

Załącznik nr 1. do Planu Równości ATH

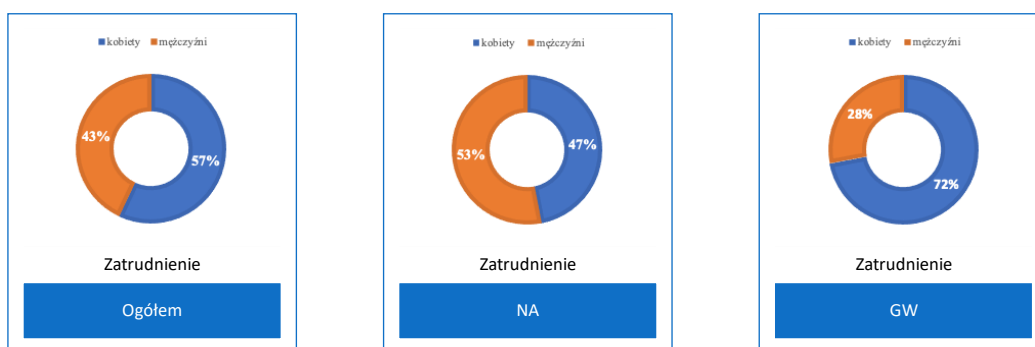
**DIAGNOZA RÓWNOŚCI PŁCI W AKADEMII
TECHNICZNO-HUMANISTYCZNEJ
W BIELSKU-BIAŁEJ**

Część I. Analiza instytucjonalna

Analiza struktury zatrudnienia w Akademii Techniczno-Humanistycznej została przeprowadzona w oparciu o dane udostępnione przez Dział Kadr ATH oraz Dział Nauki i Współpracy Zewnętrznej, a także na podstawie analizy dokumentów wewnętrznych, takich jak Zarządzenia JM Rektora ATH, Uchwały Senatu ATH, związanych z powołaniem do pełnienia funkcji kierowniczych oraz członkostwa w zespołach i komisjach wydziałowych i uczelnianych.

W dniu 31.12.2021 w Akademii Techniczno-Humanistycznej zatrudnione były 562 osoby, w tym 320 kobiet (57% wszystkich pracujących). Dla celów dalszej analizy podzielono pracowników na dwie podgrupy: Nauczyciele Akademiccy (NA) oraz Grupa Wsparcia (GW). GW jest dość zróżnicowana jeśli chodzi o zajmowane stanowiska, obejmuje ona zarówno pracowników administracji (centralnej, ogólnej, wydziałowej), jak również pracowników obsługi technicznej i pracowników biblioteki. Grupa NA, stanowiąca 60% wszystkich zatrudnionych, to 339 osób, w tym 159 kobiet, natomiast grupa GW to 223 osoby, wśród których 161 to kobiety.

Rysunek 1. Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci w poszczególnych grupach



Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowanie sfeminizowaną grupą są pracownicy wsparcia, co wynika z dominującego charakteru stanowisk (księgowość, obsługa administracyjna Dziekanatów, sekretariatów, administracja centralna i wydziałowa), tutaj różnica w zatrudnieniu ze

względu na płeć, to aż 44 p.p. Wśród nauczycieli akademickich te dysproporcje są znacznie mniejsze, różnica udziałów to 6 p.p. na korzyść mężczyzn.

Uczelnia zatrudnia zdecydowanie więcej kobiet (różnica według płci ogółem wynosi 14 punktów procentowych). Zdecydowanie sfeminizowaną grupą są pracownicy wsparcia, co wynika z dominującego charakteru stanowisk (księgowość, obsługa administracyjna Dziekanatów, sekretariatów, administracja centralna i wydziałowa), tutaj różnica w zatrudnieniu ze względu na płeć to aż 44 punkty procentowe. Wśród nauczycieli akademickich te dysproporcje są znacznie mniejsze, różnica udziałów to 6 punktów procentowych na korzyść mężczyzn.

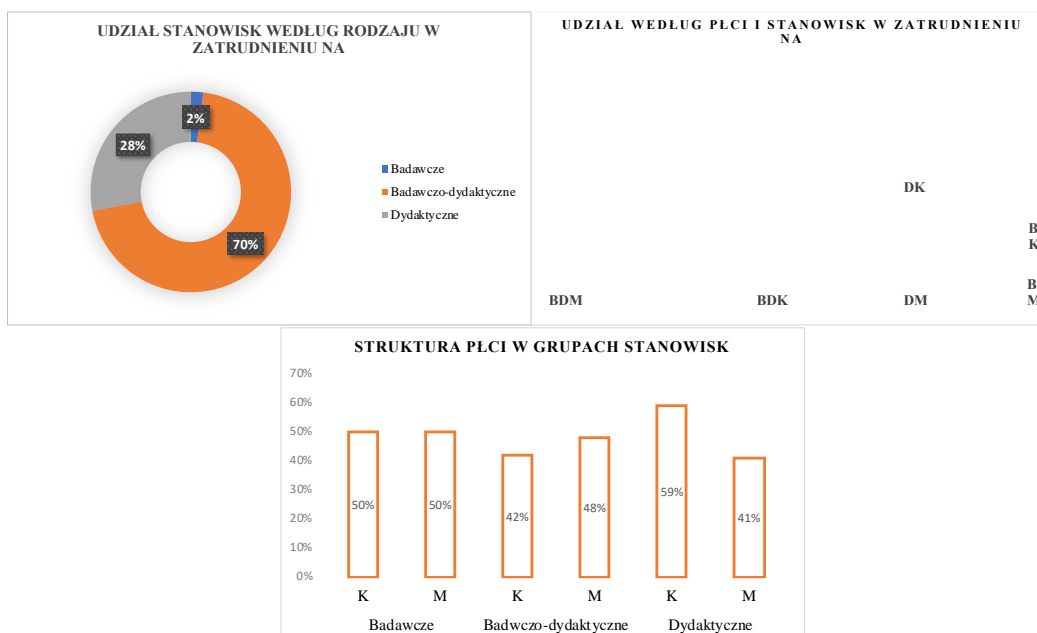
1.1.1. Grupa nauczycieli Akademickich (NA)

Nauczyciele akademicy pracują na pięciu Wydziałach i w dwóch jednostkach międzywydziałowych, a są to:

- WBMiI -Wydział Budowy Maszyn i Informatyki,
- WHS-Wydział Humanistyczno-Społeczny,
- WIMBiŚ -Wydział Inżynierii Materiałowej, Budownictwa i Środowiska,
- WNoZ -Wydział Nauk o Zdrowiu,
- WZiT-Wydział Zarządzania i Transportu,
- SJO- Studium Języków Obcych,
- SWFiS-Studium Wychowania Fizycznego i Sportu.

Zdecydowanie najwięcej nauczycieli akademickich (NA) zajmuje stanowiska badawczo-dydaktyczne i w tej grupie dominują mężczyźni. To oni mają największy udział w zatrudnieniu NA (41%), na drugim miejscu znalazły się kobiety zajmujące te stanowiska (29%). Więcej kobiet niż mężczyzn zajmuje stanowiska dydaktyczne i w tej grupie różnica płci jest największa (11 p.p.). Najmniejszą grupą pracowniczą są osoby zatrudnione na stanowiskach badawczych i tutaj proporcje są wyrównane - trzy kobiety i trzech mężczyzn zajmują te stanowiska. Jedynym adiunktem badawczym jest kobieta.

Rysunek 2. Struktura płci w grupach stanowisk



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Na najwyższych stanowiskach w poszczególnych grupach - profesor, profesor wizytujący, profesor uczelni - zdecydowanie przeważają mężczyźni. Osób zajmujących te stanowiska jest 105 i jedynie 28 pośród nich to kobiety, zatem stosunek wynosi tutaj 3,75:1. Tak więc na najwyższych stanowiskach w Uczelni widać znaczącą przewagę mężczyzn. Wśród 16 osób zajmujących stanowisko profesora, tylko trzy osoby są kobietami (5,3:1), przy czym żadna kobieta nie jest profesorem badawczym, nie ma również żadnej kobiety w grupie profesorów wizytujących.

Na stanowiskach adiunktów pracuje 147 osób, w tym 73 kobiety. We wskazanym przypadku nie ma znaczących dysproporcji płci. Więcej adiunktów płci żeńskiej zajmuje stanowiska naukowo-badawcze i badawcze, natomiast adiunkci dydaktyczni to w większości mężczyźni. Asystenci i starsi asystenci to 69 osób, w tym aż 65% to kobiety, a w grupie 18 lektorów, starszych instruktorów i instruktorów jest aż 13 kobiet.

Najwięcej kobiet w grupie NA zatrudnia Wydział Humanistyczno-Społeczny, tam kobiety to 62% wszystkich NA. Najmniejszy udział kobiet zaobserwowano w strukturze zatrudnienia NA na Wydziale Budowy Maszyn i Informatyki - kobiety stanowią tam tylko 21% nauczycieli. Taka struktura wynika zapewne z kierunków kształcenia dominujących na tych Wydziałach i tradycyjnej przewagi mężczyzn na kierunkach technicznych i kobiet

na kierunkach humanistyczno-społecznych. Studium Języków Obcych zatrudnia tylko jednego mężczyznę, zatem lektorami są głównie kobiety.

Niższe stanowiska w hierarchii zawodowej nie są znacząco zróżnicowane pod względem płci – w grupie najniższej jest nieznacznie więcej kobiet, w grupie średniej nieco więcej mężczyzn, natomiast najwyższe stanowiska są zdecydowanie zdominowane przez mężczyzn. Można zauważyć, że awans ze stanowiska adiunkta na stanowisko profesora (bez względu na rodzaj) stanowi dla kobiet ogromną barierę. Stosunek adiunktów do profesorów (wszystkich) w grupie męskiej wynosi niemal 1:1 (74 vs 77), natomiast w grupie kobiet 1:0,38 (73 vs 28). Zatem szanse mężczyzn na przejście do najwyższej grupy awansu zawodowego wydają się być prawie trzykrotnie wyższe.

Tabela 1. Zatrudnienie w grupie nauczycieli akademickich (NA)

Jednostki ATH	WBMH		WHS		WMBIS		WNoZ		WZIT		SJO		SWFIS		Razem		Ogółem
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
STANOWISKA BADAWCZE																	K+M
PROFESOR						1				1					0	2	2
PROFESOR UCZELNI			1	1	1										2	1	3
PROFESOR WIZYTUJĄCY															0	0	0
ADIUNKT					1										1	0	1
ASYSTENT															0	0	0
Razem stanowiska badawcze	0	0	1	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3	6
STANOWISKA BADAWCZO-DYDAKTYCZNE																	
PROFESOR		5	1	2		3		1	2						3	11	14
PROFESOR UCZELNI	4	21	9	7	3	15	2	2	3	11					21	56	77
PROFESOR WIZYTUJĄCY		3		2											0	5	5
ADIUNKT	6	26	23	8	12	7	5	4	13	7					59	52	111
ASYSTENT	6	9	3	3	2		2	2	3						16	14	30
Razem stanowiska badawczo-dydaktyczne	16	64	36	22	17	25	9	9	21	18	0	0	0	0	99	138	237
STANOWISKA DYDAKTYCZNE																	
PROFESOR							1								1	0	1
PROFESOR UCZELNI		2					1								1	2	3
PROFESOR WIZYTUJĄCY															0	0	0
ADIUNKT	2	9	1	3	1	4	7		2	6					13	22	35
STARSZY ASYSTENT											14	1		2	14	3	17
ASYSTENT	2	1	5	2		1	3		3	3	2				15	7	22
LEKTOR			4								1				5	0	5
STARSZY INSTRUKTOR							1	2							1	2	3
INSTRUKTOR							6	3					1		7	3	10
Razem stanowiska dydaktyczne	4	12	10	5	1	5	19	5	5	9	17	1	1	2	57	39	96
Razem	20	76	47	28	20	31	28	14	26	28	17	1	1	2	159	180	339
Ogółem	96		75		51		42		54		18		3		339		

Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

1.1.2. Władze Uczelni, stanowiska kierownicze, komisje senackie

Władze Uczelni to trzech mężczyzn (Rektor, Prorektor ds. nauki i współpracy zewnętrznej, Prorektor ds. studenckich i kształcenia). Nigdy dotąd, w ponad 50 letniej historii Uczelni, najwyższej funkcji - Rektora- nie pełniła kobieta. W siedmioosobowej Radzie Uczelni nie ma kobiet, najwyższe kierownicze stanowiska administracyjne (Kwestor, Kanclerz) również zajmują mężczyźni.

Tabela 2. Władze wydziałowe

	WBMII		WIMBiŚ		WZiT		WHS		WNoZ		Razem	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Dziekan											0	5
Prodziekan ds. studenckich 1											3	2
Prodziekan ds. studenckich 2											0	5

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Władze na poziomie Wydziałów to razem 15 osób zajmujących stanowiska dziekanów i prodziekanów. Wszyscy dziekani to mężczyźni, funkcje prodziekanów pełnią jedynie trzy kobiety (20%). Co ciekawe, żadna z tych funkcji nie jest pełniona na podstawie wyboru, ale powołania (rektor powołuje dziekanów, prodziekanów również, na podstawie rekomendacji dziekanów). Na tych stanowiskach występują zatem bardzo duże dysproporcje, a ponieważ powołanie do pełnienia tych funkcji obejmuje czteroletnią kadencję, zatem zmiany są możliwe w perspektywie dwóch lat.

Tabela 3. Władze na poziomie wydziałów z uwzględnieniem władz Instytutów i Katedr

	WBMII		WIMBiŚ		WZiT		WHS		WNoZ		SJO		SWFiS		Razem	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Kierownicy Katedr	0	5	0	3	3	2	0	0	1	3	1	0		1	5	14
Dyrektorzy Instytutów	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Stanowiska kierowników Katedr i Instytutów zajmują 22 osoby, w tym jedynie 7 kobiet, czyli 32%. Obserwuje się zatem odwrotną zależność- im niższe stanowisko kierownicze, tym większa reprezentacja kobiet.

W Radach Dyscyplin Naukowych ogólne proporcje, jeśli chodzi o kadre zarządzającą są mniej więcej wyrównane: stanowiska przewodniczących, zastępców i sekretarzy zajmuje 30 osób, w tym 14 kobiet i 16 mężczyzn. Jednak wewnętrzna struktura jest zróżnicowana: 40% przewodniczących to kobiety, 3 kobiety znajdują się wśród zastępców i aż 7 pełni funkcje sekretarzy.

Tabela 4. Struktura płci w Radach Dyscyplin

Rada dyscypliny	Inżynieria mechaniczna		Inżynieria materiałowa		Literaturoznawstwo		Informatyka techniczna i telekomunikacja		Inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka		Inżynieria lądowa i transport		Nauki o zarządzaniu i jakości		Pedagogika		Językoznawstwo		Nauki o zdrowiu		Razem		
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
Przewodniczący	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	4	6
Zastępca	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	3	7
Sekretarz	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	7	3

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

W składzie Senatu ATH zasiada 17 kobiet (z uwzględnieniem osób z głosem doradczym), co stanowi około 35% ogółu osób uczestniczących w posiedzeniach tego gremium. W pięciu Komisjach senackich zasiada 36 osób, w tym 14 z nich to kobiety (38%). Przewodniczy im trzech mężczyzn i dwie kobiety. Dyrektorem Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej jest mężczyzna.

Tabela 5. Struktura płci w Senacie ATH i Komisjach senackich

Senat ATH	K	M
Kolegium Rektorskie	0	3 (w tym 1 osoba z głosem doradczym)
WBMiI	2	5
WIMBiŚ	1	5
WZiT	3	2 (w tym jedna osoba z głosem doradczym)
WHS	4	2
WNoZ	1	2
Jednostki Ogólnouczelniane	0	1
Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi	2	1
Przedstawiciele doktorantów i studentów	2	5
Osoby z głosem doradczym	2	5
Razem	17	31

Komisje senackie	K	M	Przewodniczący
ds. Studenckich i Kształcenia	3	3	K
ds. Kadry nagród i Odznaczeń	4	5	M
ds. Nauki	4	3	M
ds. Finansów	1	7	M
ds. Regulaminowych	2	4	K

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

1.1.3. Pracownicy Grupy Wsparcia (GW)

Pracownicy GW to 223 osoby ze znaczną przewagą kobiet (72%). Tutaj kobiety dominują na stanowiskach kierowniczych, aczkolwiek nie zajmują najwyższych, jak Kwestor czy Kanclerz. Jedną z pań piastuje funkcję zastępcy Kwestora, jedna dyrektora, jedna zastępcy dyrektora i aż 14 pełni funkcje kierownicze. Ogółem stanowiska kierownicze zajmują 24 osoby, w tym jedynie 6 mężczyzn (40%). Najwięcej zatrudnionych w GW to specjaliści- 95 osób i tutaj także zdecydowanie przeważają kobiety z udziałem 84%, kobiety stanowią też większość w grupie samodzielnych referentów. Utrzymaniem porządku zajmują się tylko kobiety (25 osób na stanowisku sprzątaczy), kierowcami zaś są mężczyźni. W grupie pracowników technicznych zatrudnione są trzy kobiety i jeden mężczyzna.

Tabela 6. Struktura płci wśród pracowników Grupy Wsparcia (GW)

Stanowisko/płeć	K	M	Razem
kanclerz, z-cz kanclerza		1	1
kwestor, z-ca kwestora	1	1	2
dyrektor	1		1
z-ca dyrektora	2		2
kierownik	14	4	18
z-ca kierownika			0
radca prawny	3	1	4
audytor wewnętrzny		1	1
pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych		1	1
inspektor ochrony danych osobowych		1	1
rzecznik patentowy			0
główny specjalista			0
główny specjalista ds. BHP			0
starszy specjalista	4		4
specjalista	80	15	95
samodzielny referent, technik, księgowy, informatyk	28	11	39
starszy referent, technik, księgowy, informatyk		2	2
inspektor nadzoru inwestorskiego			0
inspektor ds. BHP			0
inspektor ochrony ppoż.		1	1
referent, technik, księgowy, informatyk		6	6
pracownik techniczny- brygadzysta			0
pracownik techniczny	3	1	4
konserwator lub równorzędne		11	11
kierowca		5	5
sprzątacze	25		25
Razem	161	62	223

Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

1.1.4. Osoby studiujące w ATH

W Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej na dzień 31.12.2021 studiowało 4098 osób, w tym 2110 kobiet¹.

¹ Dane ze sprawozdania Działu Nauczania i Spraw Studenckich za rok 2021.

Poniższa tabela, sporządzona dla celów sprawozdawczych przez Dział Nauczania i Spraw Studenckich pokazuje strukturę osób studiujących w Akademii według stanu na 31.12.2021.

