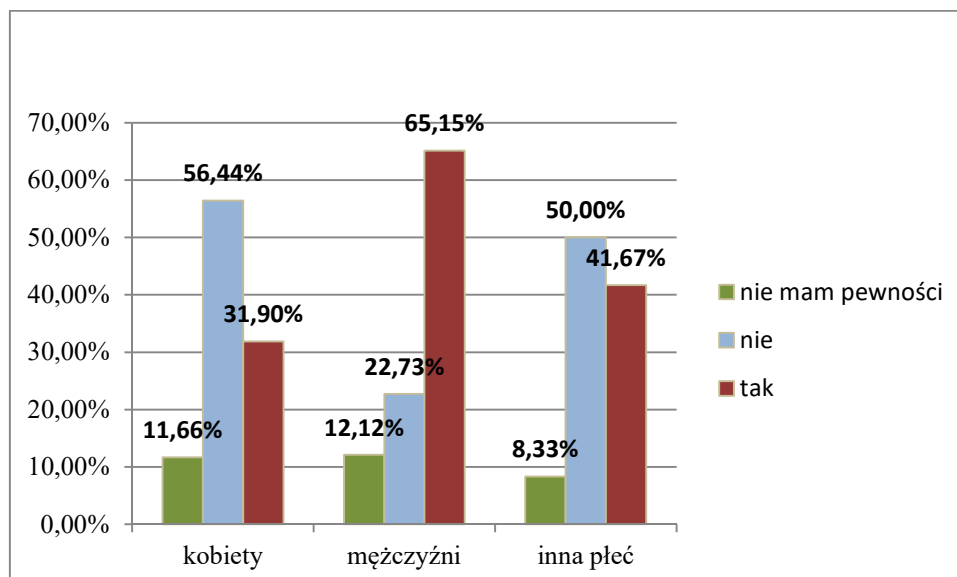
## 2.2 Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Obszar drugi – równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym stanowi przedmiot diagnozy ilościowej i jest przedmiotem odrębnego opracowania.

## 2.3 Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej

W obszarze „równowaga w rozwoju kariery” bierze się pod uwagę wszystkie czynniki mające wpływ na przebieg karier zawodowych pracowników. Pierwszym z czynników, który podlegał badaniu w ankiecie GEAM były zachęty w miejscu pracy do ubiegania się o awans lub wyższe stanowisko.

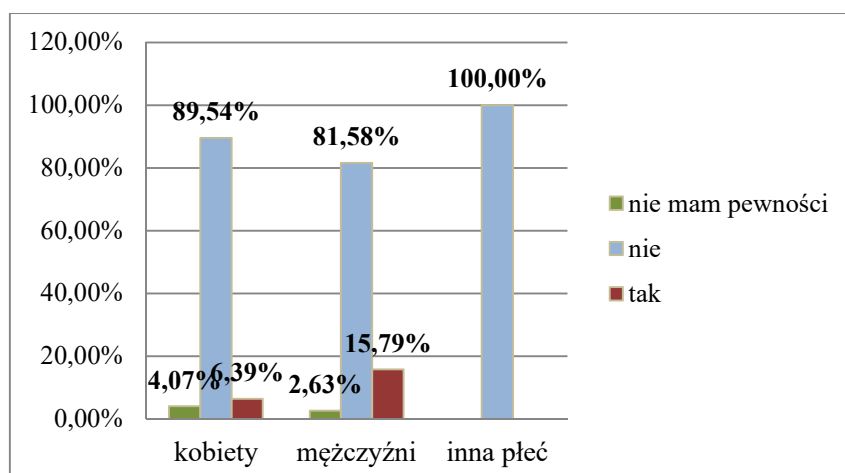
**Wykres. 19.** Czy byli Państwo kiedykolwiek zachęceni do ubiegania się o awans lub wyższe stanowisko w obecnym miejscu pracy



Z danych zawartych na wykresie 19 płynie wniosek, że takie zachęty były domeną mężczyzn (65,15% wskazań) i osób innej płci (41,67%). Kobiety dwukrotnie rzadziej niż mężczyźni wskazywały na istnienie takich zachęt (31,90% wskazań). Wyraźnie przeczących odpowiedzi udzieliło 56,44% kobiet, 50,00% osób innej płci oraz jedynie 22,73% mężczyzn. Zagadnienie to z uwagi na wyraźną dysproporcję płci w udzielanych odpowiedziach powinno podlegać dalszym, bardziej szczegółowym badaniom.

Kolejnym badanym zagadnieniem, mającym wpływ na przebieg karier zawodowych pracowników UPH był dostęp do szkoleń. Rozkład odpowiedzi odnośnie odbytych szkoleń z zakresu przywództwa (np. przygotowanie do stanowisk kierowniczych wyższego szczebla) ilustruje wykres 20.

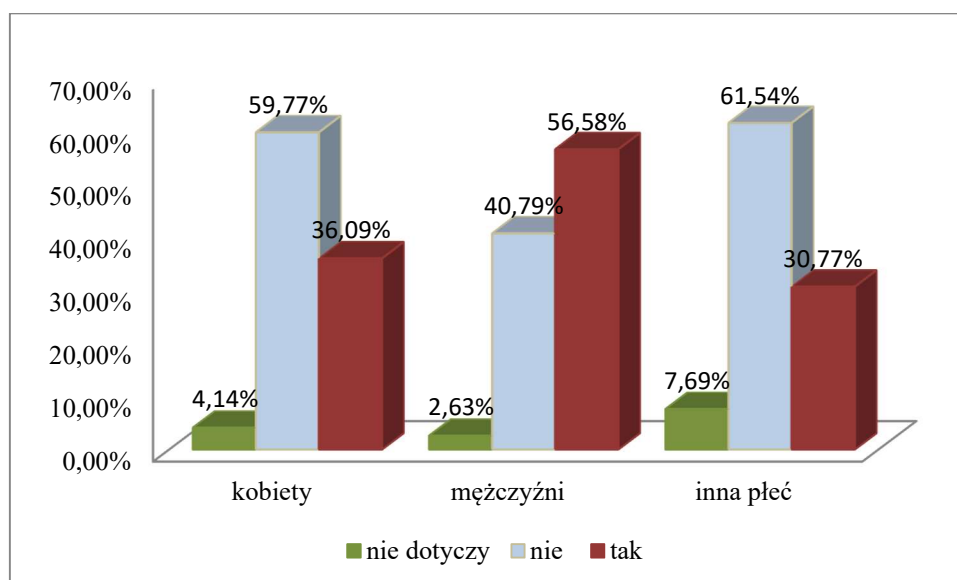
**Wykres 20.** Dostęp do szkoleń - szkolenia z zakresu przywództwa np. przygotowanie do stanowisk kierowniczych wyższego szczebla



Zdecydowana większość respondentów (100,00% osób innej płci, 89,54% kobiet i 81,58% mężczyzn) nie odbyła takich szkoleń. Odsetek osób, które zadeklarowały odbycie takich szkoleń był ponad dwukrotnie wyższy w przypadku mężczyzn (15,79%) niż wśród kobiet (6,39%). Dodatkowego zbadania wymaga kwestia zapotrzebowania na tego typu szkolenia i dostępu pracowników UPH do szkoleń w szerszym *spectrum* tematycznym, z uwzględnieniem płci i preferencji uczestnictwa w szkoleniach o określonej tematyce.

Ostatnim zagadnieniem z tego obszaru był rozwój zawodowy postrzegany przez pryzmat szkoleń z zakresu aplikacji o granty i dotacje.

