

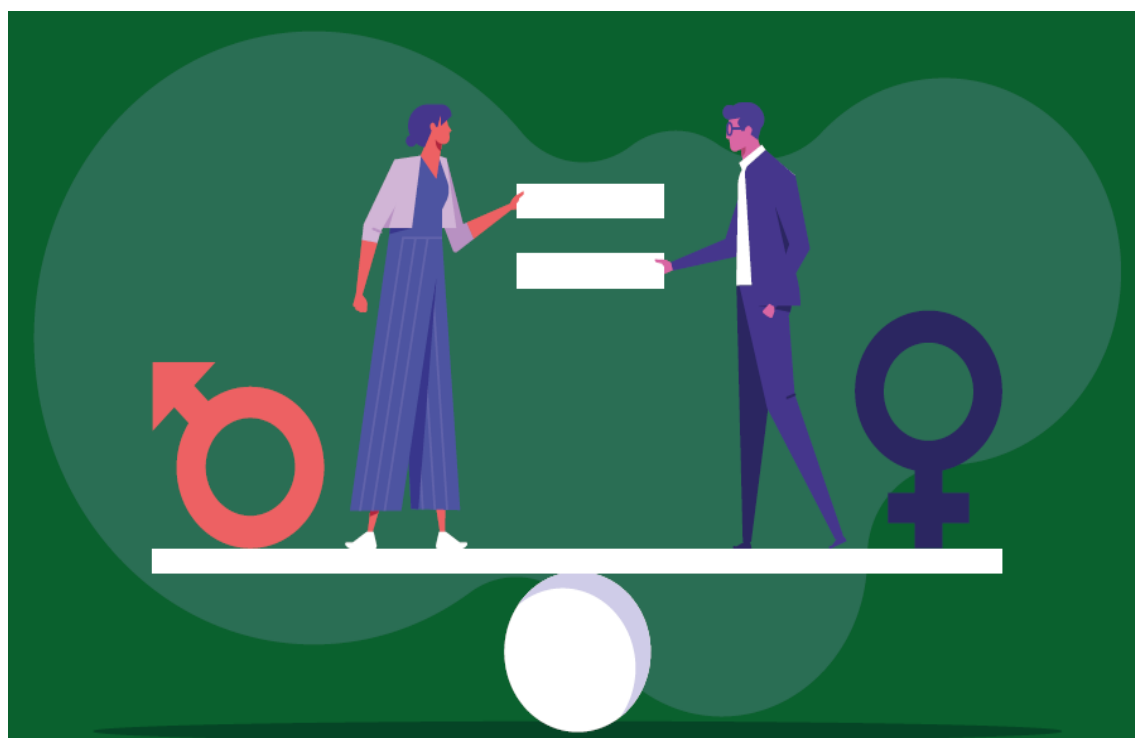
*W przekonaniu, że ideały równości i tolerancji oraz otwartość na różnorodność
wśród społeczności akademickiej są siłą i wartością
Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu*

RAPORT 2023

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

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

Korekta językowa: mgr Lucyna Borowczyk



Poznań 2024

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE _____	3
METODY I MATERIAŁY _____	5
REZULTATY _____	8
DZIAŁ 1. ANALIZA DEMOGRAFICZNA RESPONDENTÓW i RESPONDENTEK _____	8
DZIAŁ 2. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY I NAUKI _____	10
DZIAŁ 3. ŚWIADOMOŚĆ PROWADZONEJ POLITYKI W UPP I ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY I NAUKI _____	23
WNIOSKI KOŃCOWE I REKOMENDACJE _____	28
ANEKS _____	29

WPROWADZENIE

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

Niniejsze badanie jest drugim z cyklu corocznych badań związanych z monitorowaniem sytuacji w przyjętym w 2022 r. PRP, a jego zakres obejmował sytuacje z 2023 r. Rezultaty tych badań służą za podstawę do rekomendacji i działań, które będą realizowane w kolejnych latach, natomiast analizy przygotowane na ich podstawie pozwolą na porównanie i ocenę skuteczności zastosowanych rozwiązań. Raport z tego badania, zgodnie z przyjętą polityką PRP, jest udostępniony wszystkim członkom i członkiniom Wspólnoty Uniwersytetu za pośrednictwem mediów dostępnych w UPP. Transparentna polityka jest również elementem kształtowania świadomości naszej Wspólnoty oraz społecznego monitorowania działań w zakresie Planu Równości Płci.

W przygotowaniu badania uczestniczyli członkowie i członkinie Zespołu ds. Planu Równości Płci pod kierownictwem Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania prof. UPP dr hab. Dariusza Pieńkowskiego. Przygotowano je pod nadzorem Inspektora Ochrony Danych mgr. inż. Tomasza Napierały oraz Kierowniczkę Działu Studiów i Spraw Studenckich dr Teresy Siatkowskiej. Koncepcja badań była konsultowana z Kierowniczką Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP mgr Karoliną Salis-Maciejewską oraz Kierowniczką Działu Osobowego i Spraw Socjalnych mgr Karoliną Szybowicz. Chcemy również podziękować wszystkim osobom,

które poświęciły swój czas na uczestnictwo w tym projekcie i podzieliły się swoją opinią oraz doświadczeniami w kwestiach, o które pytano w badaniu. Dziękujemy także przedstawicielom i przedstawicielkom Samorządu Studenckiego UPP za upowszechnienie badań wśród studentów i studentek, co znacznie zwiększyło liczbę odpowiedzi w tej grupie w porównaniu z poprzednim raportem z 2022 r.

METODY I MATERIAŁY

Badanie przeprowadzono w okresie od 20.11.2023 r. do 30.12.2023 r. za pośrednictwem mediów dostępnych w UPP. Formularz badania przygotowano na platformie Google Forms w języku polskim i angielskim. Link do formularza oraz kod QR do połączeń za pośrednictwem urządzeń mobilnych udostępniono za pośrednictwem strony UPP, publicznego kanału poświęconego badaniu na MS Teams oraz mediów społecznościowych. Informację przekazano również pocztą elektroniczną na adresy e-mailowe pracowników, pracownic, studentów i studentek założone w domenie UPP oraz komunikatory i pocztę w Wirtualnym Dziekanacie UPP. O badaniach studenci byli informowani także przez swoich przedstawicieli i przedstawicielki w UPP oraz osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne.

Formularz ankiety składał się z trzech części. Każdą z nich poświęcono aspektowi funkcjonowania w miejscu pracy i nauki. Badanie było anonimowe, a zebrane dane demograficzne uniemożliwiały identyfikację osób uczestniczących w badaniu. Respondenci nie musieli udzielać pełnych odpowiedzi na pytania zawarte w formularzu.

W pierwszej części formularza należało podać podstawowe dane metryczkowe, pozwalające na przekierowanie ankietowanych do odpowiednich sekcji w zakresie języka oraz analiz w konkretnym miejscu pracy lub nauki. Dlatego podanie niektórych informacji było konieczne, by kontynuować badania.