Dane statystyczne o liczbie studentów (w tym kobiet) według stanu na 31.12.2021 r.												
(opracowano na podstawie formularzy statystycznych GUS S-10)												
Kierunek studiów	Poziom studiów	Studenci				Studenci obcokrajowcy odbywający pełen cykl kształcenia				Razem		
		STUDIA										
		stacjonarne		niestacjonarne		stacjonarne		niestacjonarne		Studenci ogółem	w tym kobiety	
		Studenci ogółem	w tym kobiety	Studenci ogółem	w tym kobiety	Studenci ogółem	w tym kobiety	Studenci ogółem	w tym kobiety			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 =kol.3+5+7+9	12 =kol.4+6+8+10	
Automatyka i robotyka	pierwszego stopnia	140	4	99	0						239	4
Informatyka	pierwszego stopnia	298	31	163	11	6	4	1			468	46
Informatyka	drugiego stopnia	11	0	32							43	0
Mechanika i budowa maszyn	pierwszego stopnia	68	3	70	8			1			139	11
Mechanika i budowa maszyn	drugiego stopnia	11	2								11	2
Mechatronika	drugiego stopnia	2	0	13							15	0
Zarządzanie i inżynieria produkcji	drugiego stopnia	25	15	63	17						88	32
Zarządzanie i inżynieria produkcji	pierwszego stopnia	105	50	198	49						303	99
		660	105	638	85	6	4	2	0		1306	194
Budownictwo	pierwszego stopnia	63	22	121	28						184	50
Budownictwo	drugiego stopnia	18	13	62	23						80	36
Inżynieria materiałowa	pierwszego stopnia	23	14								23	14
Inżynieria materiałowa	drugiego stopnia	2	1								2	1
Inżynieria środowiska	pierwszego stopnia	46	22	69	34						115	56
Inżynieria środowiska	drugiego stopnia	11	5	27	12						38	17
Ochrona środowiska	pierwszego stopnia	19	18								19	18
		182	95	279	97	0	0	0	0		461	192
Analityka i komunikacja w biznesie	pierwszego stopnia	71	46	30	19	2	2				103	67
Socjologia	pierwszego stopnia	63	44								63	44
Transport	pierwszego stopnia	96	35	63	20						159	55
Transport	drugiego stopnia	7	4								7	4
Zarządzanie	pierwszego stopnia	188	107	90	52	3	1				281	160
Zarządzanie	drugiego stopnia	97	71	33	27	3					133	98
		522	307	216	118	8	3	0	0		746	428
Filologia	pierwszego stopnia	295	207	84	68	4	4				383	279
Filologia	drugiego stopnia	80	62	32	30						112	92
Filologia polska	pierwszego stopnia	28	21								28	21
Filologia polska	drugiego stopnia	9	5								9	5

Pedagogika	pierwszego stopnia	81	67	34	30					115	97
Pedagogika	drugiego stopnia	30	29	99	98					129	127
Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna	jednolite studia magisterskie	107	106	119	118					226	224
		630	497	368	344	4	4	0	0	1002	845
Pielęgniarstwo	pierwszego stopnia	226	195			4	4			230	199
Pielęgniarstwo	drugiego stopnia	125	120	41	37			4	3	170	160
Ratownictwo medyczne	pierwszego stopnia	106	58	43	20					149	78
Zdrowie publiczne	drugiego stopnia	32	14	2						34	14
		489	387	86	57	4	4	4	3	583	451
Ogółem		2483	1391	1587	701	22	15	6	3	4098	2110

Źródło: Dział Nauczania i Spraw Studenckich

Na koniec 31.12.2021 r. w Interdyscyplinarnej Szkole Doktorskiej studiowało 14 osób, w tym cztery kobiety. Dodatkowo poza ISD w gronie doktorantów znajduje się 8 osób (w tym jedna kobieta).

Tabela 7. Uczestnicy Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej

	ROK III		ROK II		ROK I		Razem
	Ogółem	w tym kobiet	Ogółem	w tym kobiet	Ogółem	w tym kobiet	
inż. materiałowa	2	0	1	0	0	0	3
literaturoznawstwo	1	0	2	0	2	2	5
inż. mechaniczna	1	0	3	1	2	1	6
Razem	4		6		4		14

Źródło: Interdyscyplinarna Szkoła Doktorska

W ogólnym zestawieniu liczby studentów I i II stopnia oraz studiów jednolitych nie ma znaczącej przewagi żadnej z płci. Różnice natomiast są widoczne w ramach poszczególnych kierunków. Na Wydziale BMiI kobiety stanowią zaledwie około 15% (194) wszystkich studiujących, przy czym najwięcej kobiet wybiera kierunek Zarządzanie i inżynieria produkcji. Było to aż 131 pań, co stanowiło 33% wszystkich osób na tym kierunku i aż 68% wszystkich kobiet studiujących na tym Wydziale. Jeśli chodzi o studia drugiego stopnia- nie ma żadnej kobiety w grupie studentów kierunków Informatyka i Mechatronika, na kierunku Automatyka i Robotyka, zaś najwięcej ponownie wybrało kierunek Zarządzanie i Inżynieria produkcji, jako kontynuację studiów.

Podobna liczba kobiet studiuje na WNoMiŚ - 192 osoby. Tutaj jednak kobiety stanowią 42% wszystkich uczestników studiów i są głównie zainteresowane kierunkiem Budownictwo oraz Inżynieria środowiska. W ramach kierunków oferowanych na tym wydziale, struktura płci jest dość zrównoważona, chociaż mężczyźni jest więcej na każdym kierunku (oprócz Inżynierii materiałowej drugiego stopnia), ta przewaga utrzymuje się mniej więcej proporcjonalnie do ogólnego udziału kobiet w strukturze studentów tego Wydziału.

W ramach kierunków oferowanych przez Wydział ZiT kobiety stanowią 57% wszystkich studiujących. Więcej mężczyźni studiuje jedynie na kierunku Transport pierwszego stopnia - stanowili oni 65% osób, będących studentami tego kierunku, na studiach drugiego stopnia, w ramach kierunku Transport występuje minimalna przewaga kobiet.

Wydział Humanistyczno-Społeczny, z racji specyfiki oferowanych kierunków jest zdecydowanie sfeminizowany. Studiuje tutaj tylko 157 mężczyźni, co stanowi około 16% wszystkich studiujących. Najwięcej osób płci męskiej wybiera kierunek Filologia pierwszego i drugiego stopnia, najmniej zaś studia drugiego stopnia w ramach kierunku Pedagogika i Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna. Mężczyźni stanowili odpowiednio - 1,5% i 0,9% osób studiujących na tych kierunkach.

Kobiety również zdecydowanie dominują na Wydziale NoZ (77% ogółu osób studiujących). Najwięcej mężczyźni wybiera kierunek ratownictwo medyczne – stanowili oni 48% wszystkich osób na tym kierunku, zatem tutaj struktura płci była dość zrównoważona. Więcej mężczyźni wybrało studia na kierunku Zdrowie publiczne (drugiego stopnia). Tutaj 59% studiujących to mężczyźni.

Podsumowując, na kierunkach inżynierskich dominują mężczyźni, kierunki humanistyczne są częściej wybierane przez kobiety, natomiast kierunki społeczne charakteryzują się zrównoważoną strukturą ze względu na płeć osób studiujących.

1.1.5. Analiza zawartości strony internetowej ATH

Analizując zawartość strony internetowej Akademii zauważyć można, iż nie ma zakładki, która pozwalałaby w sposób szybki zapoznać się z polityką równości płci, aktami prawnymi i procedurami oraz organami odpowiedzialnymi za poszczególne działania.

Brakuje też bieżącej informacji na temat funkcjonowania organów odpowiedzialnych za równie traktowanie.

Wszelkie regulacje wewnętrzne udostępniane są pracownikom za pomocą wewnętrznej sieci (Intranet), jednak trudno je znaleźć w wielości dokumentów w nim publikowanych. Zakładka o nazwie Polityka antymobbingowa w wewnętrznej sieci na koniec 31.12.2021 r. zawierała niestety nieaktualne informacje (m.in. dokument Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, który został zastąpiony Wewnętrzną Polityką Antydyskryminacyjną).

Ponieważ Intranet jest siecią dostępną tylko dla zatrudnionych w Akademii, osoby studiujące nie mają możliwości dotarcia do informacji w tym temacie. Dlatego też konieczne jest stworzenie odrębnej zakładki na głównej stronie ATH, lub w zakładce Pracownik i Student, tak aby każdy zainteresowany miał dostęp do aktualnych informacji, dokumentów i procedur, ofert szkoleń w zakresie równego traktowania oraz istniejących w ATH form wsparcia psychologicznego i prawnego. Dobrym rozwiązaniem byłoby również umożliwienie osobom pokrzywdzonym lub świadkom takich sytuacji konsultacji online poprzez np. formularz kontaktowy.

Część II. Badania ankietowe osób zatrudnionych i studiujących w ATH

Celem zrealizowanych badań ankietowych było przygotowanie diagnozy kultury organizacyjnej Uczelni, jak również uwrażliwienie wspólnoty akademickiej na tematykę budowania bezpiecznego, otwartego środowiska pracy i nauki. Współczesne wyzwania organizacyjne wymagają budowania kultury współpracy z poszanowaniem różnorodności z uwagi na postępujący proces umiędzynarodowienia. Tematem wiodącym przeprowadzonej diagnozy było rozpoznanie doświadczeń pracowników oraz osób studiujących w zakresie problematyki równości płci. Istotna była również identyfikacja obszarów wymagających interwencji oraz popularyzacji wiedzy na temat standardów przeciwdziałania dyskryminacji w Akademii Techniczno-Humanistycznej.

2.1. Metodologia badań ankietowych

Główny problem badawczy koncentrował się na poznaniu kultury organizacyjnej Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej z punktu widzenia problematyki równości płci.

Operacjonalizacja problemów szczegółowych dotyczyła następujących elementów kultury organizacyjnej uczelni:

- praktyk wspierających godzenie aktywności zawodowych oraz studiowania z obowiązkami opieki nad osobami zależnymi,
- skali osobistych doświadczeń mobbingu oraz zachowań dyskryminacyjnych, w tym molestowania seksualnego,
- praktyk społecznych związanych z reagowaniem w sytuacjach zachowań dyskryminujących,
- identyfikacji trudności w godzeniu obowiązków wychowawczych i opiekuńczych pracowników i studentów,
- wiedzy na temat problematyki równego traktowania ze względu na płeć w uczelni wyższej,
- wiedzy związanej z procedurami stosowanymi w Akademii Techniczno-Humanistycznej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji,

- oszacowania zapotrzebowania na szkolenia w zakresie przepisów i standardów postępowania w obszarze związanym z praktykami dyskryminacyjnymi.

W badaniu przyjęto następujące definicje kluczowych pojęć:

- **stereotyp** - schemat reprezentujący grupę lub rodzaj osób wyodrębnionych z uwagi na jakąś łatwo zauważalną cechę określającą ich społeczną tożsamość, jak płeć, rasa, narodowość, religia, pochodzenie społeczne, zawód. Schemat taki jest zwykle: nadmiernie uproszczony, nadogólny (wszyscy członkowie grupy „są” tacy sami), niepodatny na zmiany w wyniku nowych informacji oraz społecznie podzielany, stanowiąc element kultury jakiejś społeczności².

- **uprzedzenie** - negatywny stosunek emocjonalny do członków jakiejś grupy utrzymywany z tego powodu, że są jej członkami³.

- **dyskryminacja** to wrogie lub niesprawiedliwe zachowanie wobec osób należących do stereotypizowanej grupy – na podstawie samej przynależności do grupy, a nie indywidualnych właściwości danego człowieka⁴;

- *dyskryminacja bezpośrednia* - występuje wówczas, gdy osoba traktowana jest ze względu na jedną bądź kilka cech mniej korzystnie niż jest, była lub mogłaby być traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- *dyskryminacja pośrednia* - sytuacja, w której wobec osoby ze względu na jedną lub kilka cech chronionych, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja. Nierówne traktowanie nie będzie stanowić dyskryminacji, gdy zastosowane postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

- **mobbing**- wrogie i nieetyczne, powtarzające się zachowanie, skierowane wobec jednostki bądź grupy osób, którego rezultatem jest psychiczne i społeczne wyniszczenie;

- *mobbing w miejscu pracy* to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i

² B. Wojciszke, Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2006, s. 68.

³ Ibidem, s. 68.

⁴ Ibidem, s. 68.

długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 ustawy z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.);

- **molestowanie** - każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Zachowanie musi się odnosić do jednej lub kilku cech prawnie chronionych;

- molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, a w szczególności stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.

W badaniu wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety. Badaniem objęte zostały osoby pracujące oraz studiujące w ATH. Ankiety były anonimowe, przeprowadzono je online za pośrednictwem platformy MS Forms.

Ankieta adresowana do osób zatrudnionych w ATH składała się z następujących bloków tematycznych:

1. Praca zawodowa a życie rodzinne:

- wpływ pracy zawodowej na decyzje prokreacyjne;
- praca zawodowa a opieka nad dziećmi i osobami zależnymi;
- ryzyko utraty stanowiska po powrocie z urlopu macierzyńskiego, tacierzyńskiego lub wychowawczego;
- działania uczelni na rzecz wsparcia pracowników i ich rodzin,
- rozwiązania pozwalające godzić życie rodzinne z zawodowym w ATH.

2. Płeć a praca w ATH:

- wpływ płci na sposób traktowania pracowników;
- doświadczenia związane z molestowaniem seksualnym, mobbingiem, zachowaniami dyskryminacyjnymi;
- działania podejmowane w przypadku doświadczenia zachowań przemocowych i dyskryminacyjnych;

- znajomość procedur i przepisów dotyczących dyskryminacji, mobbingu i molestowania oraz innych patologicznych zachowań;

- zachowania dyskryminacyjne z którymi spotkali się badani w ATH;

- obszary w których może dochodzić do nierównego traktowania w ATH.

3. Potrzeby szkoleniowe w zakresie podniesienia wiedzy w obszarze reagowania na zachowania dyskryminacyjne, mobbing i molestowanie seksualne.

4. Wyobrażenia na temat kobiet i mężczyzn w środowisku pracy oraz klimat organizacyjny:

- opinie na temat kierownictwa w kontekście płci;

- doświadczenia związane z sytuacjami dyskryminacyjnymi z uwagi na płeć.

5. Struktura społeczno-demograficzna badanych.

Ankieta adresowana do studentów i doktorantów składała się z następujących bloków tematycznych:

1. Płeć a proces edukacji w ATH:

- wpływ płci na sposób traktowania studentów/doktorantów;

- płeć a przebieg studiów, sposób oceniania i osiągnięte wyniki;

- doświadczenia związane z molestowaniem seksualnym, mobbingiem, działaniami dyskryminacyjnymi;

- zachowania dyskryminacyjne z którymi spotkali się badani w trakcie studiowania w ATH;

- działania podejmowane w przypadku doświadczenia zachowań przemocowych i dyskryminacyjnych.

2. Znajomość procedur i przepisów dotyczących dyskryminacji, mobbingu i molestowania.

3. Formy wsparcia ułatwiające godzenie życia rodzinnego ze studiowaniem.

4. Potrzeby szkoleniowe w zakresie podniesienia wiedzy w obszarze reagowania na zachowania dyskryminacyjne, mobbing i molestowanie seksualne.

5. Struktura społeczno-demograficzna badanych.

Badania ankietowe osób zatrudnionych w ATH oraz studentów/studentek i doktorantów/doktorantek zostały przeprowadzone w kwietniu i maju 2022 roku. Ankiety były w pełni anonimowe, zrealizowana próba składała się ze 104 osób pracujących w ATH oraz 380 studentów/studentek/doktorantów/doktorantek.

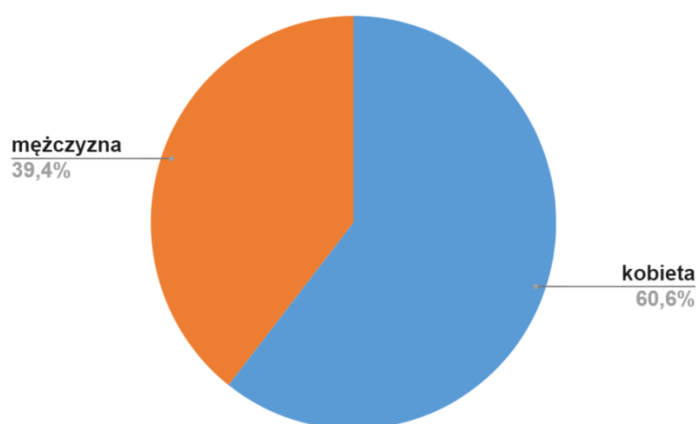
2.1.1. Wyniki badań ankietowych osób zatrudnionych w ATH

W Akademii Techniczno-Humanistycznej zatrudnione były na dzień 31.12.2021r. 562 osoby, w tym 320 kobiet. Tak więc 57% wszystkich pracujących w ATH to kobiety. Grupa Nauczycieli Akademickich, stanowiąca 60% wszystkich zatrudnionych, to 339 osób, w tym 159 kobiet, natomiast Grupa Wsparcia to 223 osoby, wśród których 161 to kobiety.

A. OPIS BADANEJ PRÓBY

W badaniu zdecydowały się wziąć udział 104 osoby, w tym 63 kobiety i 41 mężczyzn. W grupie respondentów widoczna jest przewaga kobiet (60,6%), charakterystyczna dla struktury zatrudnienia w ATH.

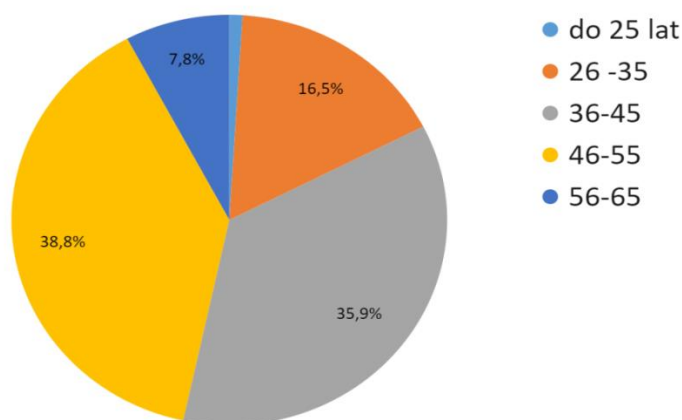
Rysunek 3. Struktura płci badanych (pracownicy)



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Wśród badanych dominowały osoby w przedziale wiekowym 46-55 lat (40 osób) oraz 36-45 (37 osób). Grupa wiekowa 26-35 lat była reprezentowana przez 17 osób, grupa wiekowa 56-65 przez 8 osób. Tylko jedna osoba była w wieku do 25 lat.