**Wykres 21.** Dostęp do szkoleń – aplikowanie o granty



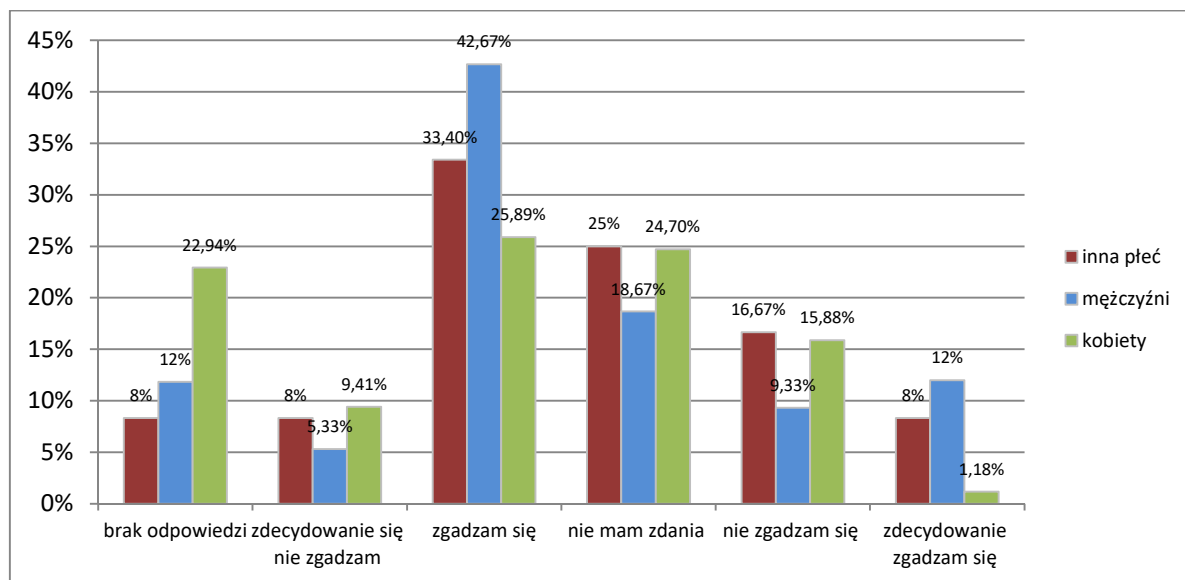
Z danych zawartych na wykresie 21 wynika, że istniały widoczne dysproporcje w deklaracji dostępu do tego typu szkoleń ze względu na płeć. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło bowiem 56,58% mężczyzn, 36,09% kobiet i 30,77% osób innej płci. Zatem mężczyźni wyraźnie częściej deklarowali dostęp do tego typu szkoleń. Największe dysproporcje między odpowiedziami „tak” i „nie” wystąpiły u osób innej płci (dwukrotna przewaga odpowiedzi przeczących) i u kobiet (59,77% odpowiedzi przeczących i 40,79% wskazań twierdzących). Jedynie u mężczyzn odpowiedzi „tak” przeważały w stosunku do „nie”. Ostateczne wnioskowanie o dysproporcjach płciowych w tym zakresie musi uwzględniać, że dwukrotnie wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn zadeklarował pracę w grupie administracji, obsługi, biblioteki i wydawnictwa, gdzie aplikowanie o granty nie ma większego znaczenia w rozwoju kariery. W związku z tym należy rozważyć dodatkowe badanie, które dostarczy odpowiedzi na temat dostępu pracowników UPH do szkoleń, które mogą wpłynąć na przebieg ich karier zawodowych, niezależnie od zajmowanego stanowiska.

## 2.4 Płeć w badaniach i nauczaniu

Badanie w tym obszarze rozpoczęło rozstrzygnięcie kwestii postrzegania proporcji zatrudnienia według płci przez pracowników UPH. Największy odsetek odpowiedzi respondentów każdej płci dotyczył potwierdzenia stanowiska, że w UPH pracuje mniej więcej tyle samo kobiet i mężczyzn (odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie zgadzam się”). W ten sposób odpowiedziało 54,67% mężczyzn, 41,4% osób innej płci oraz 27,07% kobiet. Z powyższym stwierdzeniem nie zgodziło się

25,09% kobiet, 24,70% osób innej płci i 14,66% mężczyzn. Średnio co czwarty ankietowany nie miał zdania w tej sprawie. Szczegółowe dane odnośnie opinii pracowników UPH o proporcji zatrudnienia kobiet i mężczyzn przedstawia wykres 22.

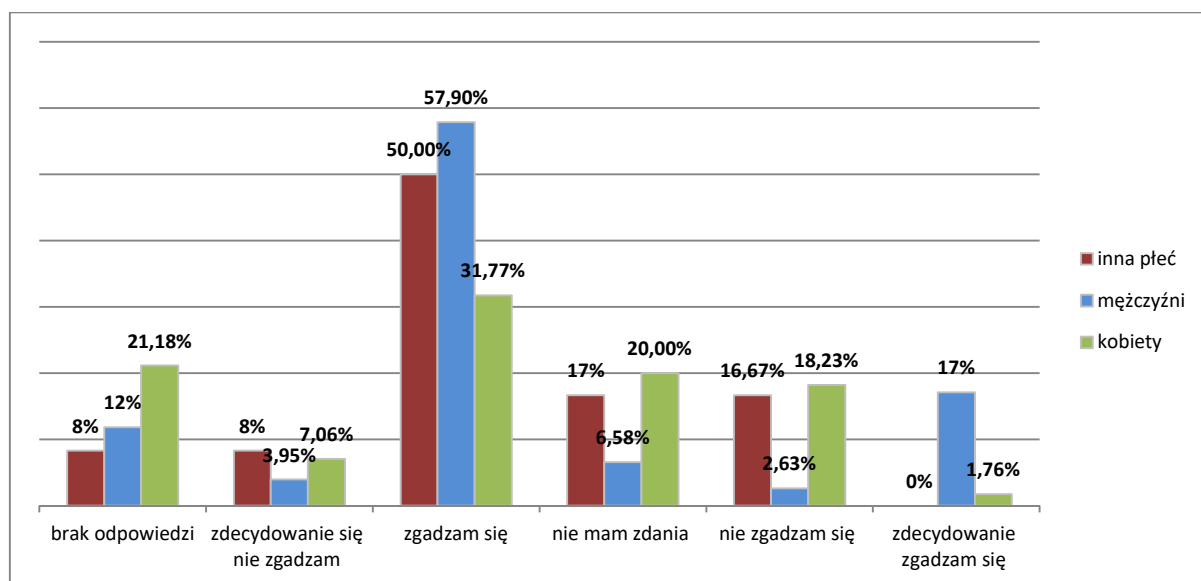
**Wykres 22.** W jakim stopniu zgadzają się Państwo lub nie ze stwierdzeniem: w mojej instytucji pracuje mniej więcej tyle samo kobiet i mężczyzn



Warto podkreślić, że w największym stopniu o zachowaniu proporcji płci w zatrudnieniu byli przekonani mężczyźni i osoby innej płci. Wśród kobiet przekonanie to było znacznie mniej wyraźne. O zasadności opinii wyrażonych w tej sprawie można wnioskować po porównaniu uzyskanych wyników z danymi Działu Spraw Pracowniczych.

Bardzo istotną kwestię z punktu widzenia płci w badaniach i nauczaniu jest ocena pracowników czy kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani w UPH.