W drugiej części formularza respondenci odpowiadali na 36 pytań o niestosowne zachowania w miejscu pracy i nauki. Uczestnicy badania mieli za zadanie ocenić częstotliwość takich zachowań w czterostopniowej skali. Pytania przygotowano na podstawie listy zachowań mobbingowych, opracowanej pierwotnie przez Heinza Leymanna

na początku lat 90.¹ (tzw. LIPT – *Leymann Inventory of Psychological Terror*). Listę dostosowano do potrzeb niniejszego badania. W tej części zamieszczono również pytania dotyczące reakcji respondentów i respondentek na niestosowne zachowania oraz ocenę skuteczności podjętych interwencji.

W trzeciej części formularza badano świadomość respondentów i respondentek na temat polityki w UPP oraz atmosfery w miejscu pracy i nauki. Zanalizowano postawy wobec działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych, aktywności podejmowanej w kwestii równości płci, atmosfery w miejscu pracy oraz stosowania feminatywów w formalnej i nieformalnej komunikacji w UPP.

Do dyspozycji respondentów i respondentek pozostawał specjalnie utworzony e-mail oraz platforma MS Teams w razie problemów technicznych związanych z dostępem do formularza czy innymi kwestiami związanymi z badaniem.

W tabeli 1 przedstawiono sposoby liczenia i najważniejsze oznaczenia stosowane w niniejszym badaniu. Główną metodą badawczą wykorzystywaną do oceny poszczególnych zmiennych jest analiza frekwencji z uwzględnieniem procentowego udziału odpowiedzi wskazanych przez respondentów i respondentki w odniesieniu do wszystkich wskazań w analizowanej grupie osób badanych. Szacowanie udziału w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych jest ilustratywne, w szczególności gdy grupy znacząco różnią się liczebnością, tak jak w przypadku kobiet i mężczyzn w próbie (ponad dwukrotnie więcej kobiet).

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

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

Płeć	Grupa zawodowa	Próba (<i>N</i>) – oznacza liczbę odpowiedzi uzyskanych na zadane pytanie odpowiednio dla analizowanych zmiennych
Kobiety Mężczyźni Osoby niebinarne	Grupy studenckie SD – student(-ka), w tym doktorant(-ka) Grupy pracownicze PP – pracownicy(-ce) niebędący(-e) nauczycielami(-kami) akademickimi PA – pracownicy(-ce) badawczy(-e), dydaktyczni(-e), badawczo-dydaktyczni(-e)	$N = 270$ (tj. liczba wszystkich osób uczestniczących w badaniu) dla pytań z możliwością wyboru tylko jednej odpowiedzi: maksymalnie $N = 270 \times$ maksymalna liczba możliwych odpowiedzi na dane pytanie dla pytań z możliwością wyboru kilku odpowiedzi jednocześnie (np. wskazanie wszystkich podjętych działań przez respondentów i respondentki w odpowiedzi na zachowania niestosowne w miejscu pracy i nauki)

W szczególności ostrożnie należy wyciągać wnioski w zakresie grup, które są stosunkowo mało liczne w próbie i/lub nieproporcjonalnie mniejsze niż w populacji członków i członkiń Wspólnoty Uniwersytetu.

REZULTATY

DZIAŁ 1. ANALIZA DEMOGRAFICZNA RESPONDENTÓW I RESPONDENTEK

W badaniu wzięło udział 270 osób, w tym 101 studentów i studentek (tab. 2). W badaniu uczestniczyli(-ły) studenci i studentki wszystkich wydziałów, przy czym najliczniejszą grupę stanowili studenci i studentki studiów licencjackich i inżynierskich (52% wszystkich studentów i studentek) oraz magisterskich (28%).

Udział kobiet w próbie badawczej był na poziomie 69%, przy czym kobiety miały zdecydowanie większy udział w grupie pracowników(-c) niebędących nauczycielami(-kami) akademickimi (77% wszystkich w grupie), natomiast w grupie pracowników(-ic) akademickich ich udział był na poziomie 62%, a w grupie studenckiej kobiety stanowiły 71% wszystkich respondentów i respondentek swojej grupy (tab. 2).

Tabela 2. Liczba osób według płci w próbie badawczej z uwzględnieniem grup zawodowych i ich procentowy udział

Grupa	Płeć			
	mężczyźni	kobiety	osoby niebinarne	razem
PP	16 (33%)	53 (77%)	0 (0%)	69 (100%)
PA	38 (38%)	62 (62%)	0 (0%)	100 (100%)
SD	29 (29%)	71 (70%)	1 (1%)	101 (100%)
Razem	83	186	1	270

LEGENDA: **PP** – pracownicy(-ce) niebędący(-e) nauczycielami(-kami) akademickimi, **PA** – pracownicy(-ce) badawczy(-e), dydaktyczni(-e), badawczo-dydaktyczni(-e), **SD** – student(-ka), w tym doktorant(-ka).

W badaniu wzięła udział prawie co piąta osoba z kadry kierowniczej (19%) (tab. 3). Z obu grup pracowniczych stanowiska kierownicze piastowało 18% wszystkich kobiet i 15% wszystkich mężczyzn biorących udział w badaniu.

W grupach pracowniczych dominowały osoby w wieku 41–50 lat (38%) oraz 27–40 lat (34%). W grupie pracowniczej najwięcej osób było z bardzo długim stażem pracy: 16–25 lat (33%) oraz 6–15 lat (23%). Pod względem wykształcenia najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, tj. 95% wszystkich osób w grupie pracowniczej.

W badaniu wzięło udział 4% wszystkich kobiet pracujących lub studiujących na UPP. Grupa pracowników(-c) niebędących nauczycielami(-kami) akademickimi stanowiła 17% wszystkich osób w grupie w populacji UPP, grupa pracowników(-ic) akademickich była reprezentowana na poziomie 13% w grupie, a uczestniczący w badaniu studentki i studenci stanowili 1,5% studentów UPP (tab. 3).

Tabela 3. Udział płci oraz poszczególnych grup zawodowych próby badawczej w populacji UPP

	Kobiety	Mężczyźni	Kadra kierownicza	PP	PA	SD
UPP	4 738	3 485	147	401	771	6 900
Próba badawcza	186	83	28	69	100	101
Udział próby (%)	4	2,5	19	17	13	1,5

LEGENDA: **PP** – pracownicy(-ce) niebędący(-e) nauczycielami(-kami) akademickimi, **PA** – pracownicy(-ce) badawczy(-e), dydaktyczni(-e), badawczo-dydaktyczni(-e), **SD** – student(-ka), w tym doktorant(-ka).

DZIAŁ 2. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY I NAUKI

W badaniu opisano 36 niestosownych zachowań, których częstotliwość należało ocenić na podstawie własnych doświadczeń. Posłużyła do tego czterostopniowa skala:

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

Każdą odpowiedź we wszystkich trzech kategoriach poza „nie” należy traktować jako zachowanie niepożądane i **wymagające uwagi**. W praktyce pojedyncze i sporadyczne przypadki niestosownych zachowań w miejscu pracy i nauki wymagają podjęcia odpowiednich **kroków** w celu ich wyjaśnienia, czyli mediacji czy uruchomienia procesu dyscyplinarnego. Na niektóre z tych zachowań należy zareagować natychmiast (np. wszelkie akty przemocy fizycznej, w tym molestowania seksualnego czy groźby i pogróżki). Z kolei zachowania częste i regularne są niebezpieczne i dysfunkcyjne z perspektywy zachowań mobbingowych prowadzących do poważnych konsekwencji nie tylko dla stron skonfliktowanych, ale i częstokroć całego zespołu. Pojawianie się takich zachowań w określonych uwarunkowaniach w miejscu pracy i nauki może świadczyć o braku umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresu czy natłoku zadań. To z kolei może przeradzać się w długotrwałe dysfunkcyjne konflikty wciągające wiele osób z otoczenia skonfliktowanych stron zarówno w miejscu pracy i nauki, jak i w życiu prywatnym.