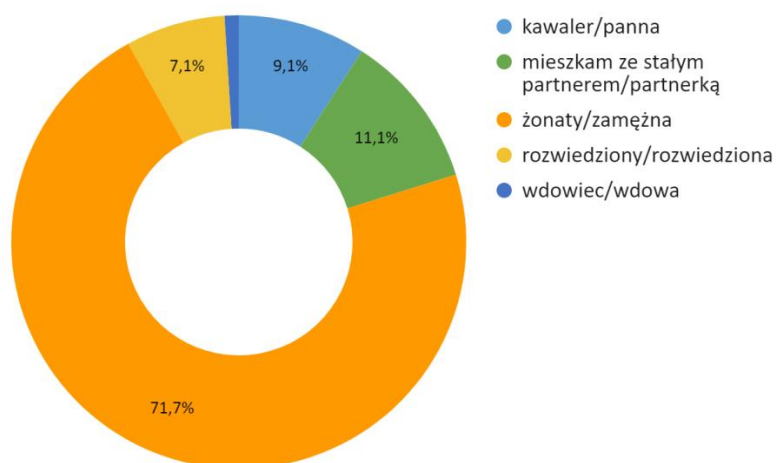
Rysunek 4. Struktura wieku badanych (pracownicy)



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Najwięcej badanych osób (71) pozostawało w związkach małżeńskich, 11 osób mieszkało ze stałym partnerem/partnerką, 9 było stanu wolnego. Jedna osoba była owdowiała, a siedem wskazało status osoby rozwiedzionej.

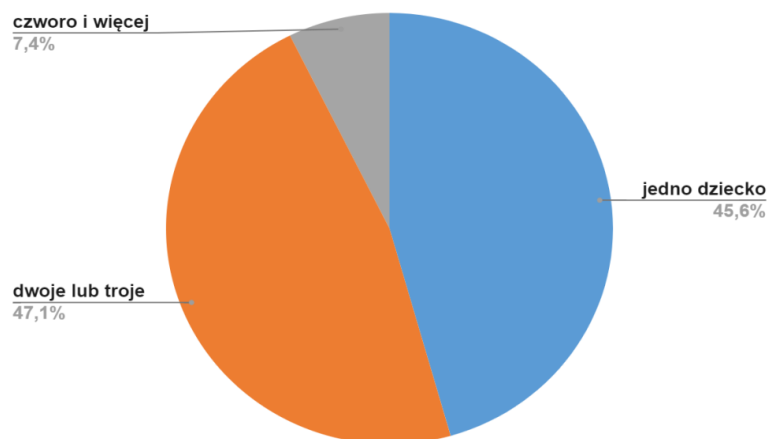
Rysunek 5. Sytuacja rodzinna badanych



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Osoby deklarujące posiadanie dzieci najczęściej wskazywały, iż mają dwoje lub troje (32 osoby) oraz jedno dziecko (31 osób). Pięć osób miało 4 i więcej dzieci. Dane te pozostają w zgodzie z dominującym we współczesnych społeczeństwach nuklearnym modelem rodziny.

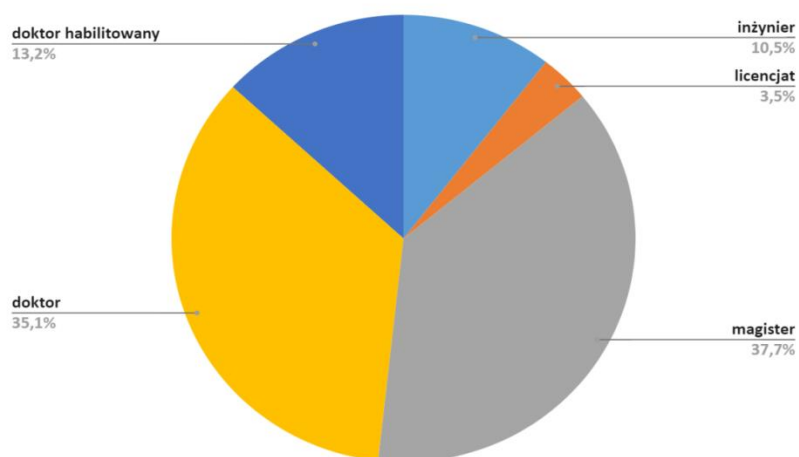
Rysunek 6. Liczba dzieci



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Wszystkie badane osoby miały wykształcenie wyższe (104 osoby). Najwięcej z nich posiadało tytuł magistra (43 osoby) i stopień doktora (40 osób). Stopień doktora habilitowanego deklarowało 15 osób, tytuł inżyniera 12 osób, a licencjata 4 osoby. W badaniu nie wzięła udziału żadna osoba z tytułem profesora.

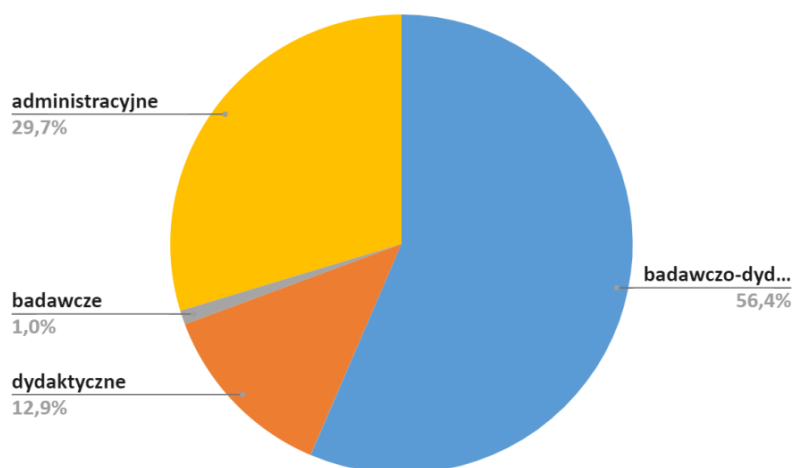
Rysunek 7. Stopnie i tytuły naukowe/zawodowe



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Ponad połowa badanych zajmowała stanowisko badawczo-dydaktyczne (57 osób), następnie administracyjne (30 osób), najmniej badanych zajmowało stanowisko dydaktyczne (13 osób). W badaniu nie wzięła udziału żadna osoba z tzw. pionu technicznego.

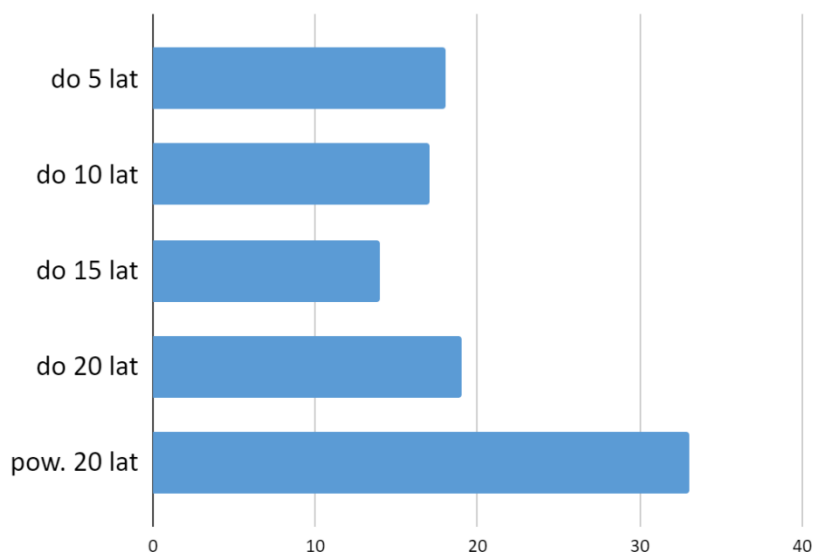
Rysunek 8. Stanowisko pracy



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Pośród badanych dużą grupę stanowiły osoby pracujące w ATH ponad 20 lat (33 osoby). Dość licznie reprezentowani byli również pracownicy, których staż pracy wynosił do 20 lat (19 osób), tylko o jedną osobę mniej było z kolei w grupie respondentów pracujących do 5 lat w ATH (18 osób). Do 15 lat pracowało 14 osób.

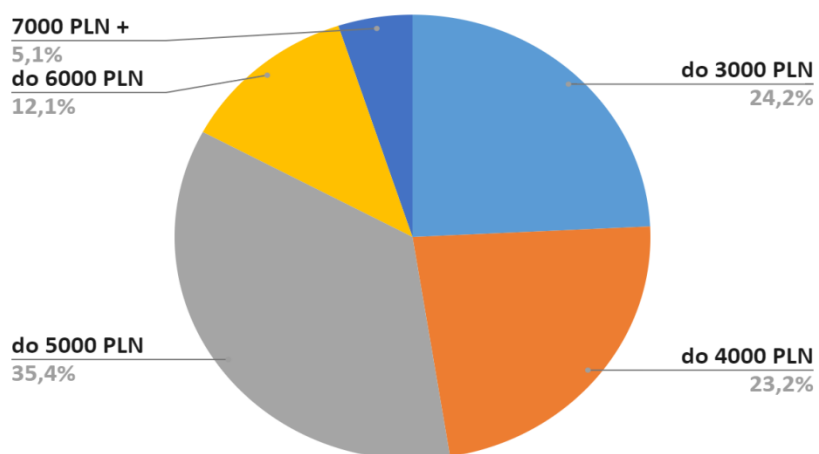
Rysunek 9. Staż pracy w ATH



Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

Ostatnie z pytań metryczkowych dotyczyło wynagrodzenia miesięcznego netto. Najwięcej osób zarabia do 5000 zł. netto miesięcznie (35 osób), następnie do 3000 zł. (24 osoby) i o jedną osobę mniej do 4000 zł. (23 osoby). Pięć osób zarabia miesięcznie 7000 zł. i więcej.

Rysunek 10. Wysokość miesięcznego uposażenia netto pracowników

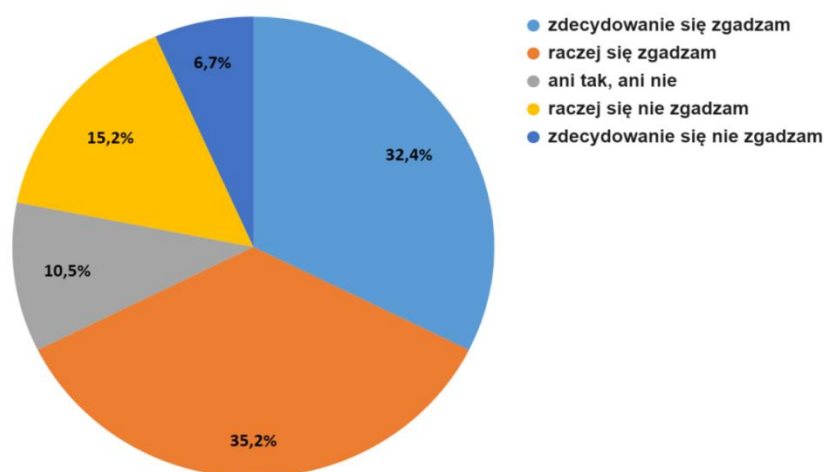


Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

B. PRACA ZAWODOWA A ŻYCIE RODZINNE

W części pierwszej ankiety badano relacje pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym, identyfikowano pojawiające się w tym obszarze trudności. Badanych poproszono o wskazanie w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że ich życie prywatne jest podporządkowane pracy zawodowej.

Rysunek 11. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Badani w większości, zgodzili się z zaproponowanym stwierdzeniem (zdecydowanie się zgadzam – 34 osoby, raczej się zgadzam 37 osób). Świadczy to o zaburzeniu równowagi między życiem prywatnym, a zawodowym w badanej grupie. Od odpowiedzi uchyliło się 11 respondentów, nie zgodziło się z przedstawionym twierdzeniem łącznie 23 badanych (raczej się nie zgadzam 16 osób, zdecydowanie się nie zgadzam 7 osób).

W tym przypadku płęć nie różnicuje przekonania pracowników o tym, że ich życie prywatne jest podporządkowane pracy zawodowej. Podobny odsetek kobiet i mężczyzn zdecydowanie lub raczej zgadza się ze stwierdzeniem „*Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy*”.

Tabela 8. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: *Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy z uwzględnieniem płci respondenta*

Na ile zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującą opinią: <i>„Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy”.</i>	płeć	
	Kobieta	Mężczyzna
Ani tak, ani nie	7 11.11 %	4 9.76 %
Raczej się nie zgadzam, zdecydowanie się nie zgadzam	13 20.63 %	10 24.39 %
Raczej się zgadzam, zdecydowanie się zgadzam	43 68.25 %	27 65.85 %
Total	63 100.00 %	41 100.00 %

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Przekonanie pracowników, że ich życie prywatne jest podporządkowane pracy zawodowej zależy natomiast od wieku i zajmowanego stanowiska. Pracownicy w wieku 46 i więcej lat wyraźnie częściej od pracowników młodszych zgadzają się ze stwierdzeniem „*Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy*”. Z powyższym stwierdzeniem najrzadziej zgadzają się pracownicy administracyjni.

Tabela 9. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: *Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy z uwzględnieniem wieku respondenta*

Na ile zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującą opinią: <i>Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy.</i>	Przedział wiekowy			
	do 35 lat	36-45	46-55	56-65
Ani tak, ani nie	4 22.22 %	4 10.81 %	3 7.50 %	0 0.00 %
Raczej się nie zgadzam, zdecydowanie się nie zgadzam	4 22.22 %	14 37.84 %	4 10.00 %	1 12.50 %
Raczej się zgadzam, zdecydowanie się zgadzam	10 55.56 %	19 51.35 %	33 82.50 %	7 87.50 %
Total	18 100.00 %	37 100.00 %	40 100.00 %	8 100.00 %

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Tabela 10. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: *Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy z uwzględnieniem zajmowanego stanowiska*

Na ile zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującą opinią: <i>Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy.</i>	Stanowisko pracy			
	administracyjne	dydaktyczne	badawcze	badawczo-dydaktyczne
Ani tak, ani nie	6	1	0	4
	21.43 %	9.09 %	0.00 %	7.02 %
Raczej się nie zgadzam, zdecydowanie się nie zgadzam	11.00	2.00	0	9
	39.29 %	18.18 %	0.00 %	15.79 %
Raczej się zgadzam, zdecydowanie się zgadzam	11	8	1	44
	39.29 %	72.73 %	100.00 %	77.19 %
Total	28	11	1	57
	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Przekonanie pracowników, że ich życie prywatne jest podporządkowane pracy zawodowej różnicuje także posiadany tytuł/stopień – doktorzy habilitowani najczęściej zgadzają się z powyższym stwierdzeniem, natomiast najrzadziej z tym stwierdzeniem zgadzają się osoby z tytułem magistra, inżyniera lub licencjata, choć nadal jest to większość osób z tej zbiorowości (blisko 56%).

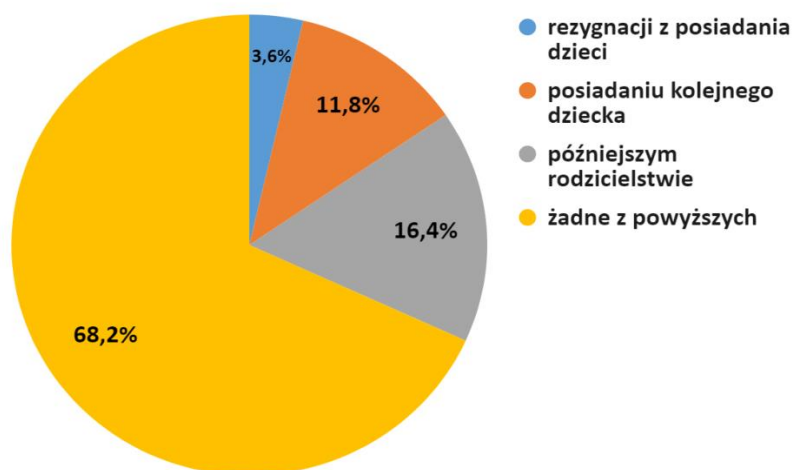
Tabela 11. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: *Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy z uwzględnieniem posiadanego stopnia/tytułu*

Na ile zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującą opinią: <i>Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy.</i>	Tytuł naukowy		
	doktor habilitowany	doktor	magister, inżynier, licencjat
Ani tak, ani nie	1	3	7
	6.67 %	7.69 %	16.28 %
Raczej się nie zgadzam, zdecydowanie się nie zgadzam	2	7	12
	13.33 %	17.95 %	27.91 %
Raczej się zgadzam, zdecydowanie się zgadzam	12	29	24
	80.00 %	74.36 %	55.81 %
Total	15	39	43
	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Kolejną podjętą w badaniu kwestią był wpływ pracy zawodowej na decyzje dotyczące posiadania potomstwa. Większość badanych (75 osób) uznała, że praca zawodowa nie miała wpływu na plany prokreacyjne, u 18 osób wpłynęła ona na późniejsze ojcostwo/macierzyństwo, u 13 na decyzję o posiadaniu kolejnego dziecka, a w 4 przypadkach na rezygnację z posiadania dziecka w ogóle.

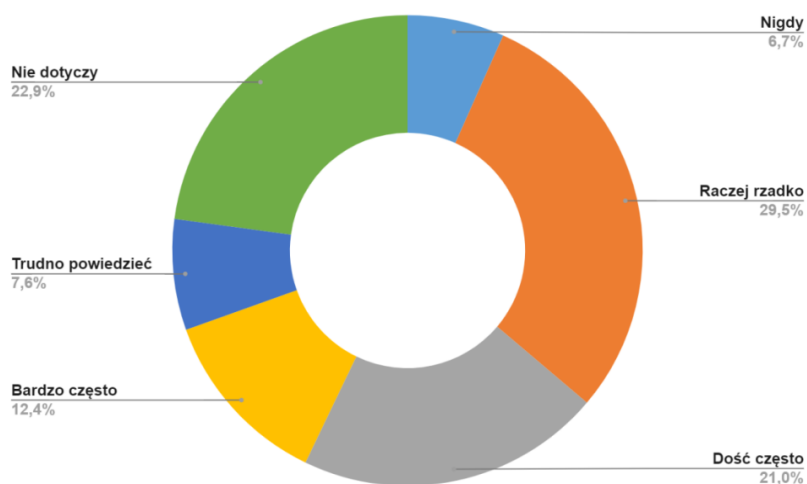
Rysunek 12. Wpływ pracy zawodowej na decyzje prokreacyjne



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Założono, iż praca zawodowa może wpływać istotnie na godzenie obowiązków pracowniczych z opieką nad osobami zależnymi. Okazało się, że dla 35 respondentów trudność ta występuje dość często i bardzo często, 31 osób raczej rzadko boryka się z tym problemem. Siedem osób nigdy nie miało trudności w pogodzeniu pracy z opieką, ośmiu osobom trudno było odpowiedzieć na to pytanie (24 osób problem nie dotyczy).