**Wykres 23.** W jakim stopniu zgadzają się Państwo lub nie ze stwierdzeniem: ogólnie w mojej instytucji kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani

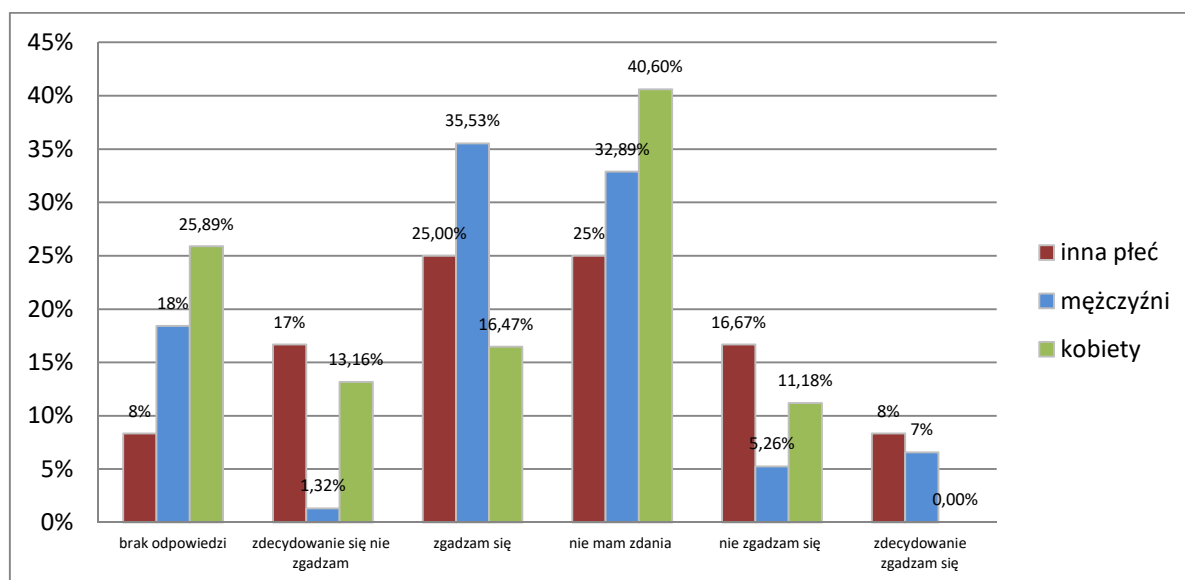




Wyniki ankiety w tej sprawie umieszczone na wykresie 23 doprowadzają do wniosku, że postrzeganie tej kwestii jest wyraźnie zróżnicowane w zależności od płci respondentów. Łącznie odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie zgadzam się” udzieliło 74,9% mężczyzn, 50,00% osób innej płci i jedynie 33,53% kobiet. Z kolei odpowiedzi „nie zgadzam się” i „zdecydowanie się nie zgadzam” były domeną kobiet i osób innej płci (co czwarta osoba zaznaczyła taką odpowiedź), z kolei tylko 6,58% mężczyzn wypowiedziało się w podobnym tonie. Wprawdzie w przypadku każdej płci przeważają opinie o takim samym traktowaniu mężczyzn i kobiet w UPH, jednak opinie mężczyzn są w tej kwestii dużo bardziej pozytywne niż w przypadku osób innej płci i zdecydowanie bardziej pozytywne niż w przypadku kobiet. Wyraźnie więcej kobiet nie odpowiedziało na to pytanie (22,94%) niż mężczyzn (12%) i osób innej płci (8%). Taka sytuacja daje sygnał, że należy pogłębić badania w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn w UPH.

Kolejny obszar badania dotyczył zaangażowania UPH w promowanie równości płci. Zgodnie z danymi zawartymi na wykresie 24 wystąpiły różnice w udzielanych odpowiedziach ze względu na płeć.

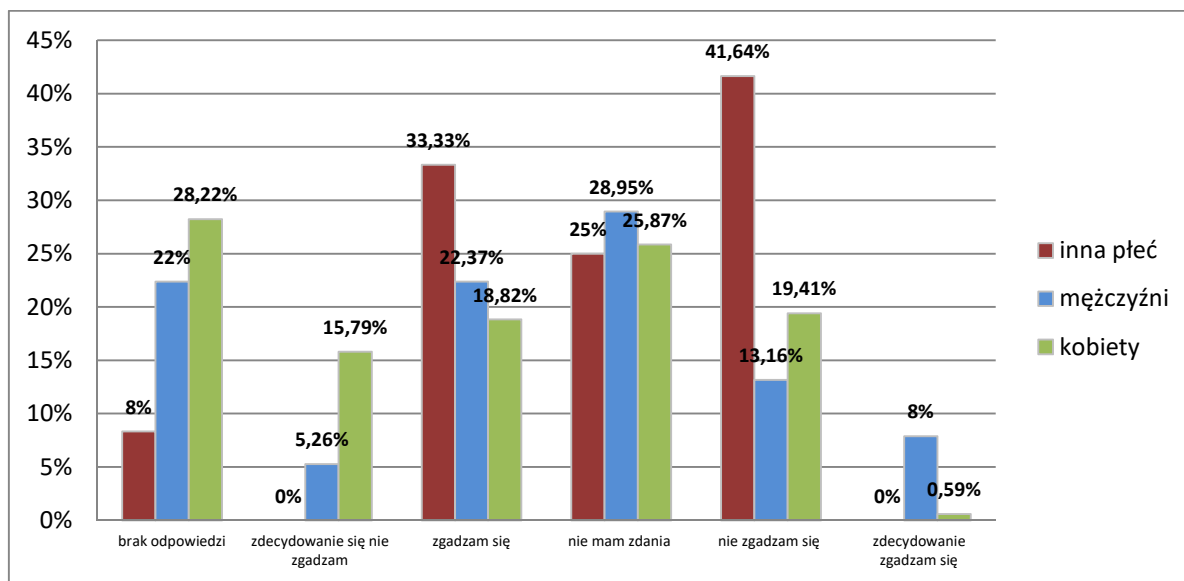
**Wykres 24.** W jakim stopniu zgadzają się Państwo lub nie ze stwierdzeniem: moja instytucja jest zaangażowana w promowanie równości płci



Po zsumowaniu odpowiedzi twierdzących „zgadzam się” i „zdecydowanie zgadzam się” oraz przeczących „nie zgadzam się” i „zdecydowanie się nie zgadzam” okazuje się, że 42,53% mężczyzn udzieliło odpowiedzi twierdzących wobec 6,58% odpowiedzi przeczących. Wśród osób innej płci rozkład odpowiedzi twierdzących i przeczących był identyczny (po 1/3 badanych). W przypadku kobiet wyraźnie więcej było odpowiedzi przeczących niż twierdzących (odpowiednio 24,34% i 16,47%). Występuje zatem wyraźna dysproporcja postrzegania zaangażowania UPH w promowanie równości płci. Jest to obszar, w którym należy wyjaśnić przyczyny odmiennego postrzegania sytuacji ze względu na płeć.

Następna badana kwestia dotyczyła tego, czy pracownicy UPH wiedzą do kogo się zwrócić by poruszyć kwestie związane z równością płci.

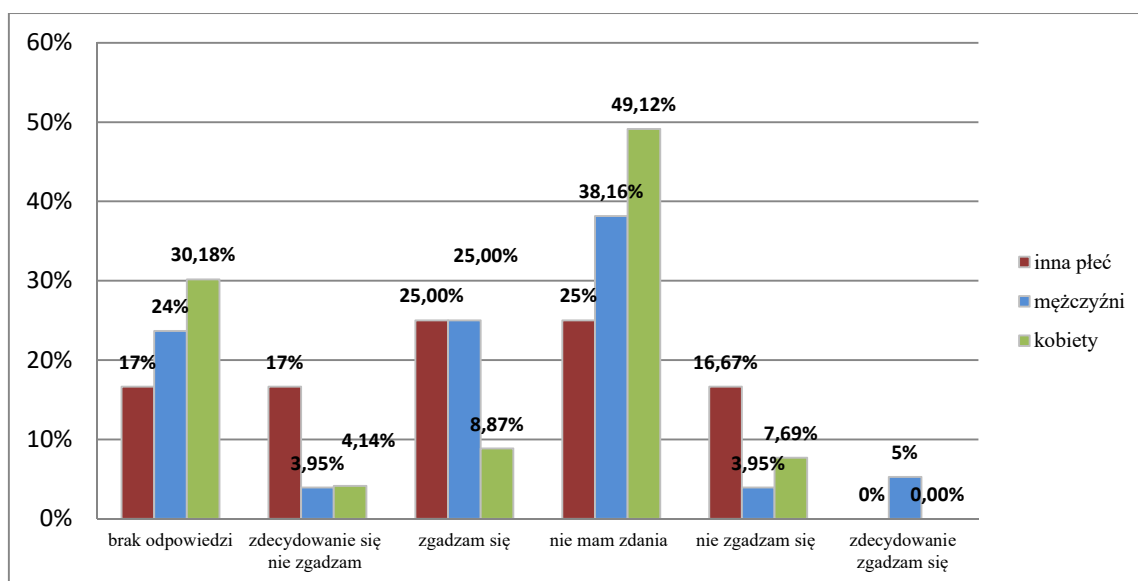
**Wykres 25.** W jakim stopniu zgadzają się Państwo lub nie ze stwierdzeniem: ja i osoby, z którymi pracuję wiemy do kogo zwrócić by poruszyć kwestie związane z równością płci