Wszystkie analizowane zachowania niestosowne w miejscu pracy i nauki można podzielić na zachowania werbalne i niewerbalne oraz zachowania o charakterze fizycznym. Do pierwszej grupy zachowań można zaliczyć:

- różne formy ograniczania wypowiedzi uniemożliwiające zakomunikowanie własnych potrzeb, opinii czy poglądów, takie jak stałe przerywanie wypowiedzi czy ograniczanie możliwości wypowiadania się, ograniczanie kontaktu poprzez różnego rodzaju gesty niewerbalne czy izolowanie społeczne poprzez unikanie rozmów i ignorowanie
- działania mające na celu zastraszanie, naruszanie dobrego imienia czy podważanie autorytetu: krytykowanie, groźby i pogróżki, a także krzyk i pomstowanie, napastowanie przez telefon, e-maile czy media społecznościowe, pomawianie, rozsiewanie plotek, ośmieszenie i wyśmiewanie, sugerowanie choroby psychicznej, wyzywanie i używanie poniżających zwrotów, kwestionowanie podjętych decyzji, fałszywa ocena zaangażowania w pracę i różnego rodzaju aluzje, a także zaloty lub słowne propozycje seksualne czy niestosowne uwagi i żarty związane z seksualnością.

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

- utrudnianie wykonywania zadań i codziennych obowiązków: zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, brak poleceń służbowych, odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania, zlecanie zadań poniżej umiejętności, zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania, zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia, nierówny rozkład zadań, nierówny system nagradzania oraz awansowania
- izolację społeczną i zastraszanie: przydzielenie miejsca pracy z dala od współpracowników/współpracownic, izolowanie fizyczne, stosowanie przemocy fizycznej, w tym popychanie, uderzanie, podstawianie nogi, szarpanie czy inne formy kontaktu fizycznego o charakterze agresywnym, a także dotykanie czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym.

Podobnie jak w badaniu z 2022 r., wśród zachowań najczęściej wskazywanych przez respondentów i respondentki znalazło się mówienie źle za plecami oraz rozsiewanie plotek

(28% wszystkich odpowiadających dwóm kategoriom, tj. „tak” oraz „zdarza się stosunkowo często”), mające wysoki udział w grupie zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W rzeczywistości, uwzględniając również sporadyczne zachowania tego typu, zasygnalizowało je 57% wszystkich badanych. Ponadto zachowanie to było bardzo często zgłaszane niemalże we wszystkich grupach wiekowych, niezależnie od stażu pracy. Zachowania tego typu sygnalizują obie grupy pracownicze, natomiast 11% studentów deklaroowało tę uciążliwość jako częstą i stosunkowo częstą, a kolejne 17% z nich doświadczało takich zachowań sporadycznie. W porównaniu z poprzednim badaniem udział tych zachowań regularnych i częstych obniżył się o 2 punkty procentowe, a uwzględniając zachowania sporadyczne, był niższy o 8 punktów procentowych.

Pozostałe zachowania w dwóch kategoriach odpowiedzi („tak” oraz „zdarza się stosunkowo często”), w szczególności charakteryzujących zachowania mobbingowe, miały niższy udział w odpowiedziach osób badanych, ale niejednokrotnie większy niż w poprzednim badaniu z 2022 r. W grupie zachowań werbalnych znalazły się w szczególności poniższe czynności deklarowane przez wszystkie osoby uczestniczące w badaniu:

	2023	2022
	(%)	(%)
Krytykowanie wykonywanej pracy	22	17
Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy	19	19
Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost	19	19
Stałe przerywanie wypowiedzi	19	17
Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego	17	16
Ograniczone możliwości wypowiedzenia się	17	17
Traktowanie jak powietrze, izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą	16	16
Kwestionowanie podejmowanych decyzji	15	12

Ponadto zwykle ponad 30% respondentów i respondentek wskazywała na takie zachowania w sumie wszystkich trzech kategorii odpowiedzi (tj. sporadycznie, stosunkowo często i regularnie).

Zachowania o charakterze bezpośrednich działań fizycznych występują znacznie rzadziej, natomiast do zachowań najczęstszych należało (suma kategorii „tak” oraz „zdarza się stosunkowo często”):

	2023	2022
	(%)	(%)
Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania	21	19
Dawanie zadań poniżej umiejętności	13	12
Zlecanie wykonania prac bezsensownych	13	13

Niektóre z tych zachowań w szczególności różniły grupę mężczyzn i kobiet. Kobiety dużo częściej wskazywały na stosunkowo częste i regularne następujące rodzaje zachowań:

	2023		2022	
	K (%)	M (%)	K (%)	M (%)
Stałe przerywanie wypowiedzi	21	14	20	11
Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost	21	16	21	14
Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego	19	12	18	13
Podjmowanie prób ośmieszenia, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia	12	6	4	3
Wołanie z użyciem sprośnych przezwisk lub innych poniżających zwrotów	11	6	6	5

Z kolei mężczyźni stosunkowo częściej doświadczali następujących zachowań:

	2023		2022	
	M (%)	K (%)	M (%)	K (%)
Dawanie zadań poniżej umiejętności	16	11	12	12
Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą	10	5	3	3
Przesadzanie na miejsce pracy z dala od współpracowników/współpracownic, izolowanie fizyczne	8	3	1	3

W zakresie różnic między poszczególnymi grupami zawodowymi różniła się znacząco grupa studencka w porównaniu z grupami pracowniczymi. Najczęściej zgłaszanym problemem w grupie studenckiej było „wołanie z użyciem sprośnych przezwisk lub innych poniżających zwrotów” – 22% w kategoriach „tak” i „zdarza się stosunkowo często” (T+C) oraz 24% w kategorii zachowań sporadycznych (S). Ponadto wyjątkowo duży udział stanowiły następujące zachowania:

	T+C (%)	S (%)
Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost	21	31
Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania	19	19
Groźenie przemocą fizyczną	18	18
Krytykowanie wykonywanej pracy	18	28
Podejmowanie prób ośmieszenia, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia	17	24
Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego	16	22

Niezależnie od stosunkowo wysokiego udziału omawianych powyżej zachowań odnoszących się do wszystkich osób biorących udział w badaniu, należy zwrócić uwagę na szczególnie alarmujące przypadki zachowań niewłaściwych. Na wiele z tych zachowań,

mimo że dotknęły mniejszą liczbę osób, powinniśmy reagować, szczególnie kadry zarządzającej. Do tej grupy można zaliczyć następujące zachowania niewłaściwe pojawiające się w sumie kategorii „tak” i „zdarza się stosunkowo często” (liczba osób doświadczających tych zachowań):

	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Napastowanie przez telefon, e-maile	16	4
Ustne groźby i pogrożki	12	6
Groźenie przemocą fizyczną	15	5
Groźby na piśmie lub w trakcie formalnych spotkań z udziałem innych osób	7	4
Krytykowanie, wskazywanie czy wypytywanie o polityczne lub religijne przekonania	11	7
Wyśmiewanie narodowości czy rasy	2	4
Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa	3	3
Zaloty lub słowne propozycje seksualne	12	5
Niestosowne uwagi czy żarty związane z seksualnością	9	3
Stosowanie przemocy fizycznej (popychanie, uderzanie, podstawianie nogi, szarpanie czy inne formy kontaktu fizycznego o charakterze agresywnym)	5	0
Dotykanie czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym	2	0

Jedyna w badaniu osoba niebinarna nie wskazywała na żadne zachowania niewłaściwe.