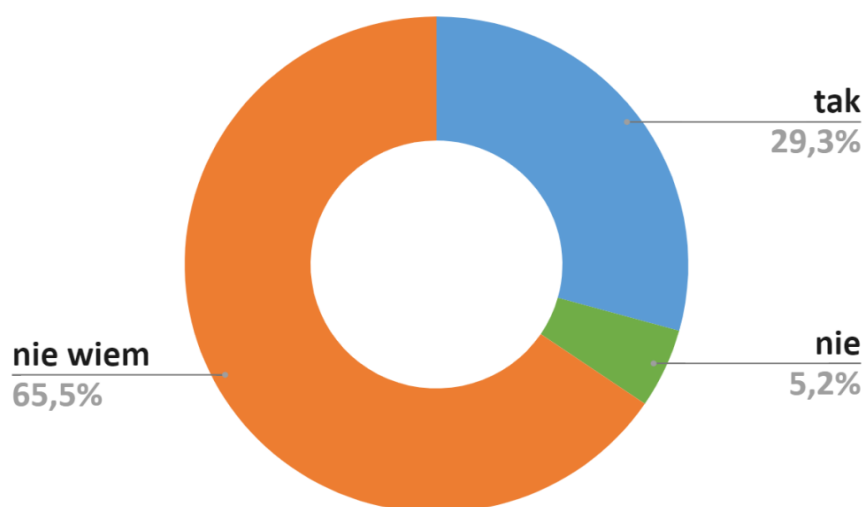
Rysunek 13. Godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad osobami zależnymi



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Respondentów zapytano o to, czy znają przypadki utraty stanowiska pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego lub urlopu wychowawczego. W przypadku powrotu po urlopie macierzyńskim, ponad połowa badanych (85 osób) nie ma wiedzy na temat tego typu sytuacji, 17 osób spotkało się z taką sytuacją, 3 osoby zaprzeczyły, że coś takiego miało miejsce w ATH.

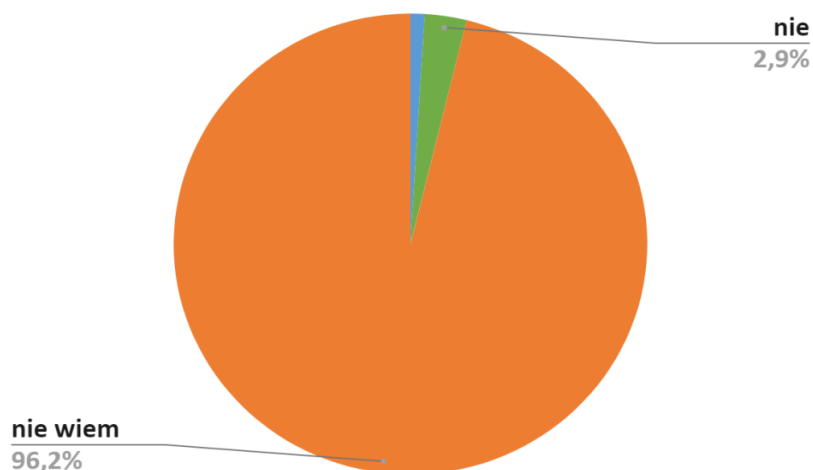
Rysunek 14. Odpowiedzi na pytanie: Czy w ATH zdarzyło się kiedykolwiek, że pracownica po urlopie macierzyńskim nie powróciła na dotychczasowe stanowisko?



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

W związku z tym, iż urlop tacierzyński wciąż jest zdecydowanie rzadszy niż urlop macierzyński większość badanych nie miała wiedzy na temat takich sytuacji (101 osób), trzy osoby zdecydowanie odpowiedziały, że nie miało to miejsca, tylko jedna osoba potwierdziła, że zna taki przypadek.

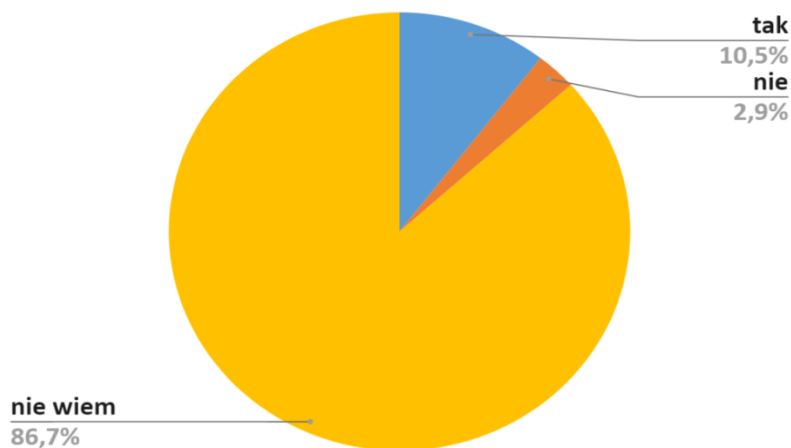
Rysunek 15. Odpowiedzi na pytanie: Czy w ATH zdarzyło się kiedykolwiek, że pracownik po urlopie tacierzyńskim nie powrócił na dotychczasowe stanowisko?



Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

Zdecydowana większość respondentów (91 osób) nie miała wiedzy na temat utraty dotychczasowego stanowiska przez pracownika/pracownice powracających z urlopu wychowawczego, 11 osób zna takie sytuacje, 3 osoby zdecydowanie zaprzeczyły aby miało to miejsce w ATH.

Rysunek 16. Odpowiedzi na pytanie: Czy w ATH zdarzyło się kiedykolwiek, że pracownik/pracownica po urlopie wychowawczym nie powrócił/a na dotychczasowe stanowisko?



Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

Celem kolejnego pytania było ustalenie wiedzy na temat możliwych form wsparcia pracowników i ich rodzin. Odpowiedzi na pytania: czy ATH finansuje lub dofinansowuje pracowników/pracownice lub ich rodziny w obszarach: opieki medycznej, dojazdów do pracy, dopłat do żłobka/przedszkola, udziału w wydarzeniach kulturalnych, zajęciach sportowych i wyjazdach wypoczynkowych zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 12. Obszary wsparcia dla pracowników lub ich rodzin

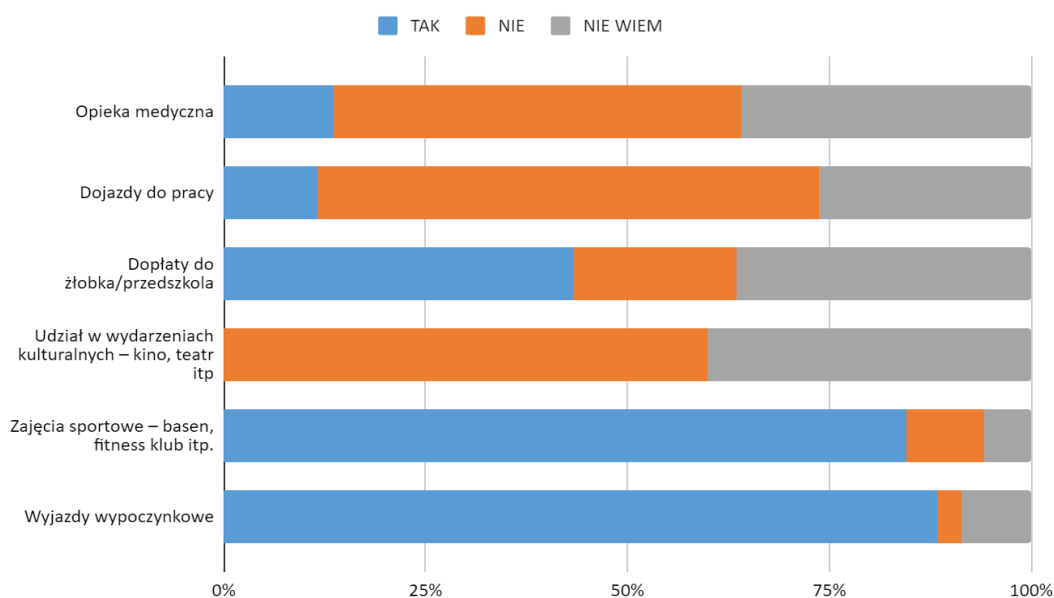
Obszary wsparcia	TAK	NIE	NIE WIEM
Opieka medyczna	13,6%	50,5%	35,9%
Dojazdy do pracy	11,7%	62,1%	26,2%
Dopłaty do żłobka/przedszkola	43,3%	20,2%	36,5%
Udział w wydarzeniach kulturalnych – kino, teatr itp	90,3%	5,8%	3,9%
Zajęcia sportowe – basen, fitness klub itp.	84,6%	9,6%	5,8%
Wyjazdy wypoczynkowe	88,5%	2,9%	8,7%

Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

Respondenci głównie zorientowani są w możliwościach uzyskania dofinansowania w zakresie: udziału w wydarzeniach kulturalnych, wyjazdów wypoczynkowych i zajęć sportowych. W tym obszarze zdecydowana większość wskazuje na możliwości pozyskania wsparcia. Stosunkowo duża część badanych wskazuje na brak wsparcia głównie w trzech

kategoriach: dojazdy do pracy (62,1%), opieka medyczna (50,5%), dopłaty do żłobka i przedszkola (20,2%). Na uwagę zasługuje fakt, że duża grupa respondentów wskazała dokładnie na te same kategorie oferty socjalnej ATH deklarując brak wiedzy na temat dopłat do żłobka i przedszkola (36,5%), opieki medycznej (35,9%) i dojazdów do pracy (26,2%). Wyniki te są jednoznacznym wskazaniem do zmiany sposobu informowania pracowników o warunkach zatrudnienia oraz wsparcia pracowników i ich rodzin.

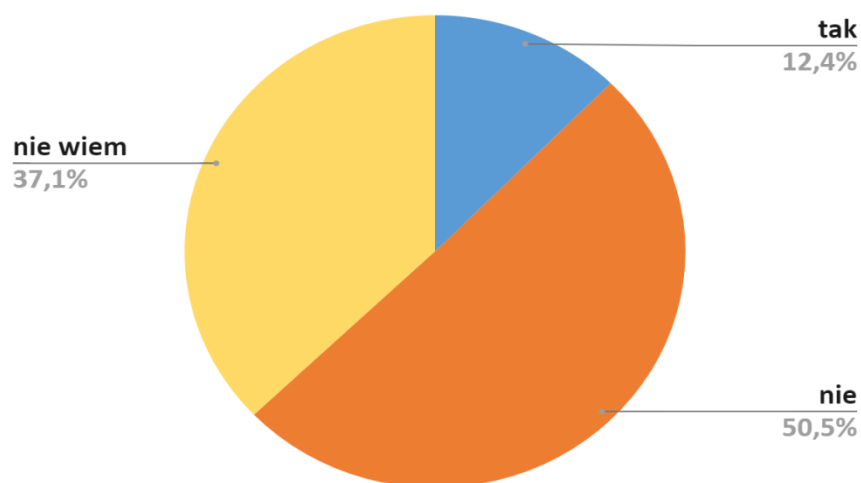
Rysunek 17. Obszary wsparcia dla pracowników lub ich rodzin w ATH



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Respondentów poproszono o wskazanie godnych polecenia rozwiązań funkcjonujących w uczelni, które pozwalają godzić życie rodzinne z pracą. Połowa badanych (53 osoby) uważa, że w ATH nie ma wartych polecenia rozwiązań, 39 osób nie ma wiedzy na ten temat. Znajomość takich rozwiązań zadeklarowało 13 osób.

Rysunek 18. Wartość polecenia rozwiązania w ATH pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową



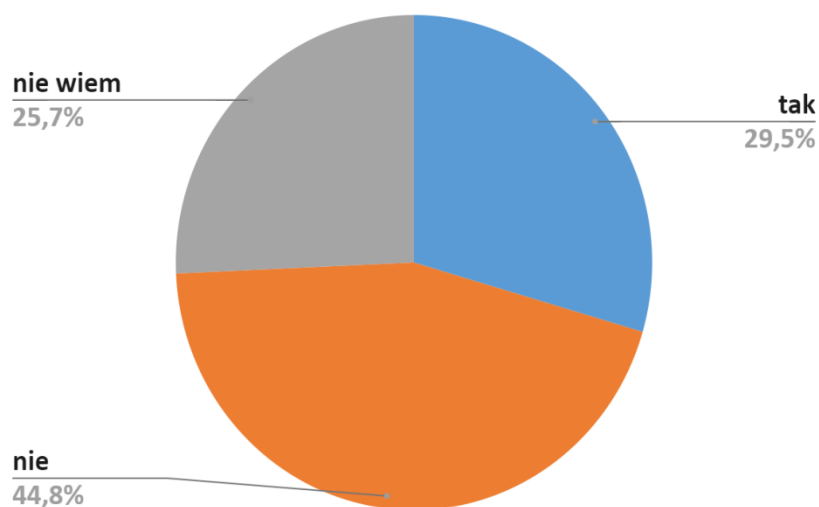
Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

W pytaniu otwartym badani wskazali następujące dobre praktyki w ATH wspierające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi: *elastyczne godziny pracy, możliwość określenia dni dyspozycyjnych na uczelni, możliwość zgłoszenia preferencji do planu zajęć i jego modyfikacji, możliwość pracy zdalnej, zmiany w harmonogramie ułatwiające godzenie życia rodzinnego z pracą, uwzględnianie próśb zmiany czasu planowania zajęć z uwagi na opiekę nad małymi dziećmi.*

C. PŁEĆ A PRACA W AKADEMII TECHNICZNO-HUMANISTYCZNEJ W BIELSKU-BIAŁEJ

Druga część ankiety odnosiła się do kwestii równego traktowania ze względu na płeć. W tym bloku pytań, szczegółowo poruszających kwestie dyskryminacji pracowników w kontekście płci, badani dzielili się swoimi doświadczeniami.

Pierwsze pytanie odnosiło się wprost do sytuacji związanych z gorszym traktowaniem ze względu na płeć (*Czy w ATH zdarzyło się Panu/i zostać gorzej potraktowanym/q ze względu na płeć?*).

Rysunek 19. Sposób traktowania pracowników ze względu na płeć

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

W grupie osób biorących udział w ankiecie 31 doświadczyło podczas wykonywania obowiązków zawodowych dyskryminacji z uwagi na płeć. Takiego doświadczenia nie ma 47 osób, a 27 nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie. Brak umiejętności zaklasyfikowania doświadczeń do konkretnej grupy jest wskaźnikiem braku wiedzy na temat praktyk dyskryminacyjnych w środowisku pracy. Kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni twierdzą, że w ATH zdarzyło się im być gorzej potraktowaną ze względu na płeć.

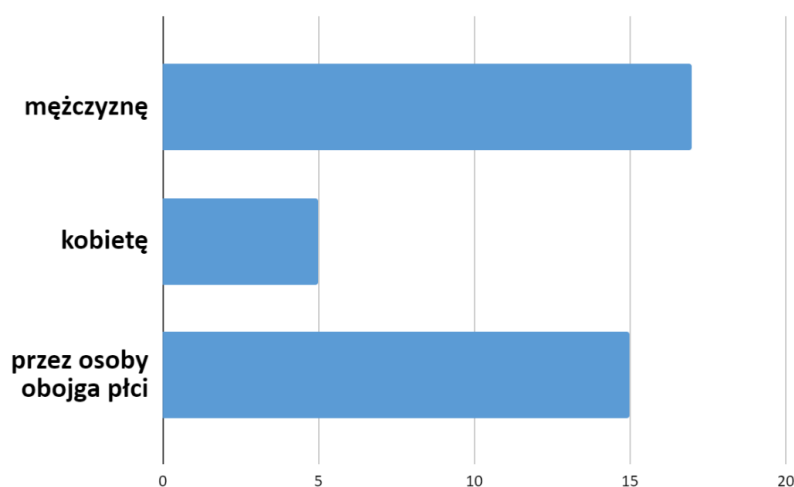
Tabela 13. Sposób traktowania pracowników ze względu na płeć z uwzględnieniem płci respondentów

Czy w ATH zdarzyło się Panu/i zostać gorzej potraktowanym/ną ze względu na płeć?	płeć	
	Kobieta	Mężczyzna
Nie	21 33.33 %	26 63.41 %
Tak	25 39.68 %	5 12.20 %
Trudno powiedzieć.	17 26.98 %	10 24.39 %
Total	63 100.00 %	41 100.00 %

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Respondenci/respondentki, którzy potwierdzili negatywne doświadczenia zostali/zostały poproszeni/poproszone o wskazanie płci osób, które ich dyskryminowały. Badane osoby były dyskryminowane przez mężczyznę w 17. przypadkach, zarówno przez mężczyznę jak i kobietę dyskryminowanych było 15 osób, w 5 przypadkach wskazano kobietę.

Rysunek 20. Płeć osób od których badani doświadczyli gorszego traktowania. Czy czuł/a się Pan/Pani gorzej potraktowany/a przez:



Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

Wedle deklaracji osobami, które gorzej potraktowały kobiety ze względu na płeć są częściej mężczyźni niż kobiety. Zdaniem większości mężczyzn osobami dyskryminującymi były zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

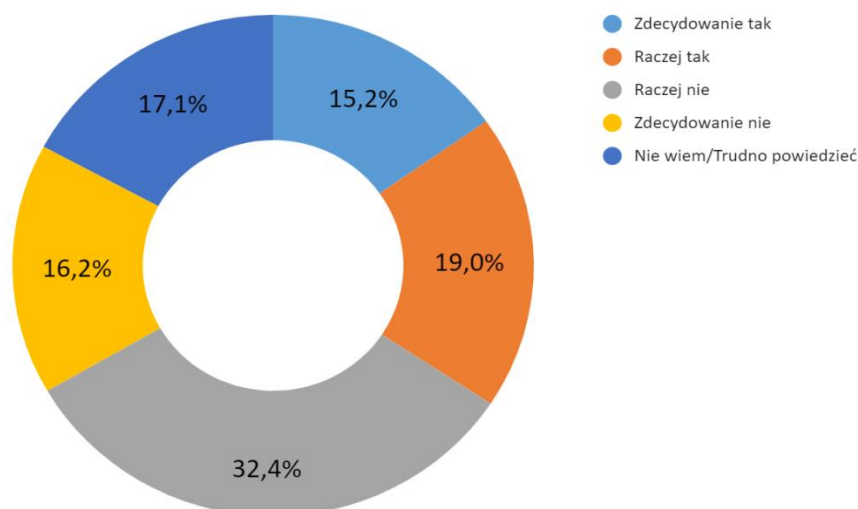
Tabela 14. Płeć osób od których badani doświadczyli gorszego traktowania a płeć respondentów

Jeżeli w pytaniu nr 10 odpowiedź była twierdząca proszę wskazać, czy czuł/a się Pan/i gorzej traktowany/a przez:	płeć	
	Kobieta	Mężczyzna
Kobietę	2 7.14 %	2 25.00 %
Mężczyznę	17 60.71 %	0 0.00 %
Zarówno przez mężczyznę, jak i kobietę	9 32.14 %	6 75.00 %
Total	28 100.00 %	8 100.00 %

Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

W kolejnym pytaniu badani wskazywali w jakim stopniu zgadzają się z opinią, że płeć ma wpływ na ich sytuację zawodową w Akademii. Rysunek 23 wizualizuje udzielone odpowiedzi.