Biorąc pod uwagę dane zamieszczone na wykresie 25 odpowiedzi twierdzących najczęściej udzielały osoby innej płci (33,33%) i mężczyźni (30,37%), a wyraźnie rzadziej kobiety (19,41%). Odpowiedzi przeczące dominowały wśród osób innej płci (41,64%) i kobiet (35,2%). Mężczyźni zaprzeczali wyraźnie rzadziej (18,42%). Należy też zauważyć, że w przypadku kobiet i osób innej płci przeważały odpowiedzi przeczące, natomiast w grupie mężczyzn wyraźnie dominowały odpowiedzi twierdzące. Odpowiedzi na to pytanie potwierdziły różnice postrzegania rozwiązań na rzecz równości płci w zależności od płci respondentów. Należy w badaniu pogłębionym ustalić źródło tych różnic oraz rozważyć kampanię informacyjną w tej kwestii.

Ważną kwestią jest fakt czy pracodawca reaguje na problemy dotyczące nierówności płci.

**Wykres 26.** W jakim stopniu zgadzają się Państwo lub nie ze stwierdzeniem: moja instytucja reaguje na problemy dotyczące nierówności płci

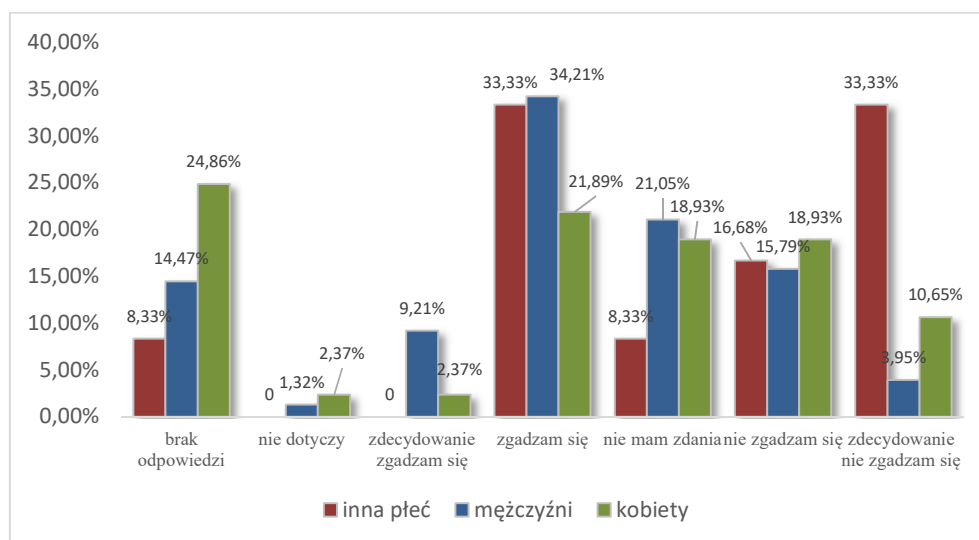


Analizując dane zawarte na wykresie 26 należy zauważyć, że również w tym przypadku odpowiedzi twierdzące pochodziły głównie od mężczyzn (30,00%), rzadziej od osób innej płci (25,00%), najrzadziej zaś od kobiet (8,87%). Najczęściej odpowiedzi przeczących udzielały osoby innej płci (33,67%), następnie kobiety (11,83%) i mężczyźni (7,90%). Po raz kolejny odpowiedzi twierdzące przeważały nad przeczącymi jedynie w przypadku mężczyzn. Wyraźnie zarysowała się również tendencja unikania zajęcia stanowiska, szczególnie u kobiet. Niemal 80% z nich zaznaczyło odpowiedź „nie mam zdania” lub w ogóle nie udzieliło odpowiedzi. Ta sama sytuacja wystąpiła w przypadku 62,16% mężczyzn i 42,00% osób innej płci. W pogłębionym badaniu warto ustalić czy istnieją problemy nierówności w UPH i czy jest realna potrzeba reagowania pracodawcy w tym zakresie.

Z przeprowadzonego badania wynika również, że zdecydowana większość ankietowanych pracowników uznała, iż nie widzi różnic jeśli chodzi o płeć w przyznawaniu różnych obowiązków (zajmowanie stanowisk wyższego szczebla, opieki nad studentami, decyzji dotyczących awansów, obowiązków dydaktycznych, decyzji dotyczących nagród i uznawania wybitnych osiągnięć. We wszystkich przypadkach zdecydowanie najczęściej odpowiedzi „nie widzę różnic” udzielali mężczyźni.

Badanie w obszarze płci w badaniach i nauczaniu dostarczyło również odpowiedzi na pytanie czy zdaniem pracowników UPH obciążenie pracą jest przydzielane w sposób sprawiedliwy i przejrzysty.

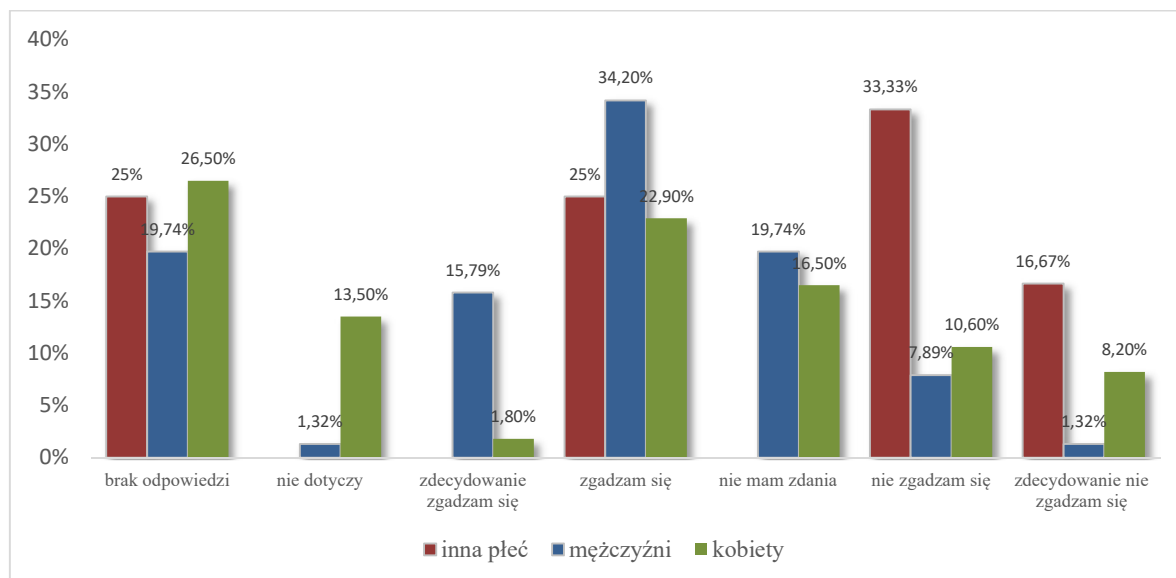
**Wykres 27.** W jakim stopniu zgadzają się lub nie zgadzają się Państwo ze stwierdzeniem odnośnie obecnego miejsca pracy: obciążenie pracą jest przydzielane w sposób sprawiedliwy i przejrzysty



Według danych zamieszczonych na wykresie 27 najczęściej odpowiedzi twierdzącej udzielali mężczyźni (43,42%), następnie osoby innej płci (33,33%), najrzadziej zaś kobiety (24,26%). Stanowiska przeczące pochodziły najczęściej od osób innej płci (50,00%), następnie od kobiet (29,58%), a najrzadziej od mężczyzn (19,74%). Bilans odpowiedzi na korzyść stanowisk twierdzących wystąpił jedynie u mężczyzn, w przypadku kobiet i osób innej płci przeważały zdania przeczące. Co piąta osoba biorąca udział w badaniu nie miała zdania w tej kwestii. Uchylić się od udzielenia odpowiedzi zdecydowała co czwarta kobieta, co siódmy mężczyzna i co dwunasta osoba innej płci. Uzyskane wyniki skłaniają do konstatacji, iż należy rozpoznać przyczyny różnic w postrzeganiu zasad obciążania pracą przez przedstawicieli różnych płci oraz dokonać korekt mechanizmów rozdzielania obowiązków w kierunku ich większej przejrzystości.