Tabela 4. Udział zachowań niestosownych deklarowanych przez kobiety i mężczyzn (różnice w zakresie 1% wynikają z zaokrągleń)

Zachowania niestosowne	KOBIEТЫ (%)				MĘŻCZYŹNI (%)			
	T	C	S	N	T	C	S	N
Stałe przerywanie wypowiedzi	4	17	38	41	2	12	39	47
Ograniczanie możliwości wypowiedzenia się	6	10	30	53	8	11	24	57
Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem	5	8	24	64	4	5	16	76
Krytykowanie wykonywanej pracy	6	16	31	47	13	8	28	51
Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego	6	13	24	57	7	5	25	63
Napastowanie przez telefon, e-maile	3	5	13	78	0	5	12	83
Ustne groźby i pogrożki	3	4	11	83	2	5	10	83
Groźby na piśmie lub w trakcie formalnych spotkań z udziałem innych osób	2	2	9	87	1	4	6	89
Krytyka, prześmiewcze i napastliwe uwagi za pośrednictwem mediów społecznościowych	1	1	8	90	0	0	8	92
Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia	5	6	18	71	2	6	20	72
Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost	10	11	36	43	6	10	31	53

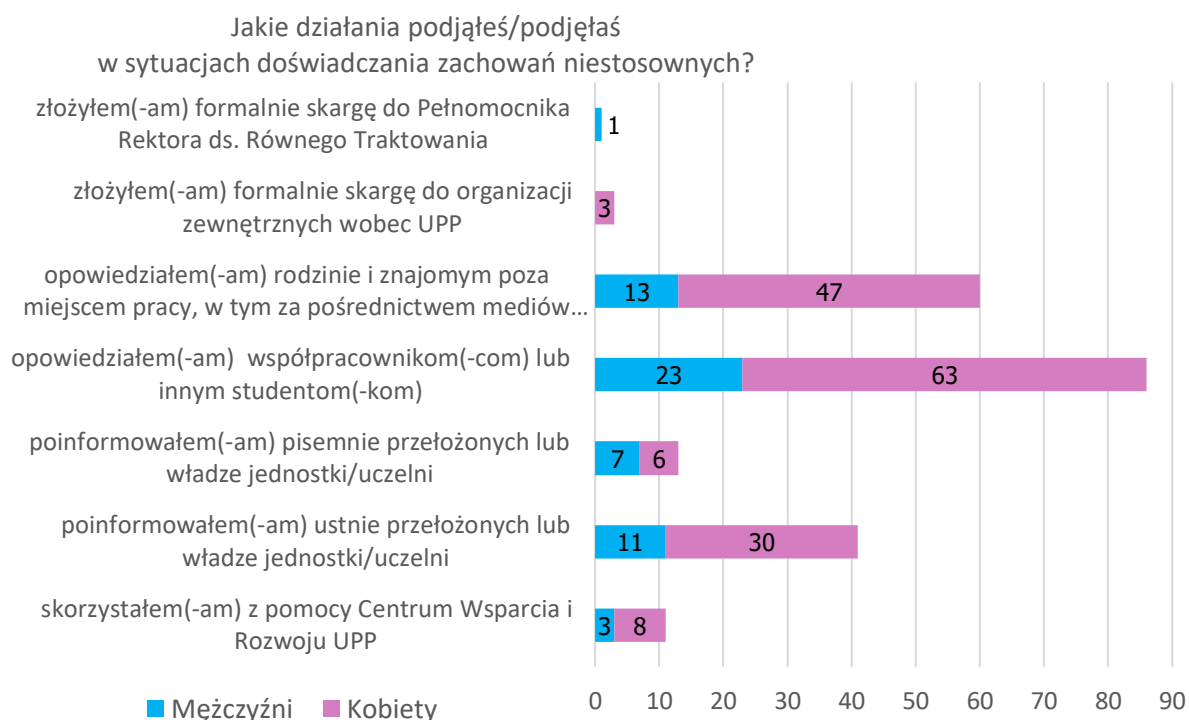
Zachowania niestosowne	KOBIEТЫ (%)				MĘŻCZYŹNI (%)			
	T	C	S	N	T	C	S	N
Traktowanie „jak powietrze”, izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą	10	7	20	63	4	10	14	72
Mówienie źle za plecami, rozsiewanie plotek	13	17	33	38	14	11	23	52
Podejmowanie prób ośmieszenia, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów	5	7	19	69	2	4	13	81
Sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badanie psychiatryczne	1	3	9	88	5	1	13	81
Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa	1	1	10	89	1	2	1	95
Wyśmiewanie narodowości czy rasy	0	1	8	91	1	4	8	87
Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą	2	3	10	85	5	5	13	71
Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy	8	11	20	61	14	7	24	54
Kwestionowanie podejmowanych decyzji	4	11	25	60	6	8	25	60
Wołanie z użyciem sprośnych przezwiisk lub innych poniżających zwrotów	5	6	12	76	2	4	12	82
Zaloty lub słowne propozycje seksualne	5	2	17	77	4	2	12	82
Niestosowne uwagi czy żarty związane z seksualnością	3	2	15	81	1	2	5	92

Zachowania niestosowne	KOBIECY (%)				MĘŻCZYŹNI (%)			
	T	C	S	N	T	C	S	N
Dotykane czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym	1	1	6	93	0	0	2	98
Niedawanie żadnych zadań do wykonania	3	4	10	83	2	5	5	88
Odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania	2	2	6	90	4	1	6	89
Zlecenie wykonania prac bezsensownych	6	9	17	69	2	8	29	60
Dawanie zadań poniżej umiejętności	5	6	15	74	7	9	22	62
Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania	12	8	30	50	9	16	21	55
Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia	2	4	10	85	4	1	10	68
Groźenie przemocą fizyczną	4	4	8	84	4	2	4	90
Stosowanie przemocy fizycznej (popychanie, uderzanie, podstawianie nogi, szarpanie...)	3	0	3	96	0	0	1	99
Nierówny rozkład zadań, mający podłoże w zakresie określonych Twoich cech, takich jak rasa, płeć...	3	3	5	90	1	0	7	91
Nierówne nagradzanie czy awans, mające podłoże w zakresie określonych Twoich cech, takich jak rasa, płeć...	8	5	9	78	5	4	10	82
Przesadzanie na miejsce pracy z dala od współpracowników/współpracownic, izolowanie fizyczne	2	2	5	92	2	6	5	87

Zachowania niestosowne	KOBIECY (%)				MĘŻCZYŹNI (%)			
	T	C	S	N	T	C	S	N
Krytykowanie, wskazywanie czy wypytywanie o polityczne lub religijne przekonania	2	4	11	83	6	2	17	75

LEGENDA: T – tak, C – zdarza się często, S – zdarza się sporadycznie, N – nie.