Rysunek 21. Wpływ płci na sytuację zawodową



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Wskazania są bardzo zróżnicowane: z opinią, że płeć wpływa na sytuację zawodową zdecydowanie zgodziło się 16 osób, odpowiedzi raczej tak udzieliło 20 badanych. Zdecydowanie z twierdzeniem nie zgodziło się 17 badanych, raczej nie zgodziły się 34 osoby. Do pytania tego nie odniosło się ani pozytywnie, ani negatywnie 18 respondentów. Kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni zgadzają się ze stwierdzeniem, że płeć ma wpływ na ich sytuację zawodową.

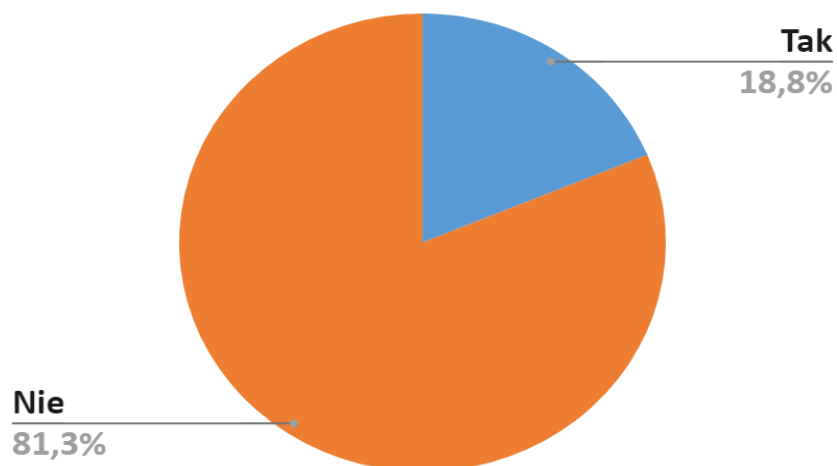
Tabela 15. Wpływ płci na sytuację zawodową w ATH

Czy Pana/i zdaniem, Pana/i płeć ma wpływ na Pana/i sytuację zawodową w ATH?	płeć	
	Kobieta	Mężczyzna
Nie wiem/Trudno powiedzieć	13 20.63 %	5 12.20 %
Raczej nie, zdecydowanie nie	22 34.92 %	29 70.73 %
Raczej tak, zdecydowanie tak	28 44.44 %	7 17.07 %
Total	63 100.00 %	41 100.00 %

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Następne pytanie dotyczyło doświadczenia molestowania seksualnego w środowisku pracy. Badani odpowiedzieli na pytanie: *Czy podczas pracy w ATH kiedykolwiek miał/a Pan/i poczucie, że jest molestowany/a seksualnie?*

Rysunek 22. Doświadczenie molestowania seksualnego w ATH



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Jak wynika z udzielonych odpowiedzi zdecydowana większość nie doświadczyła molestowania (96 osób), z problemem tym w środowisku pracy spotkało się 9 badanych osób. Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, że doświadczyły molestowania seksualnego.

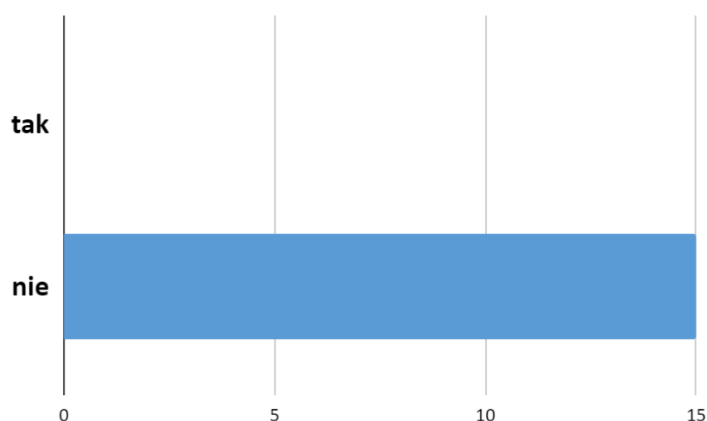
Tabela 16. Doświadczenie molestowania seksualnego w ATH z uwzględnieniem płci badanych

Czy podczas pracy w ATH kiedykolwiek miał/a Pan/i poczucie, że jest molestowany/a seksualnie?	płeć	
	Kobieta	Mężczyzna
Nie	55 87.30 %	40 97.56 %
Tak	8 12.70 %	1 2.44 %
Total	63 100.00 %	41 100.00 %

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

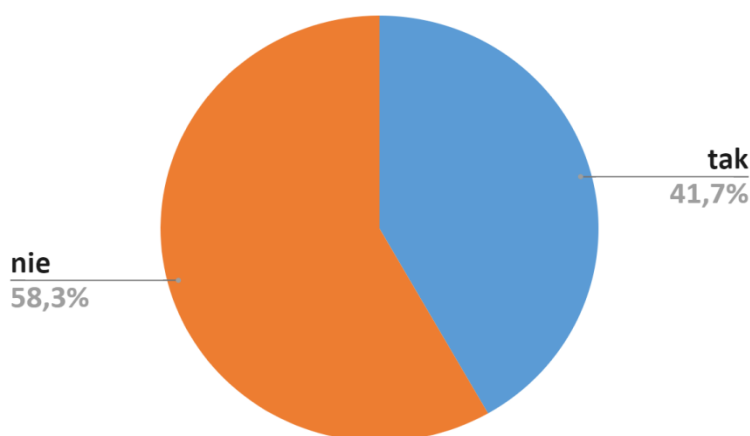
W kolejnym punkcie osoby dotknięte molestowaniem udzieliły odpowiedzi na pytanie o to, czy złożyły skargę związaną z naruszeniem zasad etyki zawodowej. Jak wskazują odpowiedzi nikt z badanych nie zareagował składając formalną skargę. Takie zachowanie może być wskaźnikiem braku zaufania do istniejących w Akademii procedur rozwiązywania kwestii naruszania zasad etycznych przez pracowników w stosunku do osób znajdujących się w stosunku służbowej zależności lub też braku wiedzy na temat obowiązujących procedur. Zwłaszcza, że analiza odpowiedzi na pytania o wiedzę wskazuje, że pracownicy nie są zorientowani w tematyce możliwych form interwencji w tego typu sytuacjach.

Rysunek 23. Złożenie skargi w związku z doświadczeniem molestowania seksualnego w ATH.



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Ważnym aspektem badania było ustalenie, czy w organizacji dochodzi do sytuacji wrogich i nieetycznych zachowań skierowanych wobec jednostki bądź grupy osób.

Rysunek 24. Doświadczenie mobbingu w ATH

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

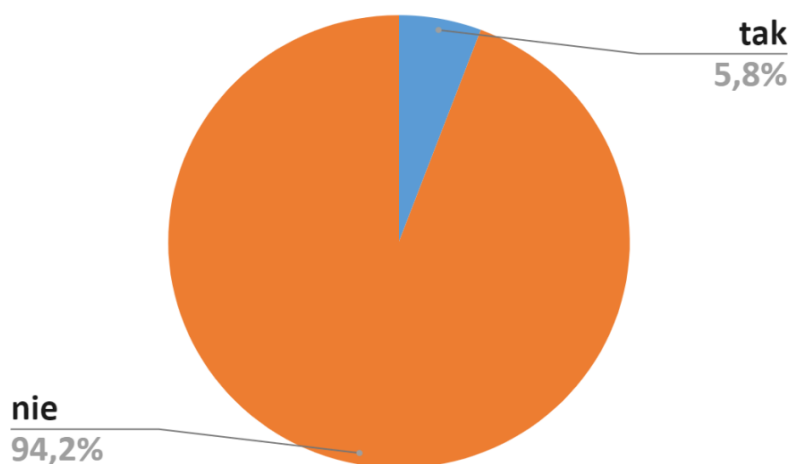
W świetle badań mobbingu doświadczyły 43 badane osoby, nie miało takiego doświadczenia sześćdziesięciu badanych. Nie zauważono, by kobiety i mężczyźni różnili się między sobą pod kątem poczucia doświadczanego w ATH mobbingu.

Tabela 17. Doświadczenie mobbingu w ATH wg płci respondentów

Czy podczas pracy w ATH kiedykolwiek doświadczył/a Pan/i mobbingu?	płeć	
	Kobieta	Mężczyzna
Nie	35 57.38 %	25 60.98 %
Tak	26 42.62 %	16 39.02 %
Total	61 100.00 %	41 100.00 %

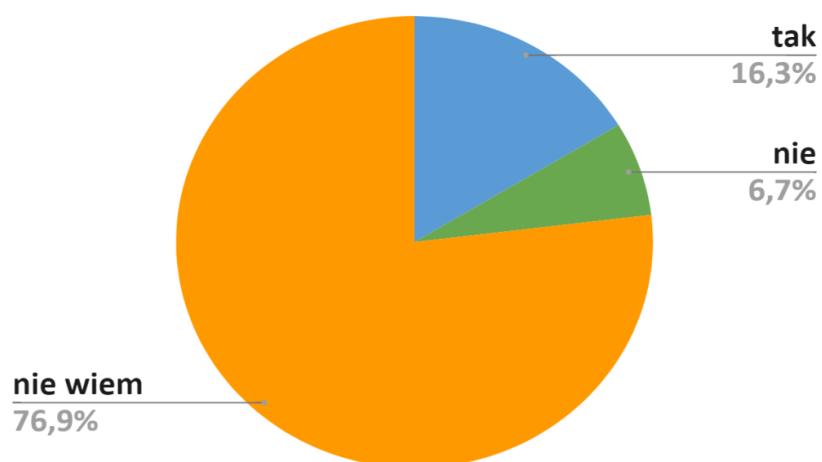
Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania, starano się ustalić, w jaki sposób osoby te zareagowały na naruszenie zasad etyki zawodowej. W tym przypadku 3 osoby złożyły formalną skargę, pozostali nie zgłaszali takich incydentów odpowiedniemu organowi.

Rysunek 25. Złożenie skargi w związku z doświadczeniem mobbingu w ATH

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Brak reakcji na doświadczanie niesprawiedliwych, wrogich lub przemocowych zachowań jest wskaźnikiem niskiej efektywności i znajomości procedur związanych z ochroną praw pracowniczych w organizacji. Wniosek taki wynika z analizy odpowiedzi na kolejne pytania. Pierwsze brzmiało następująco: *Czy w ATH są ustalone procedury postępowania w sytuacji, kiedy pracownik/ca czuje się ofiarą molestowania seksualnego?*

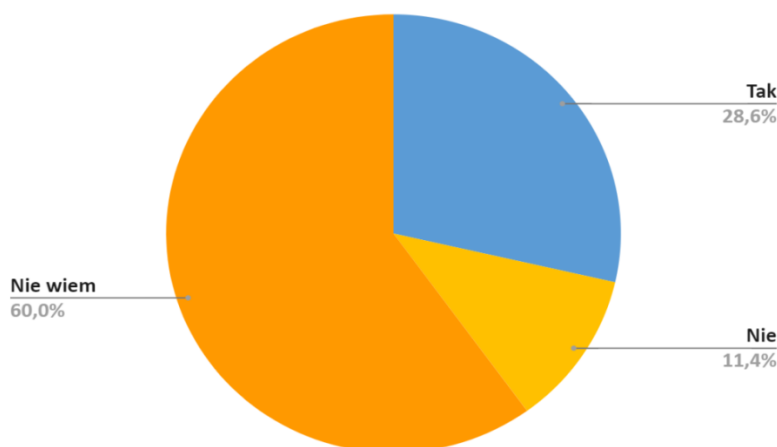
Rysunek 26. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji, w której pracownik/ca czuje się ofiarą molestowania seksualnego

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Badani w większości zadeklarowali brak wiedzy na temat procedur postępowania w przypadku gdy pracownik czuje się ofiarą molestowania seksualnego (80 osób), są też osoby przekonane (7 wskazań), że nie ma takich procedur. Jedynie 17 osób potwierdziło swoją wiedzę na ten temat.

Duża część badanych nie wie też, czy w ATH są procedury postępowania w przypadku, gdy pracownik czuje się ofiarą mobbingu (63 osoby), 12 osób wskazuje, że takich procedur nie ma. Zna takie procedury 30 badanych.

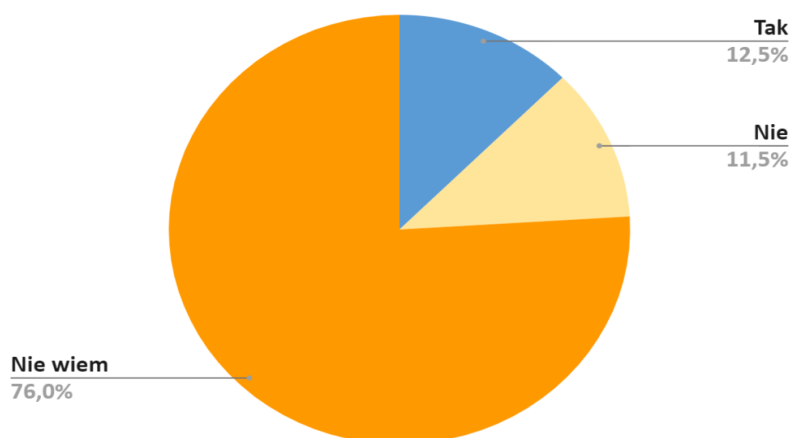
Rysunek 27. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji, w której pracownik/ca czuje się ofiarą mobbingu



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

W przypadku doświadczania różnych form dyskryminacji zdecydowana większość respondentów (79 osób) nie ma wiedzy na temat procedur obowiązujących w środowisku pracy. Są również badani którzy uważają, że w Akademii nie przygotowano takich procedur (12 osób). Wiedzę na ten temat zadeklarowało jedynie 13 osób.

Rysunek 28. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji, w której pracownik/ca czuje się ofiarą dyskryminacji



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

W kolejnym pytaniu badani dookreślali swoje doświadczenia sytuacji dyskryminacyjnych lub przemocowych korzystając z zaproponowanej kafeterii. Najczęściej wskazywano na niewłaściwe formy komunikowania się pomiędzy pracownikami, respondenci doświadczyli: komentarzy lub żartów odwołujących się do stereotypowych przekonań na temat płci (41 osób), rozpowszechniania nieprawdziwych informacji dyskredytujących w oczach przełożonych, współpracowników, studentów lub innych osób (35 osób), zachowań dyskryminacyjnych ze względu na wyrażane poglądy/opinie/ przekonania (30 osób) oraz komentarzy lub żartów o podtekście seksualnym (28 osób). Naruszenia przestrzeni osobistej doświadczyło 21 osób, natomiast 13 borykało się z natarczywymi próbami kontaktu w sprawach prywatnych poza uczelnią, 5 osób doświadczyło innych form dyskryminacji.

Tabela 18. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych i przemocowych

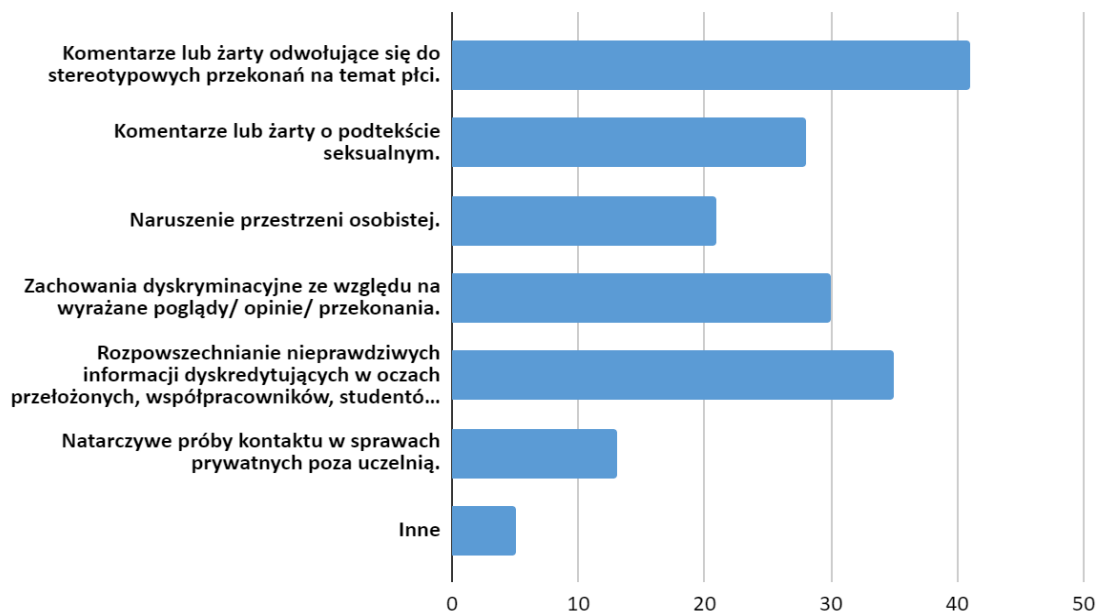
Sytuacje:	Tak
a. Komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci.	23,7%
b. Komentarze lub żarty o podtekście seksualnym.	16,2%
c. Naruszenie przestrzeni osobistej.	12,1%
d. Negatywne komentarze na temat orientacji seksualnej.	-
e. Zachowania dyskryminacyjne ze względu na wyrażane poglądy/ opinie/ przekonania.	17,3%
f. Rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji dyskredytujących w oczach przełożonych, współpracowników, studentów lub innych osób.	20,2%

g. Natarczywe próby kontaktu w sprawach prywatnych poza uczelnią.	7,5%
h. Inne zachowania dyskryminacyjne ze względu na płeć.	2,9%

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

W pytaniu pozostawiono możliwość wskazania innego typu doświadczenia, nikt z badanych nie skorzystał z tej możliwości. Osoby zaznaczające inne w swoich odpowiedziach nie podały przykładów tych zachowań. Nikt z osób biorących udział w badaniu nie doświadczył negatywnych komentarzy na temat swojej orientacji seksualnej.