Kolejne pytanie dotyczyło możliwości pracy w ważnych komisjach. Graficzną ilustrację uzyskanych odpowiedzi stanowi wykres 28.

**Wykres 28.** W jakim stopniu zgadzają się lub nie zgadzają się Państwo ze stwierdzeniem odnośnie obecnego miejsca pracy: mam możliwość pracy w ważnych komisjach

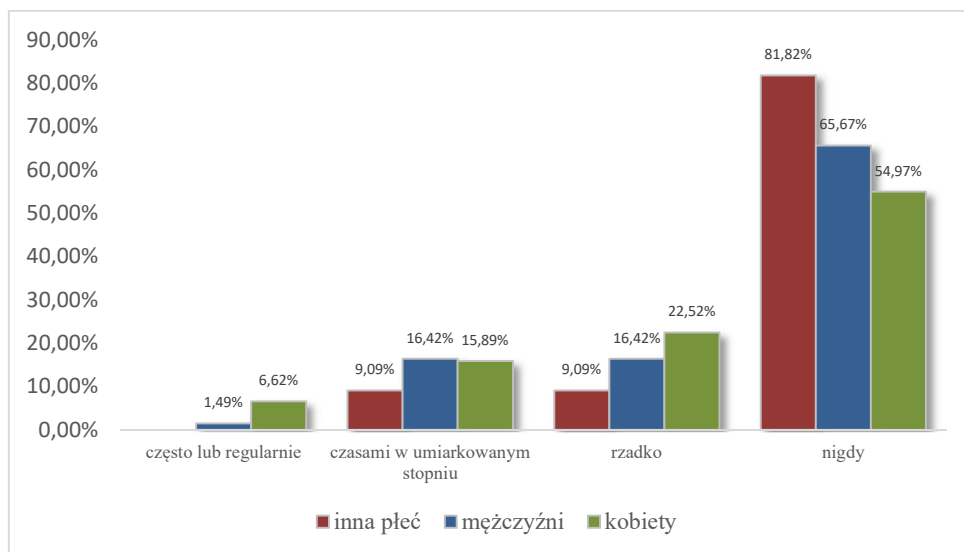


Wśród pracowników UPH najczęściej możliwość pracy w ważnych komisjach deklarowało 49,99% mężczyzn, na brak takiej możliwości wskazało 9,21% z nich. W przypadku kobiet również przeważały odpowiedzi twierdzące (24,70% wobec 18,8% przeczących). W odpowiedziach osób innej płci odpowiedzi przeczące padały dwukrotnie częściej niż twierdzące (odpowiednio 50,00% i 25,00% wskazań). Badanie nie dostarczyło informacji czy wszyscy pracownicy mają aspirację pracy w ważnych komisjach i jak postrzegają „ważność” komisji. Badanie w tym zakresie można potraktować jako uzupełniające w przypadku szczegółowych badań innych obszarów problemowych.

## 2.5 Przeciwdziałanie przemocy płciowej

Ostatni badany obszar dotyczył przeciwdziałania przemocy płciowej. Analizie podlegały zdarzenia zwane mikroagresjami. W pierwszej kolejności zapytano respondentów czy zdarzało się, że było im przypisywane stanowisko niższej rangi. Rozkład odpowiedzi przedstawia wykres 29.

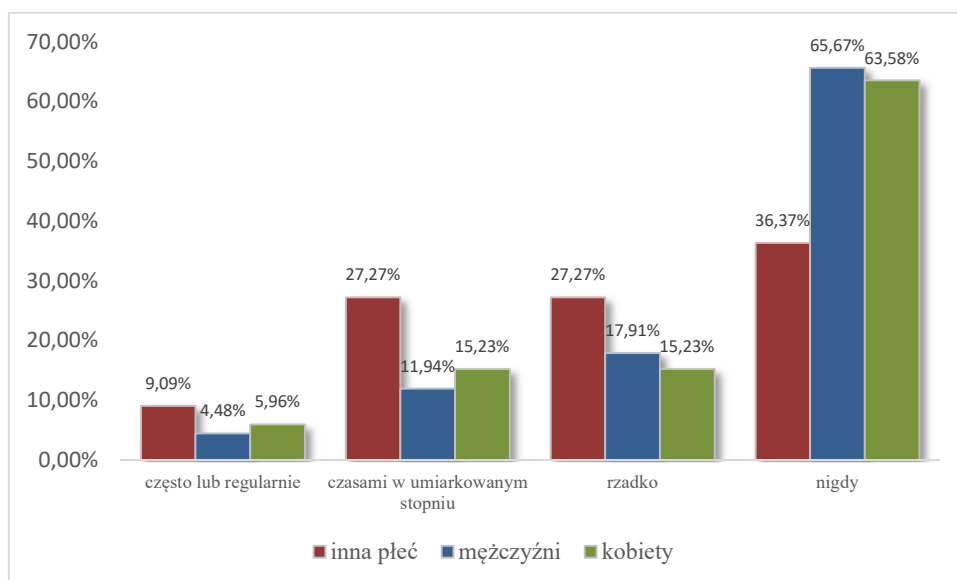
**Wykres 29.** Proszę ocenić, jak często doświadczali Państwo następujących sytuacji w miejscu pracy: zdarza się, że przypisywane jest mi stanowisko niższej rangi



Zdecydowana większość badanych udzieliła odpowiedzi „nigdy” (81,82% osób innej płci, 65,67% mężczyzn i 54,97% kobiet). Rzadko lub czasami w umiarkowanym stopniu doświadczyło tego 38,41% kobiet, 32,84% mężczyzn i 18,18% osób innej płci. Odpowiedzi „często lub regularnie” udzieliło 6,62% kobiet i 1,49% mężczyzn. Wśród osób, które wskazały na występowanie jakiegokolwiek poziomu tej mikroagresji, przeważały kobiety.

Kolejna forma mikroagresji według ankiety GEAM to traktowanie ludzi jako „obywateli drugiej kategorii”.