W badanej próbie 68 kobiet i 32 mężczyzn, czyli 37% wszystkich badanych, nie wskazało na żadne z zachowań niestosownych występujących w dużej częstotliwości (tj. „tak” i „zdarza się stosunkowo często”). W stosunku do badania z 2022 r. jest to udział mniejszy o 5 punktów procentowych. Natomiast tylko 22 kobiety i 10 mężczyzn deklarowało brak jakichkolwiek zachowań niestosownych, nawet sporadycznych (tj. „nie”). Ponad połowa wszystkich osób wskazywała na zachowania niewłaściwe przełożonych lub prowadzących zajęcia (102 kobiety i 48 mężczyzn). Niezależnie od uzyskanych wyników (badane osoby mogły wybierać kilka różnych opcji, jeśli doświadczaly zachowań niewłaściwych od przełożonych czy prowadzących zajęcia i współpracowników(-c), czy innych studentów i studentek), 166 badanych wskazywało na takie zachowania ze strony innych współpracowników(-ic) czy studentów(-ek), w tym w rezultacie konfliktu z przełożonymi (117 kobiet i 49 mężczyzn). Tylko 10 kobiet i 2 mężczyzn z kadry kierowniczej wskazało na takie zachowania ze strony podwładnych.



Schemat 1. Liczba i udział osób według płci z deklaracjami o podejmowaniu różnych interwencji w odpowiedzi na zachowania niewłaściwe

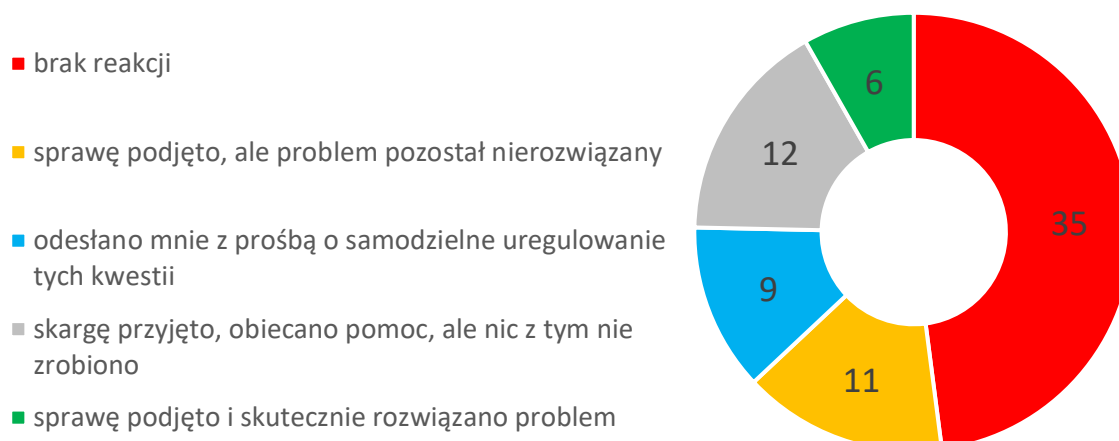
Spośród doświadczających regularnie i stosunkowo często zachowań niewłaściwych (tj. „tak” i „zdarza się stosunkowo często”) 113 osób nie podjęło żadnych działań, przynajmniej w części tych przypadków (75 kobiet i 38 mężczyzn). Wśród wszystkich zgłaszających zachowania niewłaściwe (tj. 170 osób) z dużą częstotliwością blisko 67% osób nie podjęło żadnych działań, przynajmniej w części tych zdarzeń.

W części zachowań podjęto następujące zadania (schemat 1):

- 146 osób rozmawiało ze współpracownikami(-cami)/innymi studentami(-kami) i rodziną czy znajomymi, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych
- 52 osoby poinformowały ustnie lub pisemnie przełożonych lub władze uczelni/jednostki
- 11 osób deklarowało korzystanie z pomocy Centrum Wsparcia i Rozwoju
- 3 kobiety skierowały skargę do organizacji zewnętrznych wobec UPP, w tym do prasy
- 1 mężczyzna zgłosił skargę do Pełnomocnika ds. Równego Traktowania.

W świetle tych wyników kluczową rolę we wsparciu doświadczających zachowań niewłaściwych mogą odgrywać osoby z otoczenia. Ich pomoc może się okazać znacząca również w procesie podejmowania działań prewencyjnych.

Jak oceniasz reakcję osób/organów na Twoją skargę?



Schemat 2. Liczba osób oceniająca reakcje innych osób i organów na składane skargi

Pojedynczy badani, którzy korzystali z możliwości uzupełnienia odpowiedzi, wskazywali przyczyny braku interwencji własnej oraz osób, do których zgłaszały skargę. Oto niektóre wyjaśnienia:

- nic nie zrobiłam, ponieważ wszyscy boją się, że jeżeli coś powiemy, to nie zaliczymy jakiegoś przedmiotu, jednak pismo o tym, co się dzieje mam dawno przygotowane i czekam, aż otrzymam dyplom, żeby je złożyć
- bałam się reakcji, gdy zgłoszę [takie zachowanie – przyp. red.]
- bałam się, że pani profesor się dowie i będzie się mścić
- co można zrobić, jeśli wypełnianie tabel związanych z aktywnością zawodową i obiegiem dokumentów jest pracą poniżej godności, zadawaną co i rusz, a jest generowane przez decyzje z Collegium Maximum?
- większość bezsensownych działań dotyczy narzuconych prac przez administrację, nic z tym nie można zrobić
- przełożony nie słucha skarg, uznaje to za plotki, więc nie można nic zrobić i mówić

- przełożony odcina się od konfliktów, uważa, że nie powinien się wtrącać; po interwencjach po jakimś czasie wszystko wraca do punktu wyjścia
- mój przełożony nie ma wpływu [...], wręcz sam jest poddawany podobnym metodom, ponieważ w UPP nie ma kultury organizacyjnej.

Część osób wskazywała na bezpośrednią interwencję lub dostosowanie się do zaistniałej sytuacji: „ograniczenie kontaktu do minimum”, „wprost zwróciłem uwagę tej osobie” czy „asertywne przedstawienie swojego zdania w takich sytuacjach...”.

Jeśli chodzi o zgłoszenia zachowań niewłaściwych (schemat 2), zaledwie w sześciu przypadkach udało się skutecznie rozwiązać problem, a 11 osób odpowiedziało, że mimo prób nie znalazły sposobu na uporanie się z sytuacją, natomiast 35 badanych wskazało na całkowity brak reakcji na skargę, 12 osób raportowało brak jakichkolwiek działań, pomimo że przyjęto skargę i obiecano pomoc; 9 osób odesłano, prosząc o samodzielne podjęcie działań. Część deklarowała w tym przypadku wsparcie innych osób: „wsparcie psychiczne/mentalne zarówno ze strony współpracowników(-czek), jak i rodziny (najbliższych)” czy „współpracownicy wyrazili empatię”.