Rysunek 29. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych i przemocowych



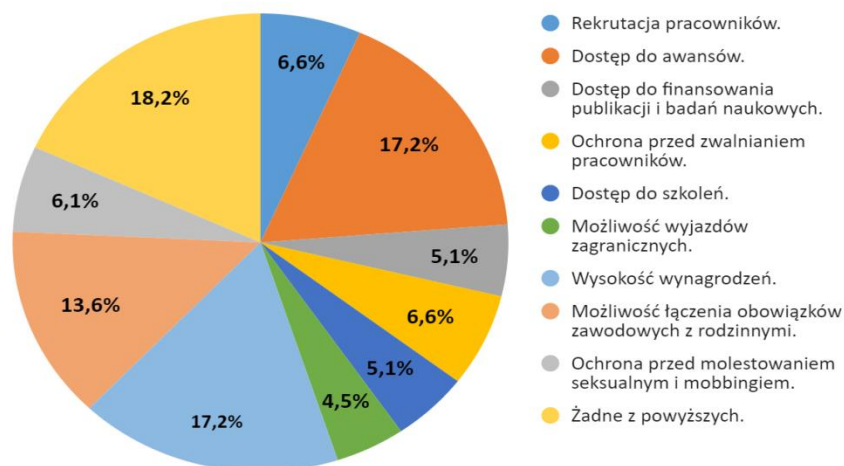
Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Diagnostując obszary, w których (w opinii badanych), najczęściej dochodzi do przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w ATH należy wskazać trzy główne: *dostęp do awansu, wysokość wynagrodzenia, możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym.*

Wskazania są bardzo zróżnicowane, do newralgicznych kwestii należą przede wszystkim: dostęp do awansów oraz wysokość wynagrodzeń (po 34 wskazania), możliwości łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (27 wskazań). Pozostałe

obszary uzyskały mniejszą liczbę wyborów: rekrutacja pracowników oraz ochrona przed zwolnieniem (13 wskazań), ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem (12 wskazań). W przypadku 34 badanych pojawiła się odpowiedź: żadne z powyższych.

Rysunek 30. Obszary, w których dochodzi do przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w ATH

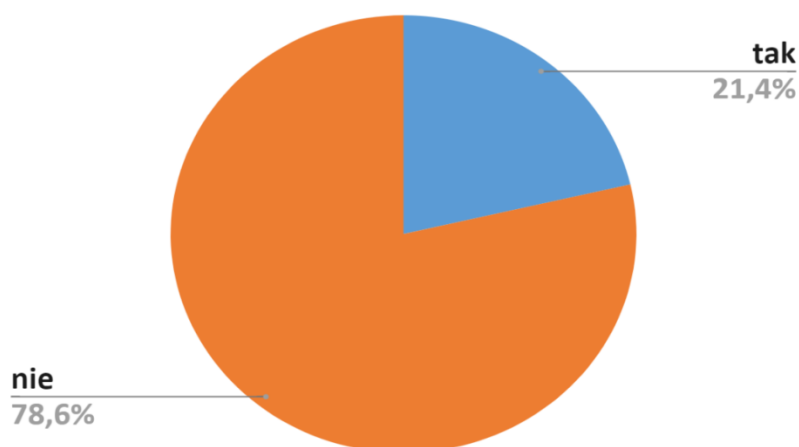


Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Podsumowując wiedzę respondentów na temat wypracowanych w Akademii procedur przeciwdziałania dyskryminacji należy stwierdzić, iż jest ona na niskim poziomie. Stosowane metody i formy komunikacji środowiskowej, pomiędzy różnymi jednostkami organizacyjnymi oraz pracownikami wymagają korekty.

Większość badanych - 81 osób, nie zna wewnętrznych regulacji dotyczących radzenia sobie z zachowaniami dyskryminacyjnymi. Jedynie 22 osoby mają wiedzę niezbędną do właściwego reagowania w sytuacji łamania zasad etyki zawodowej w Akademii.

Rysunek 31. Znajomość przepisów dotyczących przeciwdziałania różnym praktykom dyskryminacyjnym w ATH



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Elementem diagnozy było zbadanie zapotrzebowania na konkretne szkolenia podnoszące świadomość pracowników w zakresie różnych form przemocy i dyskryminacji pojawiających się w środowisku pracy oraz umiejętności radzenia sobie z jej przejawami. Zaproponowano trzy tematy do wyboru, badani określali czy są nimi zainteresowani.

Tabela 19. Proszę wskazać obszary w ramach których chciałby/chciałaby Pan/i podnieść swoją wiedzę.

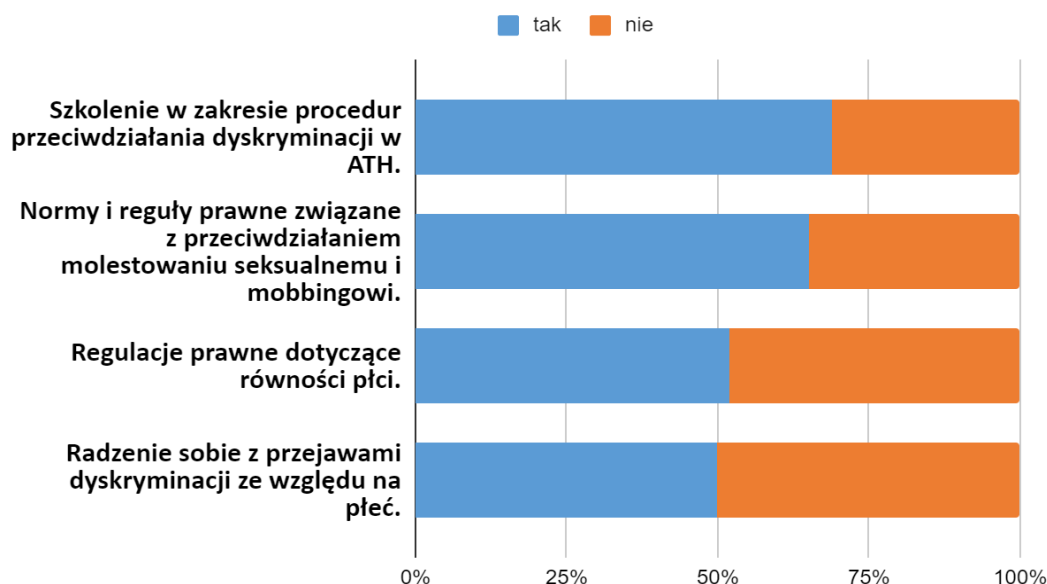
Obszar	Tak	Nie
Radzenie sobie z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć.	50%	50%
Regulacje prawne dotyczące równości płci	51,9%	48,1%
Normy i reguły prawne związane z przeciwdziałaniem molestowaniu seksualnemu i mobbingowi.	65,1%	34,9%
Szkolenie w zakresie procedur przeciwdziałania dyskryminacji w Akademii Techniczno-Humanistycznej	68,9%	31,1%

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Jak wynika z zebranych odpowiedzi uczestnicy badania chcą poszerzyć wiedzę na temat własnego środowiska pracy. Szkoleniem w zakresie obowiązujących w Akademii przepisów regulujących kwestię przeciwdziałania dyskryminacji jest zainteresowanych 68,9% badanych. Szkoleniem na temat norm i reguł prawnych związanych z przeciwdziałaniem molestowaniu seksualnemu i mobbingowi interesuje się 65%

respondentów, regulacjami prawnymi dotyczącymi równości płci 51,9%, radzeniem sobie z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć – 50% badanych.

Rysunek 32. Obszary w ramach których osoby pracujące w ATH chciałyby podnieść swoją wiedzę

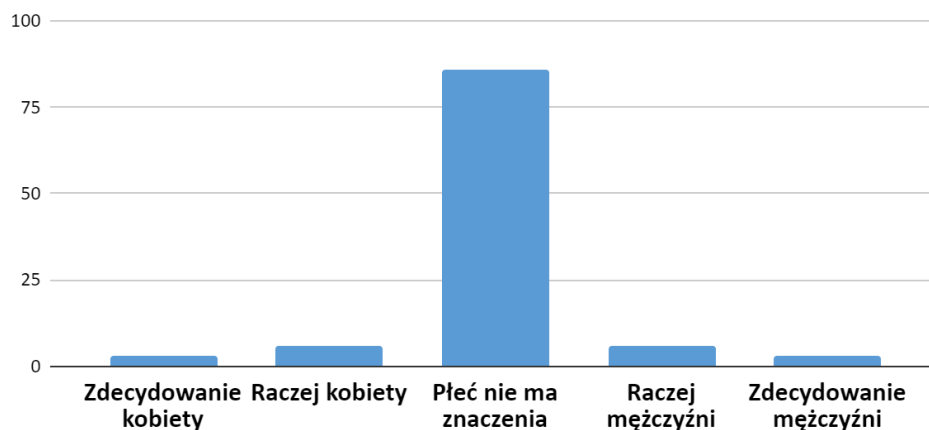


Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

D. WYOBRAŻENIA NA TEMAT KOBIET I MĘŻCZYŹN W ŚRODOWISKU PRACY ORAZ KLIMATU ORGANIZACYJNEGO

Ostatni blok pytań dotyczył stereotypów i wyobrażeń jakie mają respondenci na temat ról płciowych w środowisku pracy. W pierwszym pytaniu badani zaprezentowali swoją opinię o kompetencjach do zarządzania i ich związku z płcią. Zastosowana skala uwzględniała następujące odpowiedzi: *zdecydowanie kobiety, raczej kobiety, płeć nie ma znaczenia, raczej mężczyźni, zdecydowanie mężczyźni*.

Rysunek 33. Kto zdaniem badanych – kobiety czy mężczyźni – sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

W większości badani uważają (86 osób), że płeć nie jest związana z umiejętnościami potrzebnymi na stanowisku kierowniczym. Przekonanie, że to kobiety lepiej radzą sobie na stanowiskach kierowniczych są rzadkie (zdecydowanie kobiety - 3 osoby oraz raczej kobiety - 6 osób). Niewielka liczba badanych uważa, że na stanowiskach kierowniczych lepiej radzą sobie mężczyźni (raczej mężczyźni - 6 osób i zdecydowanie mężczyźni - 3 osoby).

W Akademii stwierdzono nierówne proporcje osób zajmujących wyższe stanowiska, analiza wykazała, iż w większości zajmują je mężczyźni. Respondentów poproszono o odniesienie się do twierdzeń stosowanych do badania stereotypów i uprzedzeń dotyczących osób na wysokich stanowiskach. W poniższej tabeli zamieszczono wskazania procentowe odpowiedzi wybieranych przez respondentów.

Tabela 20. Opinie na temat kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach

Opinie	Zdecydowanie zgadzam się	Zgadzam się	Ani zgadzam się, ani nie zgadzam się	Nie zgadzam się	Zdecydowanie nie zgadzam się
a. Kobiety wolą, aby tak było	1%	4,49%	21,4%	27,2%	45,6%
b. Mężczyźni wolą, aby tak było	26,5%	39,2%	14,7%	6,9%	12,7%

c. Kobiety brak odpowiedniego przygotowania	2%	3,9%	6,9%	24,5%	62,7%
d. Przyczyną jest sposób, w jaki kobiety są wychowywane	8,9%	36,6%	21,8%	16,8%	15,8%
e. Przyczyną jest sposób, w jaki mężczyźni są wychowywani	13,7%	37,3%	23,5%	14,7%	10,8%
f. Kobiety nie mają dostępu do układów nieformalnych, które decydują o awansie	2,9%	26,5%	32,4%	13,7%	24,5%
g. Społeczeństwo jest tak zorganizowane, że nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska	7,8%	32,4%	28,4%	14,7%	16,7%
h. Wiele kobiet rezygnuje z możliwości objęcia funkcji kierowniczych w związku z obowiązkami rodzicielskimi/rodzinnymi.	14,7%	47,1%	13,7%	17,6%	6,9%
i. W przypadku kobiety i mężczyzny o tych samych kwalifikacjach mężczyźni są chętniej wybierani na stanowiska kierownicze niż kobiety.	29,4%	42,2%	12,7%	4,9%	10,08%

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Respondenci nie zgadzają się z opinią, że kobiety nie są ambitne i same akceptują, fakt, że na wyższych stanowiskach nadreprezentowani są mężczyźni.

Zdecydowanie nie zgadza się ze stwierdzeniem, że kobiety wolą taką sytuację w której to mężczyźni zajmują wysokie stanowiska 45,6% badanych (nie zgodziło się z taką tezą 27,2% badanych).

Ze zdaniem, że sami mężczyźni są przekonani o tym, że mają lepsze kompetencje do zajmowania wysokich stanowisk zgodziło się 39,2% badanych, przy czym zdecydowanie zgodziło się 26,5% osób.

Większość badanych (62,7%) nie zgodziła się w sposób zdecydowany z tezą, że kobietom brakuje odpowiedniego przygotowania do sprawowania funkcji kierowniczych.

Badani są skłonni upatrywać przyczyn braku równowagi płci na wyższych stanowiskach kierowniczych w sposobie wychowania kobiet (45% wskazań, suma odpowiedzi: *zdecydowanie się zgadzam* i *zgadzam się*). W przypadku mężczyzn styl wychowywania jako źródło nierównowagi wybrało 51% badanych.

Zdaniem respondentów przyczyn nierówności należy upatrywać w układach nieformalnych, do których nie mają dostępu kobiety. Spora liczba badanych nie zajęła

żadnego stanowiska w tej sprawie, 29,4% zgodziło się z taką wykładnią, nie zgodziło się z takim twierdzeniem 38,2% respondentów.

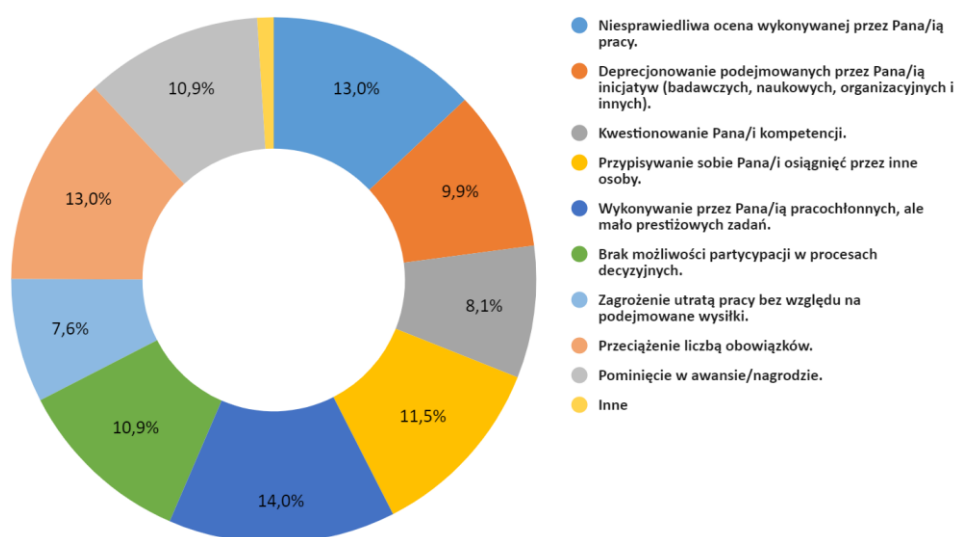
Badani mieli podzielone zdania na temat stwierdzenia: *Społeczeństwo jest tak zorganizowane, że nie dopuszcza kobiet na kierownicze stanowiska*. Nie zgodziło się z tą opinią 31,4% (suma wskazań zdecydowanie się nie zgadzam i nie zgadzam się), zgodziło się 40,2% respondentów (suma odpowiedzi: zdecydowanie się zgadzam i zgadzam się). Stanowiska w tej kwestii nie zajęło 28,4% badanych.

Respondenci w większości zgodzili się ze stwierdzeniem, iż kobiety rezygnują z obejmowania funkcji kierowniczych z powodów rodzinnych (61,8%).

Zdaniem większości badanych istnieje instytucjonalna skłonność do dyskryminacji płci, w przypadku podobnych kwalifikacji na stanowiska kierownicze wybierani są mężczyźni 71,6%.

W ostatnim pytaniu badani zostali poproszeni o wskazanie niekomfortowych sytuacji, które przydarzyły im się podczas pracy w ATH. Zaproponowaną kafeterię mogli rozwinąć dodając inne doświadczenia. Z możliwości tej skorzystała jedna osoba, uzupełniając wykaz o: *kpiący/ lekceważący komentarz związany z pełnionym stanowiskiem*.

Rysunek 34. Doświadczenie sytuacji dyskryminacyjnych ze względu na płeć w ATH



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Wykonywanie pracochłonnych, mało prestiżowych zadań wskazało 14% badanych, niesprawiedliwą ocenę wykonywanej pracy oraz przeciążenie obowiązkami zaznaczyło 13%, przypisywanie swoich osiągnięć przez inne osoby wskazało 11,5%, brak możliwości partycypacyjnych w procesach decyzyjnych wybrało 10,9%, na doświadczenie deprecjonowania przez innych wyników swojej pracy wskazało 9,9%, kwestionowanie kompetencji uzyskało 8,1% odpowiedzi, a zagrożenie utratą pracy bez względu na wysiłki 7,6%.

2.1.2. Wyniki badań ankietowych osób studiujących w ATH

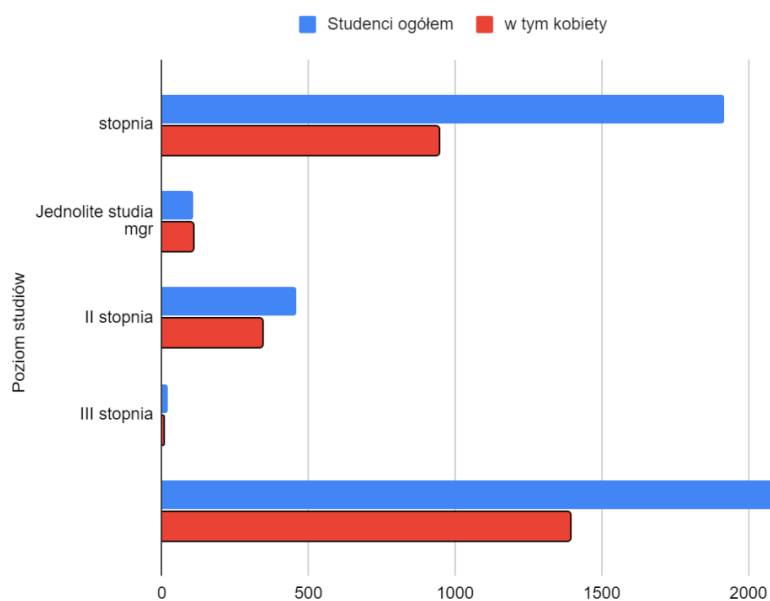
Na dzień 31.12.2021 w Akademii Techniczno-Humanistycznej na studiach I i II stopnia oraz studiach jednolitych (stacjonarnych i niestacjonarnych) studiowało 4070 osób. Na studiach III stopnia studiowało 22 osoby.

Tabela 21. Liczba studentów Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej (stan na 31.12.2021 r.)