**Wykres 30.** Proszę ocenić, jak często doświadczali Państwo następujących sytuacji w miejscu pracy: traktuje się mnie jako „obywatela drugiej kategorii”

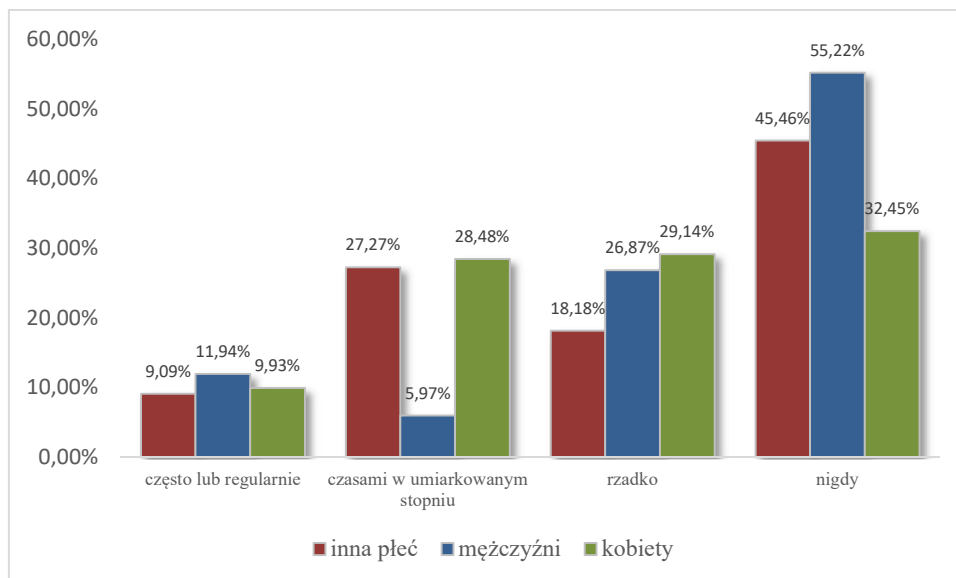


Według danych z wykresu 30 zdecydowana większość ankietowanych stwierdziła, że nigdy nie znaleźli się w takiej sytuacji (65,67% mężczyzn, 63,58% kobiet i 36,37% osób innej płci). Rzadko lub czasami w umiarkowanym stopniu sytuacja taka dotyczyła 54,54% osób innej płci, 29,94% mężczyzn i

30,46% kobiet. Odpowiedzi „często lub regularnie” udzieliło 9,09% osób innej płci, 5,96% kobiet i 4,48% mężczyzn.

Kolejna analiza dotyczyła stwierdzenia „mój wkład w pracę jest pomijany lub niedoceniany”.

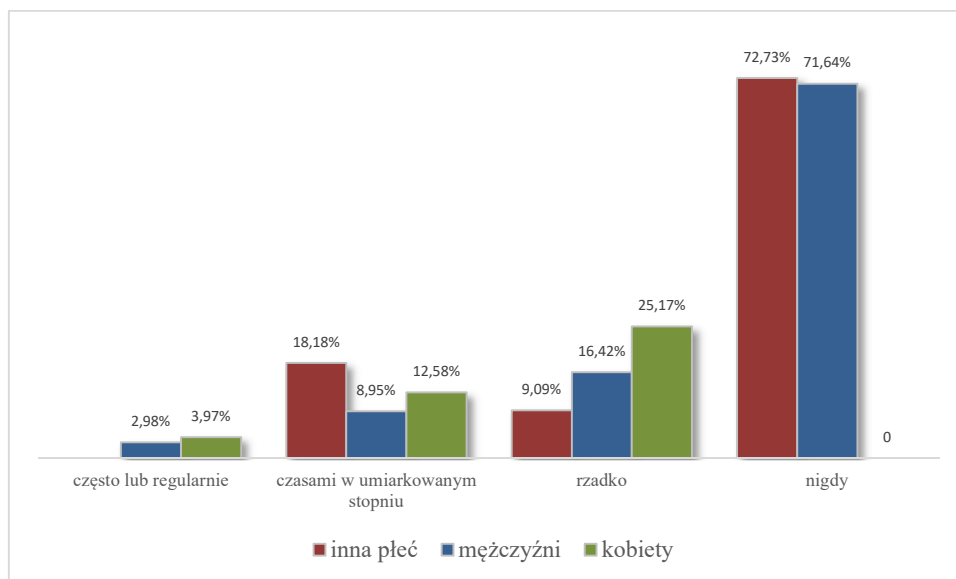
**Wykres 31.** Proszę ocenić, jak często doświadczali Państwo następujących sytuacji w miejscu pracy: mój wkład w pracę jest pomijany lub niedoceniany



Dane zawarte na wykresie 31 dostarczają informacji, że również w tym przypadku dominowały odpowiedzi „nigdy” (w ten sposób odpowiedziało 55,2% mężczyzn, 45,46% osób innej płci i 32,45% kobiet). W tym przypadku jednak pozostałe odpowiedzi świadczące o częstotliwości tej mikroagresji stanowią większość, co oznacza, że większość osób badanych ich doświadczyło. Szczególnie dotyczyło to kobiet (67,55%) oraz osób innej płci (54,54%). Warto rozważyć wprowadzenie mechanizmów, które zredukują problem oceny wkładu pracy, głównie przez przełożonych. Jak w przypadku wszystkich ocen, najniższym ogniwem jest czynnik ludzki, stąd rekomendacja o zwiększeniu w ocenach pracowniczych czynników obiektywnych (wskaźniki, udokumentowane osiągnięcia itp.) z jednoczesnym ograniczeniem roli subiektywnych ocen innych osób. W przypadku ocen innych niż pozytywne przed ostatecznym rozstrzygnięciem należy rozważyć umożliwienie zajęcia stanowiska przez pracowników wobec formułowanych wobec niego zarzutów.

Ostatni analizowany przypadek mikroagresji dotyczył stwierdzenia „osoby, z którymi pracuję są uprzedzone co do mojej inteligencji i zdolności”. W tym wypadku zdecydowanie przeważały odpowiedzi „nigdy”.

**Wykres 32.** Proszę ocenić, jak często doświadczali Państwo następujących sytuacji w miejscu pracy: osoby, z którymi pracuję są uprzedzone co do mojej inteligencji i zdolności



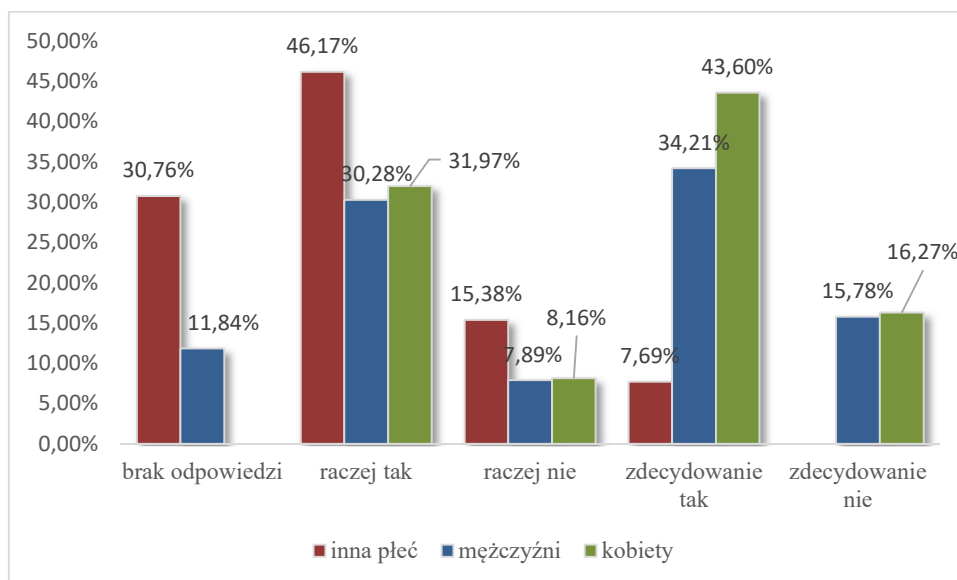
Zgodnie z danymi z wykresu 32 w ten sposób najczęściej odpowiadały osoby innej płci (72,73%), następnie mężczyźni (71,64%) i kobiety (58,28%). W różnym stopniu doświadczyło tego 41,72% kobiet, 27,27% osób innej płci i 28,35% mężczyzn.

Podsumowując temat mikroagresji należy podkreślić, że wyraźna większość pracowników nigdy ich nie doświadczyła, jednak w pozostałej grupie wyraźnie widoczna jest przewaga kobiet i osób innej płci. Zatem choć mikroagresje są zjawiskiem rzadkim, to kiedy już mają miejsce są wyraźnie powiązane z płcią.