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

Należy zauważyć, że znacząca większość badanych, mimo że dostrzega potrzebę prowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej czy równości płci, nie jest świadoma, że takie procedury już obowiązują w UPP. Pierwsze zarządzenie o polityce antymobbingowej opublikowano już w 2011 r., a od 2020 r. zaczęto wypracowywać procedury, które w obecnie obowiązującej wersji zostały wprowadzone *Zarządzeniem nr 85/2021 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 2 czerwca 2021 r. w sprawie Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu*. Aktualnie w UPP istnieje także Plan Równości Płci, powołany *Zarządzeniem nr 56/2022 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 19 kwietnia 2022 roku w sprawie Planu Równości Płci Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na lata 2022–2027*. Znacząca większość wszystkich respondentów i respondentek dostrzegała potrzebę prowadzenia polityki w tych obszarach (87% w zakresie polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej i 70% w zakresie Planu Równości Płci). W obu przypadkach dużo mniej osób zdawało sobie sprawę z polityki i procedur w tym zakresie: odpowiednio 26% wszystkich deklarujących taką potrzebę w przypadku polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz ponad 19% w przypadku Planu Równości Płci (tab. 5).

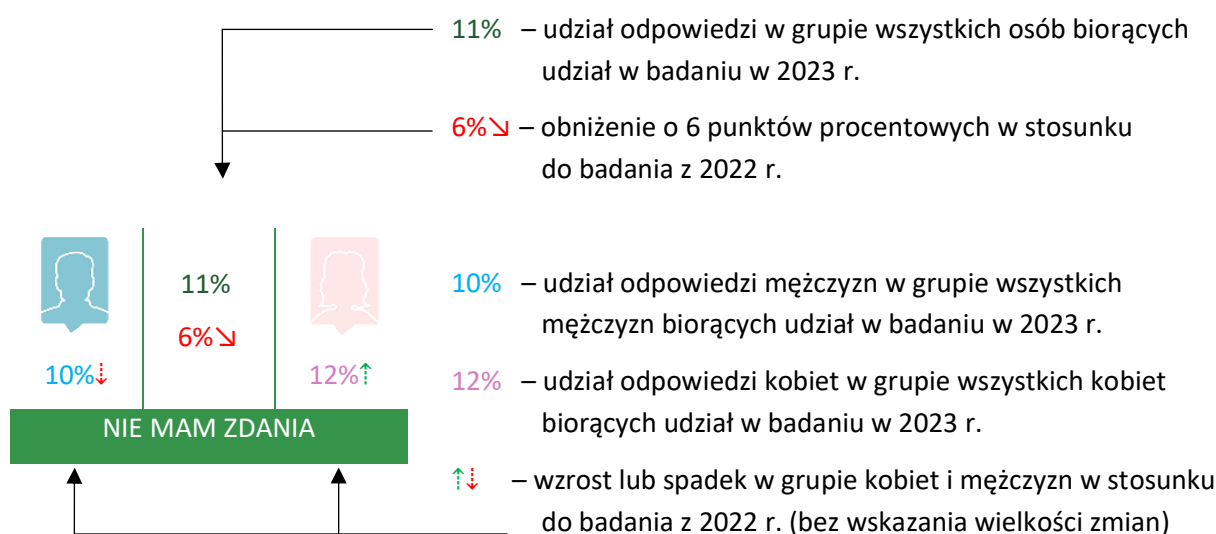
Udział mężczyzn świadomych tych regulacji kształtował się na poziomie odpowiednio 30% i 20% wszystkich mężczyzn biorących udział w badaniu. Udział kobiet był odpowiednio na poziomie 24% i 20% wszystkich kobiet uczestniczących w badaniu. W stosunku do badania z 2022 r. wzrosła potrzeba działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. Nieznacznie zmniejszyła się akceptacja dla Planu Równości Płci.

Sytuacja wyglądała inaczej w odniesieniu do specjalnego pomieszczenia w UPP przeznaczonego do pielęgnacji małych dzieci. Duża część osób nie deklarowała opinii w tej kwestii, a zaledwie 44% badanych wskazywało na potrzebę takiego pomieszczenia. Jednocześnie tylko 16% stanowczo sprzeciwiało się jego wygospodarowaniu. W badaniach z 2022 r. więcej osób deklarowało akceptację dla utworzenia takiego pomieszczenia oraz mniej respondentów stanowczo się temu sprzeciwiało.

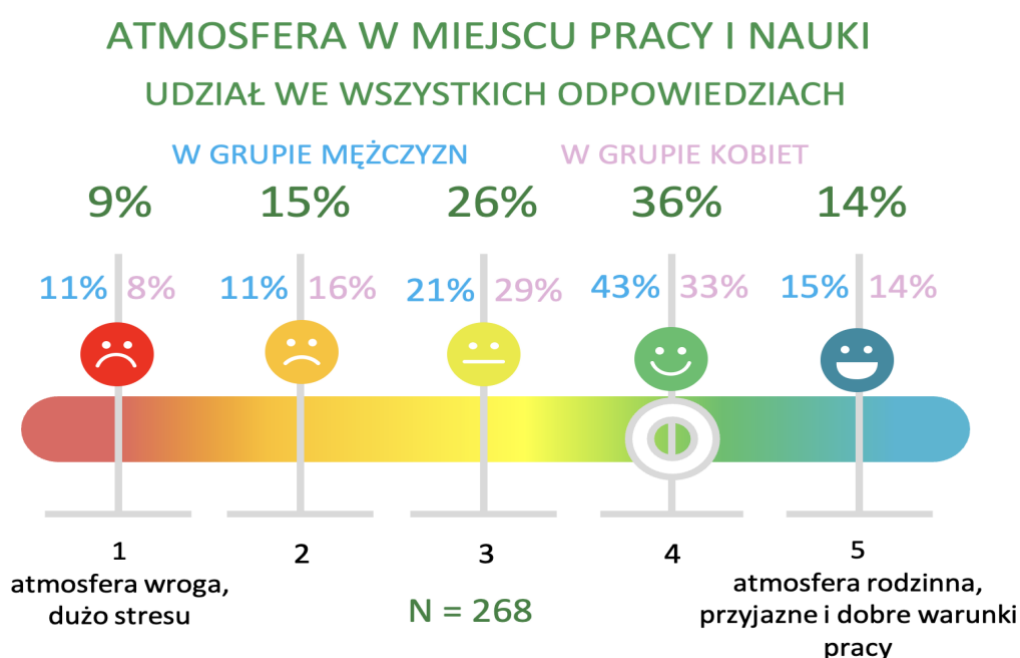
Tabela 5. Świadomość prowadzonej polityki w UPP