Forma studiów	stacjonarne		niestacjonarne	
	Studenci ogółem	w tym kobiety	Studenci ogółem	w tym kobiety
I stopnia	1916	944	1064	339
Jednolite studia mgr	107	106	119	118
II stopnia	460	341	404	244
	2483	1391	1587	701

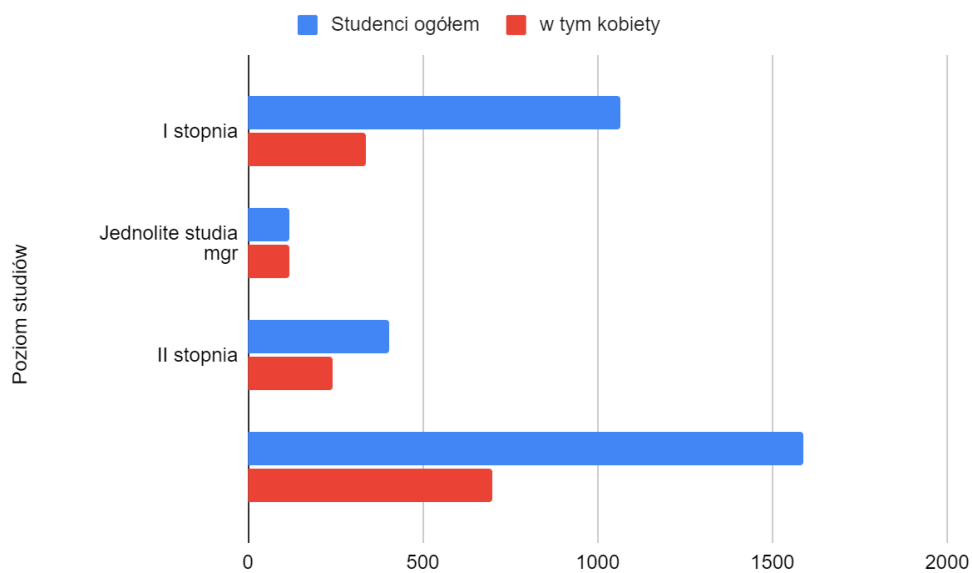
Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Rysunek 35. Studenci studiów stacjonarnych



Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

Rysunek 36. Studenci studiów niestacjonarnych

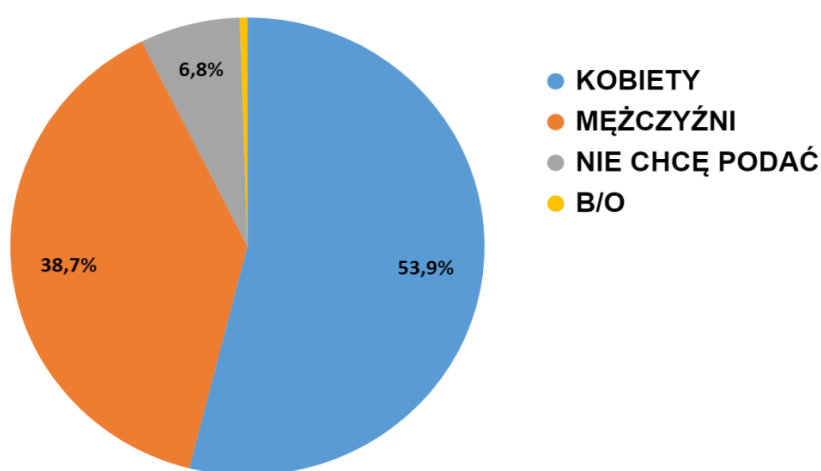


Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

A. OPIS BADANEJ PRÓBY

Badania wśród studentów przeprowadzone zostały w okresie pomiędzy marcem a kwietniem 2022 roku. W badaniu wzięło udział 380 respondentów, w tym 205 kobiet (53%), 147 mężczyzn (38,7%), 26 osób nie chciało podać swojej płci (6,8%), brak odpowiedzi dotyczy 0,5% badanych (2 osoby).

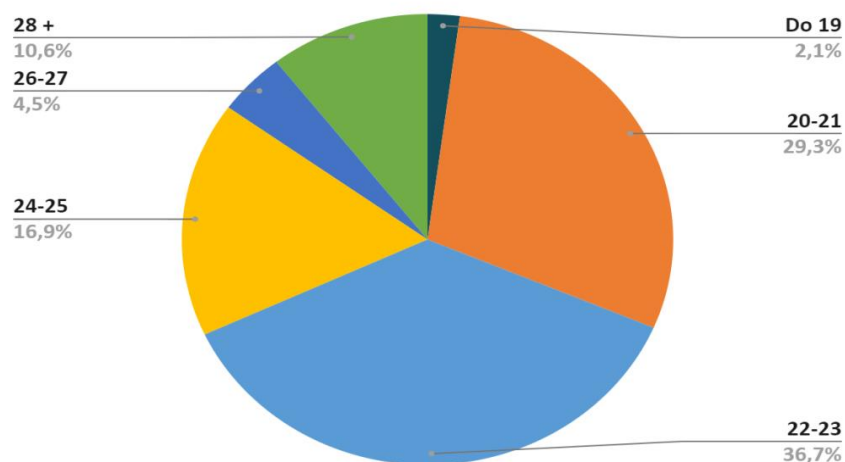
Rysunek 37. Płeć respondentów (osoby studiujące)



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Najliczniejszą grupą wiekową były osoby pomiędzy 22 a 23 rokiem życia (36,7%), następnie między 20 a 21 rokiem życia (29,3%), kolejną licznějšíą reprezentacją były osoby w wieku pomiędzy 24 a 25 lat (16,9%). Najmniej liczne grupy to kolejno osoby powyżej 28 roku życia (10,6%), między 26 a 27 rokiem życia (4,5%), jedynie 8 osób nie ukończyło 20 roku życia (2,1%).

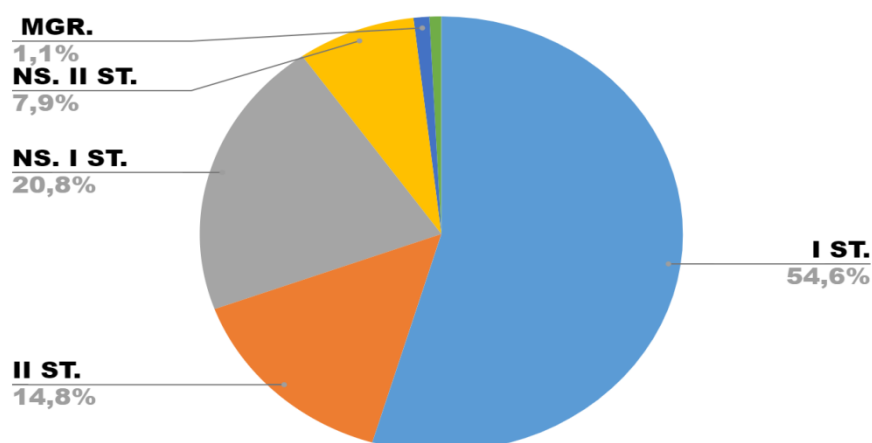
Rysunek 38. Wiek respondentów (osoby studiujące)



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Pośród badanych studentów przeważają studenci studiów stacjonarnych I stopnia (207 osób 54,6% badanych). Studenci niestacjonarni I stopnia to 79 respondentów (20,8%), studenci studiów stacjonarnych II stopnia 56 osób (14,8%), a studenci niestacjonarni II stopnia to 30 osób (7,9%). W badaniu wzięli również udział studenci jednolitych studiów magisterskich (4 osoby, 1,1% badanych) oraz studiów III stopnia (3 osoby).

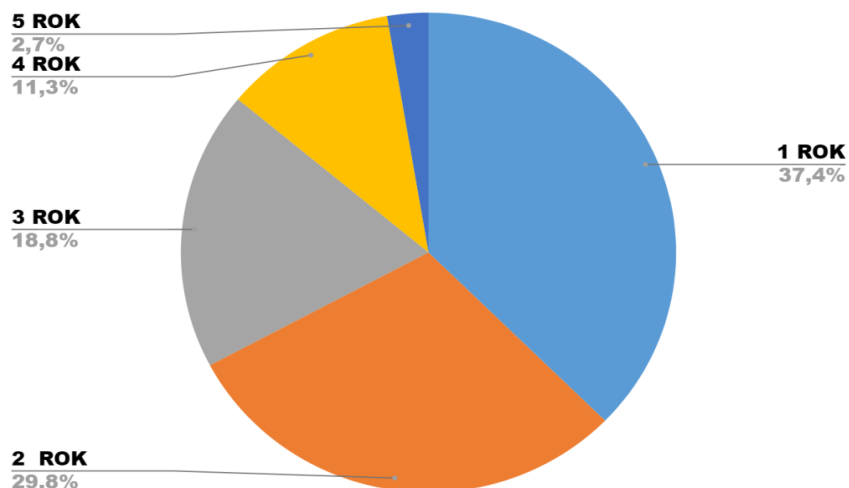
Rysunek 39. Poziom i forma studiów



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Na pierwszym roku studiowało 37,4% badanych, na drugim 29,8%, a na trzecim 18,8%, z czwartego roku studiów udział w badaniu wzięło 11,3% studentów.

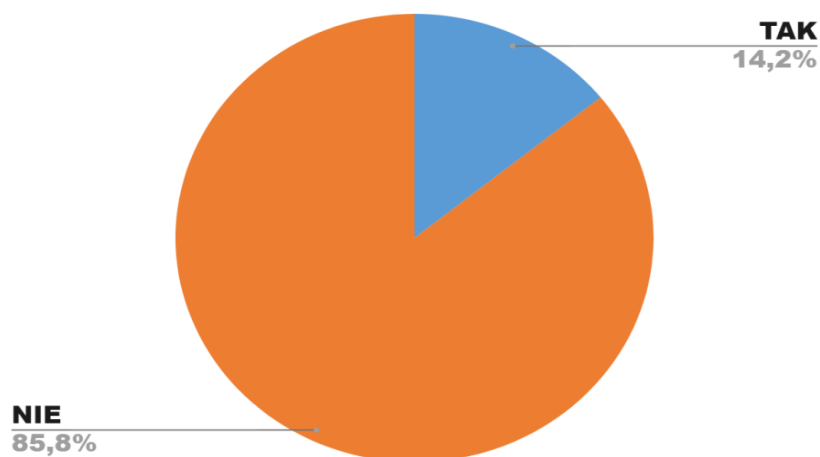
Rysunek 40. Rok studiów badanych



Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

B. RÓWNOŚĆ PŁCI W AKADEMII TECHNICZNO-HUMANISTYCZNEJ W BIELSKU -BIAŁEJ W OPINII OSÓB STUDIUJĄCYCH

W pierwszej części ankiety skierowanej do osób studiujących skupiono się na przejawach nierównego traktowania w ATH ze względu na płeć. W zdecydowanej większości przypadków studenci nie doświadczyli gorszego traktowania z uwagi na swoją płeć (326 osób). Negatywne doświadczenie dyskryminacji z tego powodu dotyczy 54 ankietowanych (14,2%).

Rysunek 41. Doświadczenie dyskryminacji ze względu na płeć

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

W przypadku czterech osób pomimo pierwotnej deklaracji o braku doświadczeń gorszego traktowania stwierdzono ich udział w określaniu częstotliwości tego typu zdarzeń oraz wskazanie płci osób dopuszczających się niewłaściwych zachowań.

W badanej zbiorowości zaobserwowano związek między płcią badanego a stwierdzeniem, że został on gorzej potraktowany na ATH ze względu na płeć. Częściej odpowiedź taką wskazały kobiety (39 osób), jedynie dziewięciu mężczyźn stwierdziło, że doświadczyło gorszego potraktowania z względu na płeć (w tabeli nie uwzględniono 2 osób które nie odpowiedziały na pytanie dotyczące płci).

Tabela 22. Sposób traktowania a płeć

Proszę wskazać, czy zdarzyło się Panu/i zostać gorzej potraktowanym w Akademii Techniczno-Humanistycznej tylko ze względu na płeć?	Kobieta	Mężczyzna	Nie chcę podać płci
Nie	166	138	20
	80.98%	93.88%	76.92%
Tak	39	9	6
	19.02%	6.12%	23.08%
Total	205	147	26
	100%	100%	100%

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

W oparciu o zebrane dane można stwierdzić, że studenci w wieku 26 i więcej lat nieco rzadziej deklarują, iż czuli się gorzej potraktowani na ATH ze względu na płeć. Pozostałe grupy wiekowe nie różnią się pod tym względem.

Tabela 23. Sposób traktowania a płeć w zależności od wieku badanych

Proszę wskazać, czy zdarzyło się Panu/i zostać gorzej potraktowanym w Akademii Techniczno-Humanistycznej tylko ze względu na płeć?	Wiek do 21 lat	Wiek 22-23	Wiek 24-25	Wiek 26 i więcej
Nie	102	117	55	52
	85.71%	84.17%	85.94%	91.23%
Tak	17	22	9	5
	14.29%	15.83%	14.06%	8,77%
Total	119	139	64	57
	100%	100%	100%	100%

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Nie zaobserwowano również, by poziom i forma studiów, a także rok studiów znacząco wpływały na odczucie gorszego potraktowania ze względu na płeć.

Tabela 24. Sposób traktowania a płeć w zależności od poziomu i formy studiów

Poziom i forma studiów	Proszę wskazać, czy zdarzyło się Panu/i zostać gorzej potraktowanym w Akademii Techniczno-Humanistycznej tylko ze względu na płeć?		Total
	Nie	Tak	
Doktorskie III stopnia	3	0	
	100%	0.00%	100%
Niestacjonarne I stopnia	72	7	
	91.14%	8.86%	100%
Niestacjonarne II stopnia	28	2	
	93.33%	6.67%	100%
Stacjonarne I stopnia	169	38	
	81.64%	18.36%	100%
Stacjonarne II stopnia	52	4	
	92.86%	7.14%	100%
Stacjonarne jednolite magisterskie	2	2	
	50.00%	50.00%	100%

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

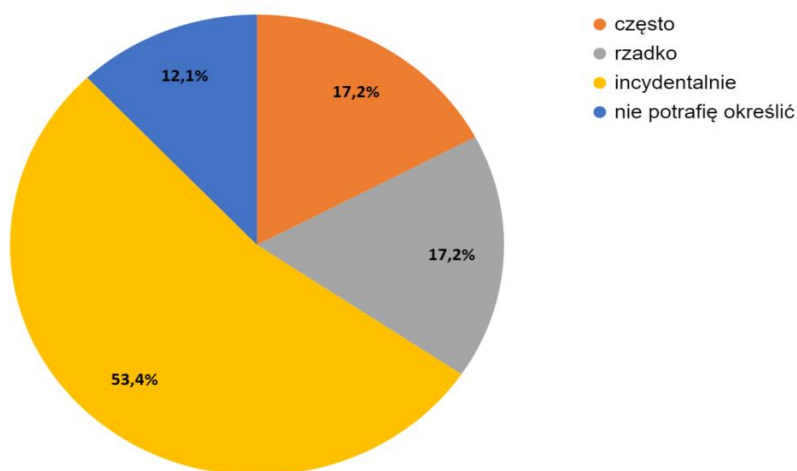
Tabela 25. Sposób traktowania a płeć w zależności od roku studiów

Proszę wskazać, czy zdarzyło się Panu/i zostać gorzej potraktowanym w Akademii Techniczno-Humanistycznej tylko ze względu na płeć?	1 rok	2 rok	3 rok	4 rok	5 rok
Nie	123	97	54	37	9
	88.49%	87.39%	77.14%	88.10%	90.00%
Tak	16	14	16	5	1
	11.51%	12.61%	22.86%	11.90%	10.00%
Total	139	111	70	42	10
	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Kolejne pytanie dotyczyło częstotliwości zdarzeń związanych z gorszym traktowaniem ze względu na płeć. Respondenci charakteryzowali częstotliwość stosując skalę uwzględniającą odpowiedzi: bardzo często, często, rzadko, incydentalnie. Najliczniejsza grupa stwierdziła, że były to działania incydentalne (31 osób). Taka sama liczba wskazań (10) dotyczy określeń często i rzadko, (7 osób nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie).

Rysunek 42. Częstotliwość doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć

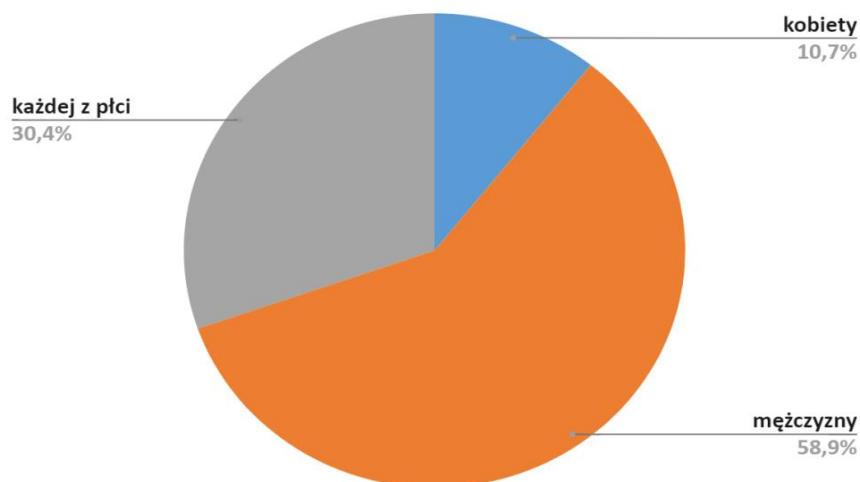


Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Osoby, które odpowiedziały twierdząco na pyt. nr 1 poproszono o określenie płci osoby, która dopuściła się dyskryminacji. Najczęściej wskazywano mężczyzn (33 osoby),

następnie zwrócono uwagę na gorsze traktowanie zarówno przez mężczyzn jak i kobiety (17 osób), w 6 przypadkach wskazano na gorsze traktowanie ze strony kobiety.

Rysunek 43. Doświadczenie dyskryminacji a płeć sprawcy



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Bycie kobietą lub mężczyzną wyraźnie różnicuje odpowiedzi na pytanie o płeć osoby, która gorzej potraktowała badanego ze względu na jego płeć. Zauważono, że kobiety były zdecydowanie częściej gorzej traktowane przez mężczyzn (71,79%).

Tabela 26. Płeć a zachowania dyskryminacyjne

Płeć osoby, która gorzej potraktowała badanego	Płeć badanego		
	Kobieta	Mężczyzna	Nie chcę podać płci
Kobieta	1.00 2.56 %	5.00 50.00 %	0.00 0.00 %
Mężczyzna	28.00 71.79 %	2.00 20.00 %	3.00 42.86 %
Zarówno mężczyzna, jak i kobieta	10.00 25.64 %	3.00 30.00 %	4.00 57.14 %
Total	39.00 100.00 %	10.00 100.00 %	7.00 100.00 %

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Następnie studentów zapytano o to czy zgadzają się ze stwierdzeniem, że płeć ma wpływ na przebieg studiów w ATH. Nie stwierdziło takiej zależności 239 osób, w tym 120 raczej się nie zgodziło, a 119 zdecydowanie się nie zgodziło. Zależność taką zauważyło 69 osób, w tym 45 osób raczej się zgadza, a 24 osoby zdecydowanie się zgadzają. Stosunkowo liczna grupa nie potrafiła odnieść się do tego stwierdzenie – 61 osób.