Mikroagresje mają swoje źródło m.in. w nieformalnych relacjach międzyludzkich (np. plotki, tworzenie nieformalnych koalicji, polecenia przełożonych wydawane ustnie itp.). Warto rozważyć większą formalizację i przejrzystość wydawania poleceń, ze szczególną preferencją dla formy pisemnej. Wyklucza to stosowanie niepożądanych praktyk, np. złośliwych komentarzy, pogardliwego, nieuprzejmego języka, unikania odpowiedzialności itp. Ponadto należy uczulić pracowników, że pomówienia, rozsiewanie plotek, nieuzasadniona wrogość itd. godzą w kulturę organizacyjną UPH.

Drugim analizowanym zagadnieniem w ramach obszaru przeciwdziałania przemocy płciowej był mobbing. Zapytano pracowników UPH czy zgłosiliby przypadek mobbingu/molestowania (szykanowania) w miejscu pracy.

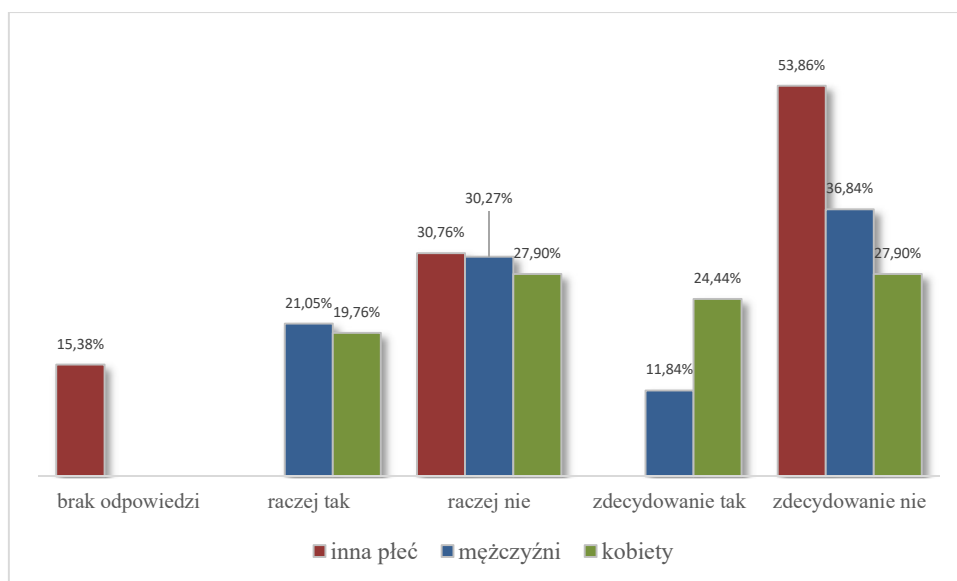
**Wykres 33.** Czy zgłosiliby Państwo przypadek mobbingu/molestowania (szykanowania) w miejscu pracy



Według danych zamieszczonych na wykresie 33 odpowiedzi twierdzącej udzieliło 53,86% osób innej płci, 64,49% mężczyzn i 75,57% kobiet. Odpowiedź przeczącą odnotowano u 24,43% kobiet, 23,67% mężczyzn i 15,38% osób innej płci. Warto podkreślić fakt, że wyraźna większość pracowników zgłosiła by przejawy mobbingu, a najczęściej gotowość do takiej reakcji deklarowały kobiety.

Mimo to, zgodnie z danymi zawartymi na wykresie 34 skłonność do zgłaszania przypadków mobbingu/molestowania/szykanowania w miejscu pracy do pracownika działu kadr była wyraźnie mniejsza.

**Wykres 34.** Czy zgłosiliby Państwo przypadek mobbingu / molestowania (szykanowania) w miejscu pracy do pracownika działu kadr

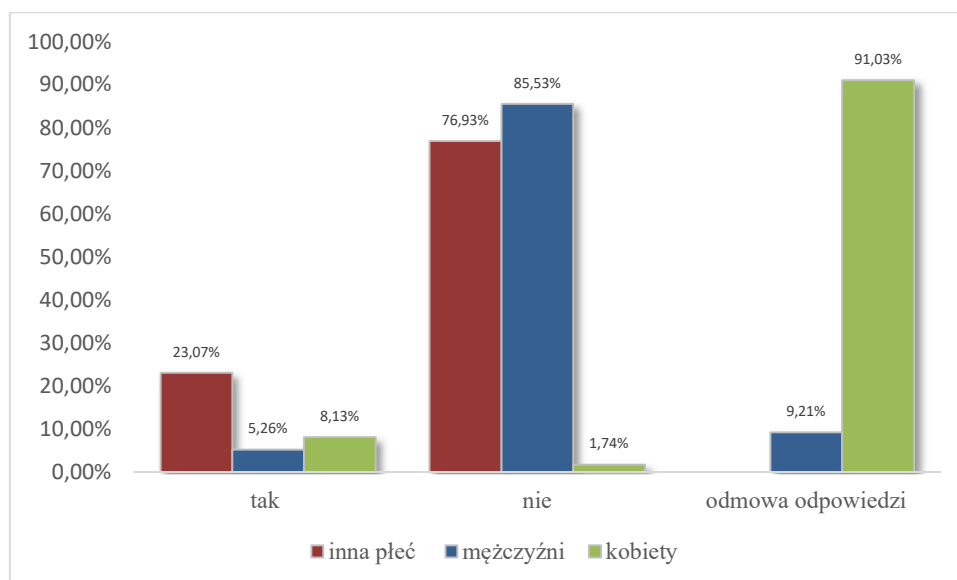




Na takie zgłoszenie nie zdecydowało by się 84,62% osób innej płci, 67,11% mężczyzn i 55,80% kobiet. Pracownik działu kadr byłby adresatem zgłoszenia od 32,89% mężczyzn i 44,2% kobiet.

Kolejne pytanie dotyczyło tego czy pracownicy UPH w ciągu ostatnich 12 miesięcy doświadczyli mobbingu/molestowania (szykanowania) lub molestowania seksualnego w swojej instytucji. Rozkład odpowiedzi przedstawia wykres 35.

**Wykres 35.** Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy doświadczyli Państwo mobbingu/ molestowania (szykanowania) lub molestowania seksualnego w swojej instytucji/organizacji

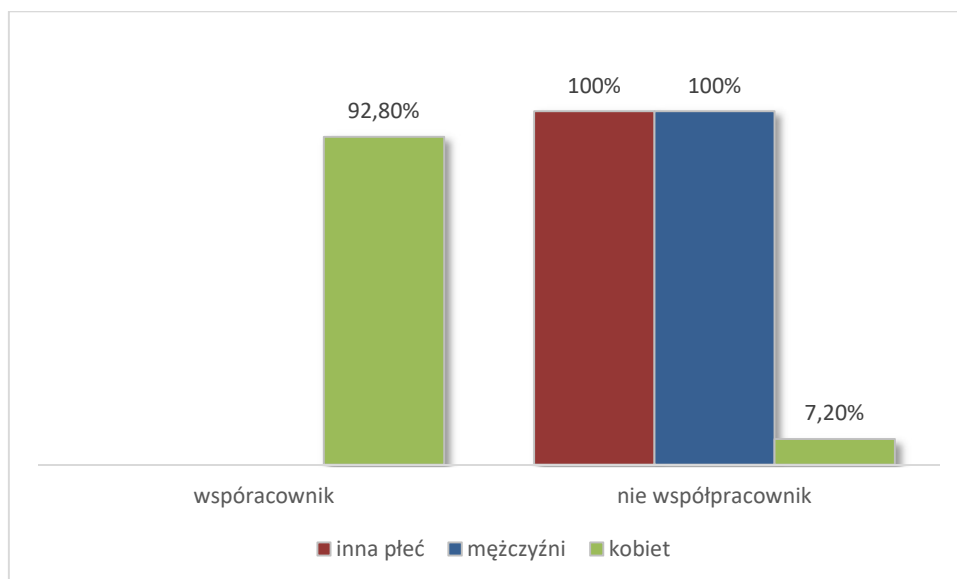


Zdecydowana większość mężczyzn (85,53%) i osób innej płci (76,93%) nie doświadczyła tych negatywnych zjawisk. Jedynie 1,74% kobiet udzieliło podobnej odpowiedzi. Z kolei 23,07% osób innej płci, 8,13% kobiet i 5,26% mężczyzn zadeklarowało, iż doświadczyli tego typu zjawisk. Uwagę zwraca bardzo wysoki wskaźnik zaznaczenia przez kobiety opcji „odmowa odpowiedzi”, który sięgnął 91,03%. Jego interpretacja wymagałaby przeprowadzenia bardziej szczegółowych badań.