Czy potrzebna jest procedura antymobbingowa czy antydyskryminacyjna?			Czy potrzebny jest Plan Równości Płci?			Czy potrzebne jest pomieszczenie dla pielęgnacji dzieci?		
UDZIAŁ OBU GRUP WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH			UDZIAŁ OBU GRUP WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH			UDZIAŁ OBU GRUP WE WSZYSTKICH ODPOWIEDZIACH		
UDZIAŁ W GRUPIE M	N = 268	UDZIAŁ W GRUPIE K	UDZIAŁ W GRUPIE M	N = 267	UDZIAŁ W GRUPIE K	UDZIAŁ W GRUPIE M	N = 267	UDZIAŁ W GRUPIE K
61%	↖1%	63%	50%	↘6%	54%	40%	↘5%	44%
55%↑		63%↓	41%↑		54%↓	38%↓		44%↓
TAK – POTRZEBNA!			TAK – POTRZEBNY!			TAK – POTRZEBNE!		
26%	↖4%	24%	19%	↖3%	20%	4%	↖1%	4%
30%↑		24%↑	20%↑		20%↑	5%↑		4%↑
TAK – JUŻ ISTNIEJE!			TAK – JUŻ ISTNIEJE!			TAK – JUŻ ISTNIEJE!		
2%	↘2%	1%	12%	↖3%	7%	16%	↖5%	15%
5%↓		1%→	24%↑		7%↑	17%↑		15%↑
NIE – ZBĘDNA!			NIE – ZBĘDNY!			NIE – ZBĘDNE!		
11%	↘6%	12%	18%	↘1%	20%	40%	↘1%	40%
10%↓		12%↓	15%↓		20%↑	40%↓		40%↑
NIE MAM ZDANIA			NIE MAM ZDANIA			NIE MAM ZDANIA		

LEGENDA:



Dokładnie połowa badanych bardzo wysoko oceniała atmosferę w miejscu pracy i nauki. Oceny na poziomie 4 i 5 punktów (atmosfera rodzinna, przyjazne i dobre warunki pracy) w skali pięciopunktowej zostały wystawione przez 50% wszystkich osób. Kolejne 26% oceniało atmosferę na średnim poziomie (tj. 3 pkt), a 24% badanych wskazywało na atmosferę wrogą i duży stres (tj. 1 i 2).

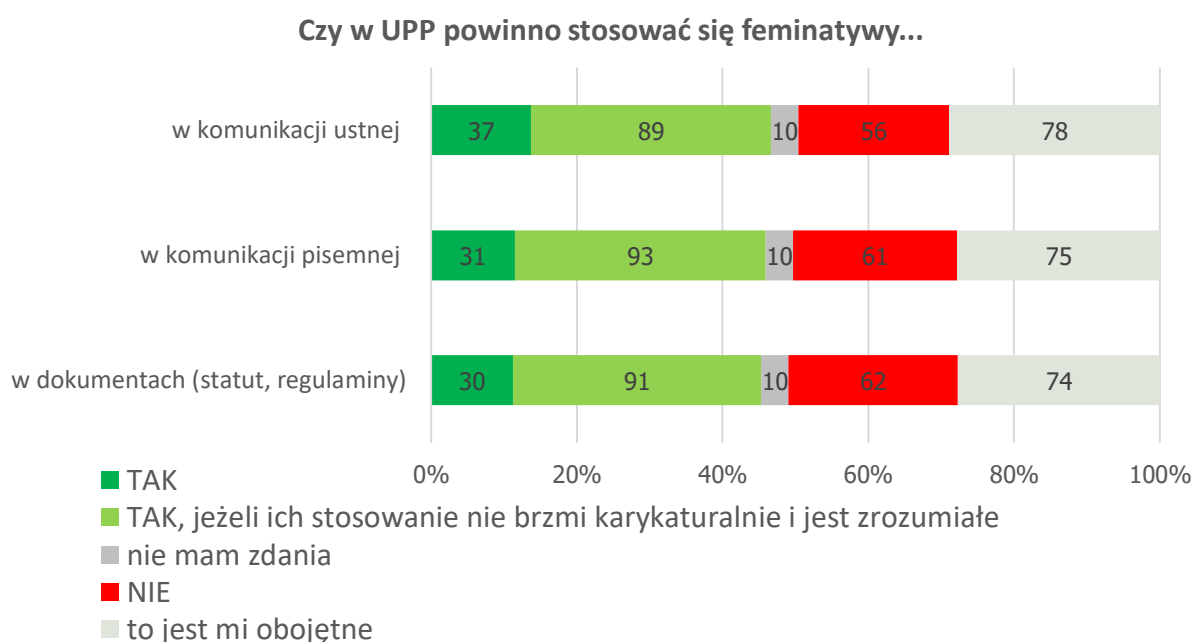


Schemat 3. Udział poszczególnych ocen określających zadowolenie z miejsca pracy i nauki z uwzględnieniem różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Zdecydowanie wyżej atmosferę w miejscu pracy i nauki oceniali mężczyźni (schemat 3). W badanej próbie blisko 57% mężczyzn ocenia atmosferę w UPP na poziomie 4 i 5, natomiast tak wysokie oceny deklaruje tylko 47% kobiet. Spośród grup zawodowych najwięcej wysokich ocen przyznali studenci (68% studentów i studentek biorących udział w badaniu), a najniższy udział ocen wysokich był w grupie pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych (33% osób w tej grupie pracowniczej). Jednocześnie tę grupę pracowniczą charakteryzował najwyższy udział ocen bardzo niskich (tj. 1 i 2), które deklarowało 35% w tej grupie.

Te deklaracje są bardzo zbliżone do rezultatów badania z 2022 r., w którym 49% respondentów i respondentek deklaroowało atmosferę na poziomie 4 i 5, a 28% – na poziomie średnim (tj. 3). Różnice między grupami płci były również niewielkie w stosunku do badania poprzedniego.

Ostatnią poruszaną w badaniu kwestią było powszechne wprowadzenie feminatywów w dokumentach oraz komunikacji formalnej i nieformalnej w UPP zgodnie z Planem Równości Płci z 2022 r. Na podstawie odpowiedzi można stwierdzić, że niecała połowa osób popiera takie działania w każdym z tych obszarów funkcjonowania w UPP (schemat 4). Około 46% odpowiedziało „tak” oraz „tak – jeśli ich stosowanie nie brzmi karykaturalnie i jest zrozumiałe” na pytanie o powszechne stosowanie feminatywów w komunikacji, niezależnie od zakresu jej formalizacji. Stosowanie feminatywów (dokumenty UPP, ustne i pisemna komunikacja) popiera więcej kobiet (47–48%) niż mężczyzn (40–46%). Stanowczo sprzeciwiło się temu 21–23% badanych, dla pozostałej części respondentów jest to obojętne lub respondenci nie mają na ten temat zdania. Wśród pracowników i pracownic badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych już co trzecia osoba (32–34%) sprzeciwia się używaniu feminatywów.



Schemat 4. Zakres wsparcia dla stosowania feminatywów w UPP (udział i liczba osób)

Podobnie jak w ocenie atmosfery w miejscu pracy i nauki, potrzebę stosowania feminatywów dostrzegli w najwyższym stopniu studenci (51–54% studentów i studentek), najmniej popierają je pracownicy i pracownice badawczy, dydaktyczni i badawczo-dydaktyczni (36–37% w grupie). Akceptacja feminatywów obniżyła się o około 4 punkty procentowe w porównaniu z badaniem z 2022 r. w zakresie każdego z obszarów ich stosowania, a jednocześnie zwiększył się wobec nich stanowczy sprzeciw – o 2–3 punkty procentowe w porównaniu z badaniem poprzednim.

WNIOSKI KOŃCOWE I REKOMENDACJE

W badaniu wykazano, że na UPP zdarzają się zachowania, które w świetle polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej należy powstrzymać, związane z nierównymi warunkami pracy i nauki dla kobiet oraz mężczyzn. Analizując wnioski i rekomendacje, trzeba uwzględnić inną strukturę próby badawczej w porównaniu z poprzednim badaniem w 2022 r., w którym studenci i studentki stanowili grupę mniejszą. Najważniejsze kwestie podsumowano poniżej:

1. Pomimo zwiększającej się świadomości funkcjonowania polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz Planu Równości Płci, konieczne są dalsze działania na rzecz upowszechniania procedur polityk dostępnych w UPP. W 2023 r. przygotowano podstronę internetową na stronie UPP z informacjami dotyczącymi badań. Można będzie pobierać z niej artykuły, również w wersji dla osób z niepełnosprawnościami, publikowane w „Wieściach Akademickich” w nowo utworzonym dziale poświęconym problematyce uczelni otwartej. Należy również zauważyć, że chociaż poparcie dla Planu Równości Płci wciąż jest duże, zmniejszyło się w porównaniu z 2022 r.
2. Zmniejszenie poparcia dla Planu Równości Płci zbiega się z mniejszym poparciem dla stosowania feminitywów w porównaniu z badaniem poprzednim. W badaniu obecnym średnio mniej niż połowa badanych akceptuje zmiany w tym zakresie, a dodatkowo nieznacznie wzrosła liczba deklarujących stanowczy sprzeciw wobec używania feminitywów. Wydaje się, że ta sfera wymaga podnoszenia świadomości i zdefiniowania znaczenia tych zmian językowych dla współczesnych procesów społecznych.
3. W porównaniu z badaniami przeprowadzonymi w 2022 r. najczęściej wymieniane niestosowne zachowania, czyli „mówienie źle za plecami i rozsiewanie plotek”, zdarzały się z częstotliwością mniejszą. Wzrósł także udział innych zachowań niewłaściwych, które już w badaniu poprzednim wskazywano jako częste. Należy więc położyć nacisk na usprawnianie narzędzi polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, która ciągle wydaje się niedostrzegana lub mało skuteczna w radzeniu sobie z krzywdzącymi zachowaniami w miejscu pracy i nauki.

ANEKS

PYTANIA ANKIETOWE

BADANIE Z ZAKRESU RÓWNEGO TRAKTOWANIA I ATMOSFERY W MIEJSCU PRACY I NAUKI 2023

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

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

**Wymagane*

LANGUAGE OPTIONS *



POLSKI



ENGLISH

Niniejsze badanie jest narzędziem oceny sytuacji społecznej w miejscu pracy i nauki z perspektywy różnych zachowań niestosownych, w tym mobbingu czy dyskryminacji w 2023 r. Badanie prowadzone jest pod kierownictwem Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania i Zespołu ds. Planu Równości Płci. Ankieta została podzielona na trzy duże działy związane z różnymi obszarami funkcjonowania w miejscu pracy i nauki. Badanie jest anonimowe i służy przygotowaniu raportu obrazującego sytuację w Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu (UPP) w 2023 r.

Odpowiedzi na pytania są dobrowolne i brak odpowiedzi na pojedyncze pytania nie dyskwalifikuje kwestionariusza ankiety z dalszych analiz w ramach badania.

PROSZĘ UWZGLĘDNIĆ W ODPOWIEDZIACH WYŁĄCZNIE SYTUACJĘ W 2023 r. Czas: 5–10 min.

I. METRYCZKA

1. Grupa pracownicza*

- pracownicy(-ce) niebędący(-e) nauczycielami(-kami) akademickimi

- pracownik(-ca) badawczy(-a), dydaktyczny(-a), badawczo-dydaktyczny(-a)
- student(-ka), w tym doktorant(-ka)

Uczelnia jako miejsce pracy – pracownicy i pracownice UPP

2. Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna
- Inne:

3. Wiek

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

4. Staż pracy

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

5. Czy zajmujesz stanowisko kierownicze?

- TAK
- NIE

6. Wykształcenie i stanowisko naukowe

- podstawowe
- średnie
- wyższe

7. Wykształcenie i stanowisko naukowe

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

Uczelnia jako miejsce nauki – studenci i studentki

2. Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna
- Inne:

3. Wiek

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

4. Rok studiów

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

5. Rozpoczęte studia

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

6. Wydział UPP

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

II. ZACHOWANIA NIESTOSOWNE W MIEJSCU PRACY

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

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

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

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

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

	NIE	Zdarza się sporadycznie	Zdarza się stosunkowo często	TAK
Stałe przerywanie wypowiedzi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ograniczanie możliwości wypowiedzenia się	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krytykowanie wykonywanej pracy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krytykowanie i żarty w sferze życia prywatnego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Napastowanie przez telefon, e-maile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ustne groźby i pogrożki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Groźby na piśmie lub w trakcie formalnych spotkań z udziałem innych osób	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krytyka, prześmiewcze i napastliwe uwagi za pośrednictwem mediów społecznościowych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Traktowanie „jak powietrze”, izolowanie społeczne, unikanie rozmów z Tobą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mówienie źle za plecami, rozsiewanie plotek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podejmowanie prób ośmieszenia, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sugerowanie choroby psychicznej, kierowanie na badanie psychiatryczne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wyśmiewanie narodowości czy rasy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kwestionowanie podejmowanych decyzji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wołanie z użyciem sprośnych przezwisk lub innych poniżających zwrotów	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaloty lub słowne propozycje seksualne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Niestosowne uwagi czy żarty związane z seksualnością	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dotykanie czy inne działania fizyczne o podłożu seksualnym	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Niedawanie żadnych zadań do wykonania	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zlecanie wykonania prac bezsensownych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dawanie zadań poniżej umiejętności	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Groźenie przemocą fizyczną	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stosowanie przemocy fizycznej (popychanie, uderzenie, podstawianie nogi, szarpanie czy inne formy kontaktu fizycznego o charakterze agresywnym)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nierówny rozkład zadań mający podłoże w zakresie określonych Twoich cech, takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy poglądy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nierówne nagradzanie czy awansowanie mające podłoże w zakresie określonych Twoich cech, takich jak rasa, płeć, wiek, orientacja seksualna, religia czy poglądy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Przesadzanie na miejsce pracy z dala od współpracowników/współpracownic, izolowanie fizyczne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krytykowanie, wskazywanie czy wypytywanie o polityczne lub religijne przekonania	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1. Kto przejawiał zachowania nacechowane działaniami określonymi w powyższym pytaniu:

(można wybrać kilka opcji)

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

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

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

- złożyłem(-am) formalnie skargę do organizacji zewnętrznych wobec UPP
- Inne:

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

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

III. RÓŻNE OBSZARY DZIAŁAŃ W ZAKRESIE FUNKCJONOWANIA UPP

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

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

2. Czy UPP powinno posiadać Plan Równości Płci?

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

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

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

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

atmosfera wroga,
dużo stresu

1 ☉

2 ☉

3 ☉

4 ☉

5 ☉

atmosfera rodzinna, przyjazne
i dobre warunki do pracy i nauki

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

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

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

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

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

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



UNIWERSYTET
PRZYRODNICZY
W POZNANIU

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

www.up.poznan.pl