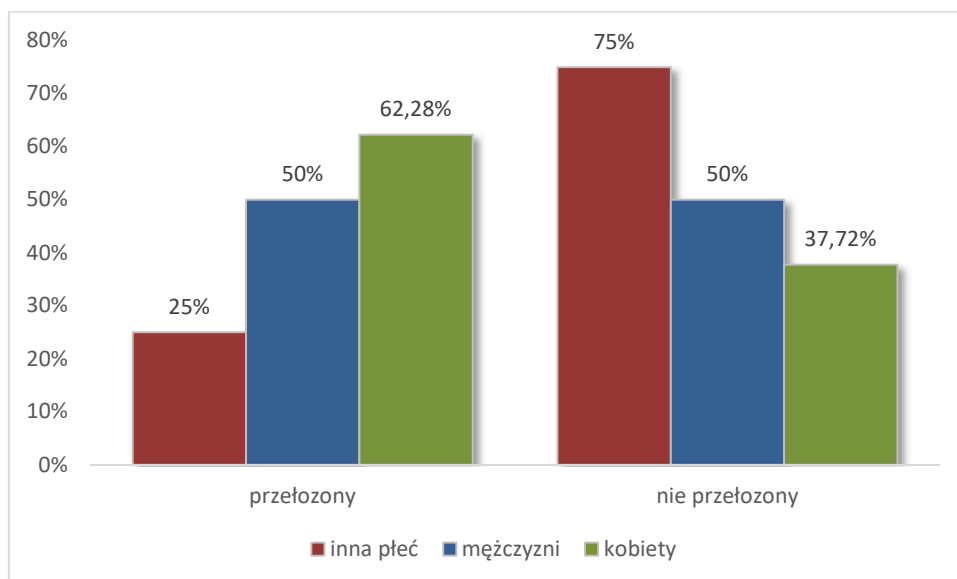
Według danych zawartych na wykresach 36 i 37 (23 i 24) osoby, które doświadczyły mobbingu i/lub molestowania (szykanowania) i/lub molestowania seksualnego stwierdziły, że sprawcami tego typu działań byli:

- w przypadku kobiet – współpracownicy (92,80% przypadków), nie współpracownicy (7,20% przypadków), przełożeni (62,28% przypadków), nie przełożeni (37,72% przypadków);
- w przypadku mężczyzn – nie współpracownicy (100,00% przypadków), przełożeni (50,00% przypadków), nie przełożeni (50,00% przypadków);
- w przypadku osób innej płci – nie współpracownicy (100% przypadków), nie przełożeni (75,00% przypadków), przełożeni (25,00% przypadków).

**Wykres 36.** Jeśli doświadczyli Państwo mobbingu/ molestowania (szykanowania) lub molestowania seksualnego w swojej instytucji/organizacji, kto był sprawcą? (współpracownik/ nie współpracownik)



**Wykres 37.** Jeśli doświadczyli Państwo mobbingu/ molestowania (szykanowania) lub molestowania seksualnego w swojej instytucji/organizacji, kto był sprawcą? (przełożony/nie przełożony)



### 3 Podsumowanie

Przeprowadzone analizy w ramach pięciu rekomendowanych obszarów GEP (Gender Equality Plan) doprowadziły do wniosku, że w UPH występują zarówno obszary, które należy ocenić pozytywnie, jak i te, które wymagać będą dodatkowych badań i w zależności od ich wyniku ewentualnych działań naprawczych. W obszarze „Równowaga między życiem prywatnym i zawodowym; Kultura organizacyjna” badani pracownicy wskazali, że łączenie obowiązków służbowych i prywatnych nie przebiega w sposób bezproblemowy. Dochodzi do przeciążeń obydwojma rodzajami zobowiązań, ze

szkodą dla jakości zarówno pracy zawodowej, jak i życia prywatnego. Sytuacje takie zgłaszali przedstawiciele wszystkich płci, chociaż osoby deklarujące inną płeć, czyniły to najrzadziej. Kobiety i osoby innej płci wskazały na nierówności płciowe w kwestii perspektyw rozwoju zawodowego, a mężczyźni wyraźnie najczęściej obawiali się utraty pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Wśród obszarów ocenionych wyraźnie pozytywnie znalazły się kwestie brania dni wolnych, ingerencji życia rodzinnego w pracę, urlopów na żądanie, elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej i warunków pracy w UPH. Wnioski w obszarze drugim „Równowaga na szczeblu decyzyjnym” będzie można sformułować po sporządzeniu raportu przez Dział Spraw Pracowniczych. Obszar trzeci „Równowaga w rozwoju kariery” wymaga podjęcia działań we wszystkich analizowanych przypadkach (awanse zawodowe, szkolenia), tym bardziej, że ujawniły się duże dysproporcje płciowe. W obszarze czwartym „Płeć w badaniach i nauczaniu” również stwierdzono istnienie zagadnień wymagających pogłębionych analiz i ewentualnych działań korygujących. W kwestii kluczowej dotyczącej równego traktowania kobiet i mężczyzn wynik badania był niejednoznaczny. Chociaż w ogólnym rozrachunku wynik był pozytywny, to jednak kobiety i osoby innej płci miały w tej kwestii odmienne zdanie. Podobnie kobiety miały zastrzeżenia odnośnie zaangażowania UPH w promowanie równości płci czy reagowania na problemy nierówności płci (w tym przypadku istotny był również głos osób innej płci). Również w kwestii obciążenia pracą w sposób sprawiedliwy i przejrzysty kobiety i osoby innej płci miały najczęściej zastrzeżenia. Kobiety wyraźnie częściej twierdziły też, że nie wiedzą do kogo się zwrócić w sprawach dotyczących równości płci. Z kolei mężczyźni i kobiety pozytywnie wyrażali się o możliwości pracy w ważnych komisjach. W obszarze piątym „Przeciwdziałanie przemocy płciowej” przeważały opinie pozytywne. Badani pracownicy wyraźnie zaprzeczyli istnieniu takich praktyk jak przypisywanie stanowisk niższej rangi, traktowanie jako obywatela drugiej kategorii, uprzedzenia odnośnie inteligencji i zdolności, mobbing/molestowanie/szykanowanie. Badanie wykazało natomiast istnienie obszarów problemowych w zakresie niedoceniań wkładu pracy i niechęci zgłaszania incydentów mobbingu/molestowania/szykanowania do pracowników działu kadr.

Niezależnie od obszaru, tam gdzie pojawiały się dysproporcje płciowe, niemal zawsze kobiety i osoby innej płci były w gorszej pozycji. Jedynym wyjątkiem od tej reguły to większa obawa mężczyzn o utratę pracy. Skłania to do wyciągnięcia ogólnego wniosku, że istnieją obszary i zagadnienia, w których pozycja kobiet i osób innej płci jest wyraźnie gorsza od pozycji mężczyzn. Warto mieć jednak na uwadze, że są to dane deklaratywne, dlatego w obszarach problemowych rekomendowano przeprowadzenie szczegółowych analiz celem ustalenia stanu faktycznego.