Płeć różnicuje opinie na temat wpływu tej cechy na przebieg studiów na ATH – mężczyźni rzadziej niż kobiety oraz osoby, które nie chciały wskazać swojej płci, zgadzali się ze stwierdzeniem, że płeć ma wpływ na przebieg ich studiów na ATH.

Tabela 27. Wpływ płci na przebieg studiów

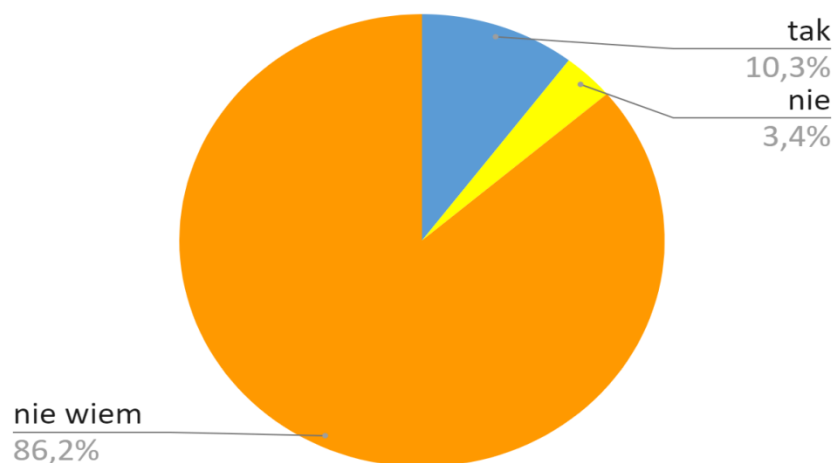
W jakim stopniu zgadza się Pan/i ze stwierdzeniem, że płeć ma wpływ na przebieg Pana/i studiów w ATH?	Kobieta	Mężczyzna	Nie chcę podać płci
Nie wiem/Trudno powiedzieć	32	24	5
	16.08 %	16.78 %	20.00 %
Nie zgadzam się, raczej się nie zgadzam	121	102	14
	60.80 %	71.33 %	56.00 %
Zgadzam się, raczej się zgadzam	4	17	60
	23.12 %	11.89 %	24.00 %
Total	199	143	25
	100.00 %	100.00 %	100.00 %

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

W kolejnej części ankiety osoby studiujące zapytano o ich doświadczenia związane z molestowaniem seksualnym i mobbingiem. Zdecydowana większość nie doświadczyła molestowania seksualnego w ATH (377 badanych), jedynie 3 osoby wskazały na takie zdarzenia. W dwóch przypadkach została złożona skarga przeciwko sprawcom. Częściej badani doświadczali mobbingu (46 przypadków), przy czym należy zaznaczyć, że 332 respondentów nie miało takiego doświadczenia. Skargę złożono w 8 przypadkach. Porównywalna liczba kobiet i mężczyzn wskazywała na to, że nie doświadczyła mobbingu w ATH.

W kolejnych pytaniach sprawdzono znajomość procedur postępowania w sytuacji doświadczania molestowania seksualnego lub mobbingu wśród badanych.

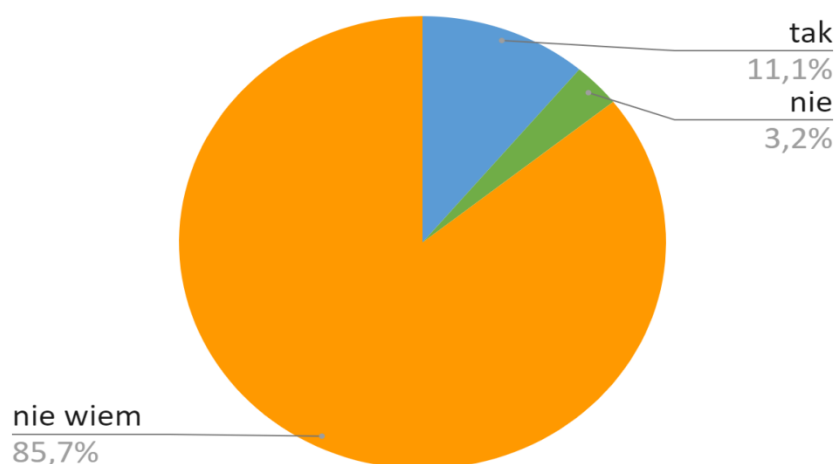
Rysunek 44. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji doświadczenia molestowania seksualnego w ATH



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

W przypadku molestowania seksualnego zdecydowana większość badanych nie posiada wiedzy na temat procedur postępowania w przypadku doświadczenia takiego zachowania. Świadomość zasad postępowania w tych przypadkach jest bardzo niska. Wśród badanych studentów, jedynie 39 osób stwierdziło, że wie jak należy zachować się zgodnie z przepisami wewnętrznymi ATH. Wynik ten jednoznacznie wskazuje na konieczność zorganizowania spotkań informacyjnych adresowanych do studentów.

Rysunek 45. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji doświadczenia mobbingu w ATH



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

W przypadku mobbingu wiedzę na temat procedur zadeklarowały 42 osoby. Studenci poproszeni o wskazanie czy znają przepisy dotyczące przeciwdziałania różnym praktykom dyskryminacyjnym w 121 przypadkach potwierdzili, że tak, liczne grono 258 nie miało żadnej wiedzy na ten temat.

Osoby uczące się w ATH poproszono o wypowiedzenie się na temat tego, czy ich płeć miała kiedykolwiek wpływ na sposób oceny przez wykładowców. Obserwację taką miało 40 badanych osób, w tym 28 zostało ocenionych gorzej, a 12 lepiej. Najbardziej liczna grupa studentów nie odnotowała powiązania pomiędzy płcią, a sposobem oceniania przez wykładowców. Dość dużo osób nie było w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie (105).

Tabela 28. Doświadczenie wpływu płci na sposób oceniania studiujących w ATH

Doświadczenie wpływu płci na oceny	Liczba	Procent
tak, lepiej mnie oceniono	12	3,20%
tak, gorzej mnie oceniono	28	7,40%
nie	233	61,60%
trudno powiedzieć	105	27,80%

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

W kolejnym pytaniu studenci odnosili się do przykładowych zachowań dyskryminacyjnych z którymi spotykali się podczas studiowania.

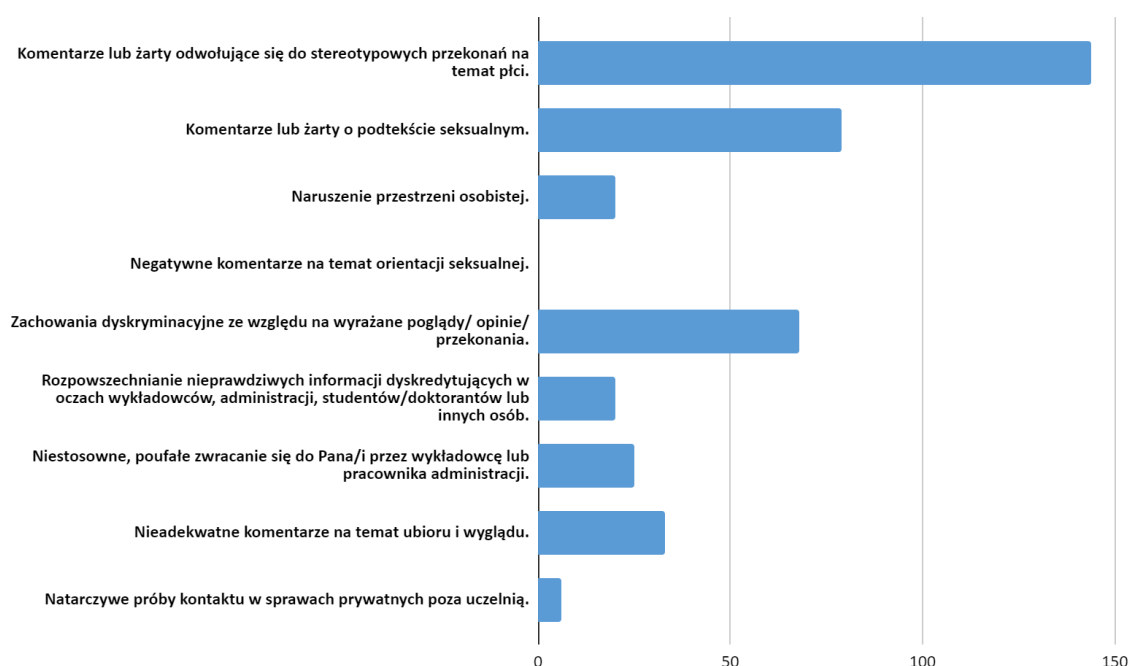
Tabela 28. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych w ATH

Sytuacje:	Tak
a. Komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci.	144
b. Komentarze lub żarty o podtekście seksualnym.	79
c. Naruszenie przestrzeni osobistej.	20
d. Zachowania dyskryminacyjne ze względu na wyrażane poglądy/ opinie/ przekonania.	68
e. Rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji dyskredytujących w oczach wykładowców, administracji, studentów/doktorantów lub innych osób.	20
f. Niestosowne, poufale zwracanie się do Pana/i przez wykładowcę lub pracownika administracji.	25
g. Nieadekwatne komentarze na temat ubioru i wyglądu.	33
h. Natarczywe próby kontaktu w sprawach prywatnych poza uczelnią.	6
i. Inne zachowania dyskryminacyjne ze względu na płeć.	14

Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Najczęściej negatywne doświadczenia dotyczą sfery komunikacji, komentarze lub żartów (144), komentarze o podtekstach seksualnych (79), komentarze na temat ubioru i wyglądu (33), niestosownego zwracanie się (25), rozpowszechniania nieprawdziwych i dyskredytujących informacji (20). Zachowania dyskryminacyjne ze względu na poglądy zostały wskazane przez 68 osób. Naruszenia przestrzeni osobistej doświadczyło 20 badanych. Natarczywe próby kontaktu zostały wskazane przez 6 osób.

Rysunek 46. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych w ATH

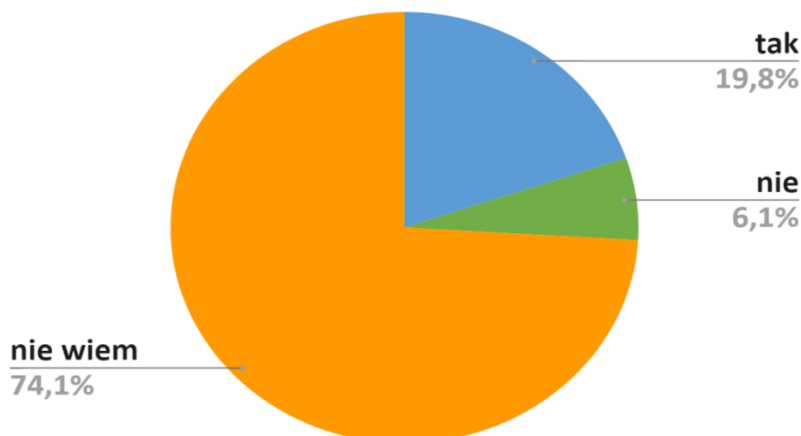


Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Kolejny blok pytań dotyczył istniejących w ATH form wsparcia studentów w różnych obszarach godzenia nauki z życiem osobistym i obowiązkami rodzinnymi. Większość studentów (277) nie miała wiedzy na ten temat. Formy wsparcia są znane jedynie 74 badanym, a 23 osoby uważają, że uczelnia nie wspomaga ich w tym zakresie. W kolejnym pytaniu poproszono o wskazanie czy uczelnia ułatwia godzenie studiowania z opieką nad osobami zależnymi. Także w tym przypadku zdecydowana większość (306 osób) nie miała wiedzy na ten temat, 53 osoby potwierdziły, że znają formy wsparcia, 19 osób uważa, że takowych nie ma.

Odnosząc się do kwestii godzenia życia rodzinnego ze studiowaniem zauważono, że większość badanych nie ma wiedzy na temat oferowanych przez uczelnię rozwiązań organizacyjnych na rzecz studiujących rodziców.

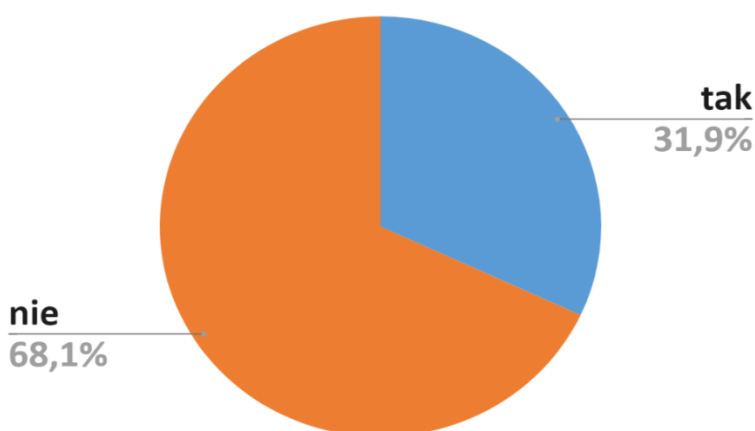
Rysunek 47. Wiedza na temat form wsparcia ułatwiających godzenie opieki nad dziećmi ze studiowaniem w ATH.



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Większość (68,1%) nie ma także wiedzy na temat możliwości uzyskania pomocy w sytuacji konieczności pogodzenia studiowania z opieką nad osobami zależnymi. Zna zasady wspierania w takiej sytuacji życiowej osób studiujących 31,9% respondentów. Sytuacja demograficzna regionu i kraju powoduje, iż osób takich jest coraz więcej.

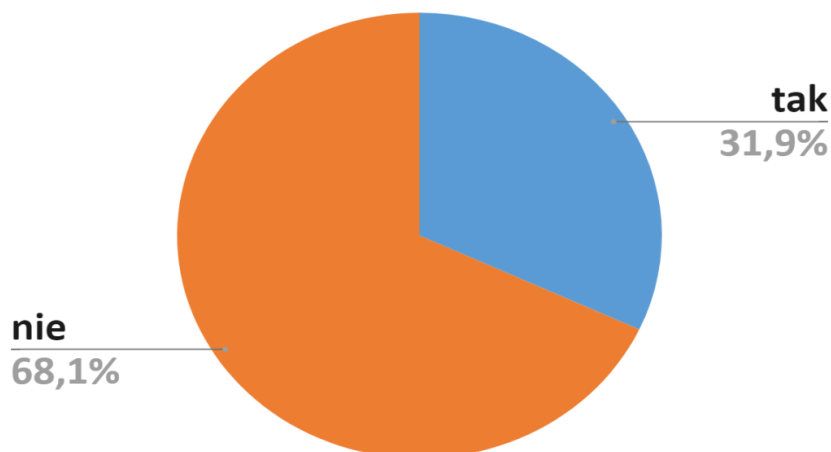
Rysunek 48. Formy wsparcia ułatwiające godzenie opieki nad osobami zależnymi ze studiowaniem w ATH



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

Podobnie jak we wcześniejszych przypadkach ponad połowa badanych (68%) nie zna przepisów dotyczących przeciwdziałania różnym praktykom dyskryminacyjnym. Tylko ok. 32% zadeklarowała wiedzę na ten temat.

Rysunek 49. Znajomość przepisów dotyczących przeciwdziałania różnym praktykom dyskryminacyjnym



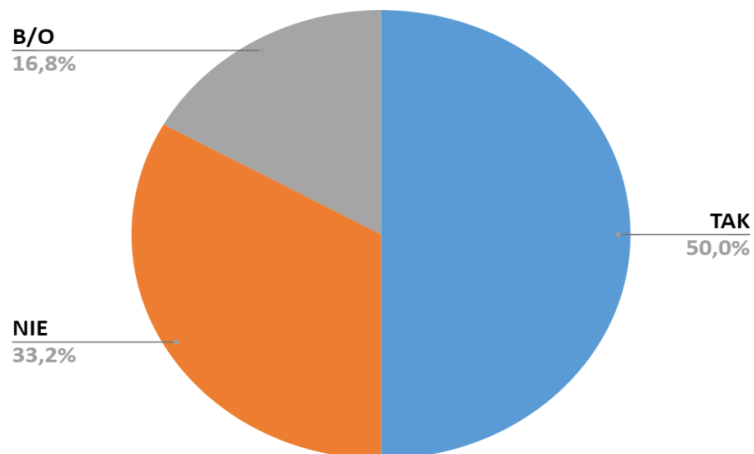
Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH*.

Ankietowanym zaproponowano tematy zajęć zwiększających wiedzę związaną z kwestiami równości płci, dyskryminacji, przepisów, a także procedur postępowania działających w ATH. Respondentów poproszono o wskazanie szkoleń i warsztatów, w których chcą wziąć udział w celu poszerzenia swojej wiedzy.

Badani wyrazili duże zainteresowanie proponowanymi warsztatami i szkoleniami, połowa chce poszerzyć wiedzę na tematy związane z równością płci w przestrzeni społecznej oraz przeciwdziałaniem mobbingowi i molestowaniu seksualnemu.

Połowę respondentów interesuje pogłębienie wiedzy na temat stanu prawnego obowiązującego w Polsce w zakresie równości płci w życiu publicznym i społecznym. Zaproponowanym tematem nie jest zainteresowanych 33,2% respondentów, 16,8% nie udzieliło odpowiedzi.

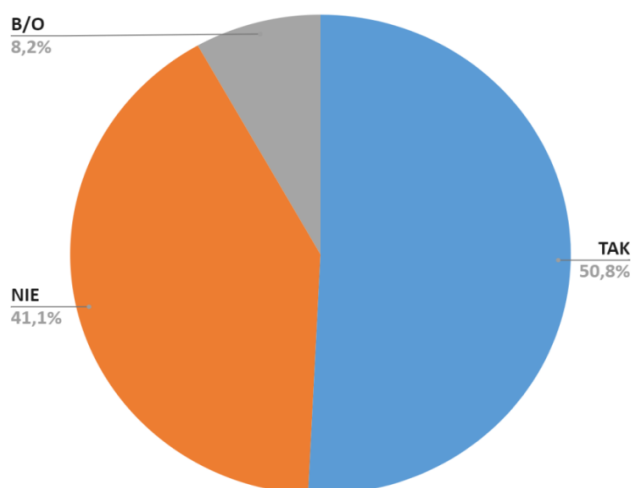
Rysunek 50. Zainteresowanie szkoleniem nt. regulacji prawnych dotyczących równości płci



Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

W warsztatach przygotowujących do radzenia sobie z przejawami dyskryminacji chęć udziału zgłosiło nieco ponad połowa badanych studentów. Brak zainteresowania zadeklarowało 41,3% badanych, a 8,2% nie udzieliło odpowiedzi.

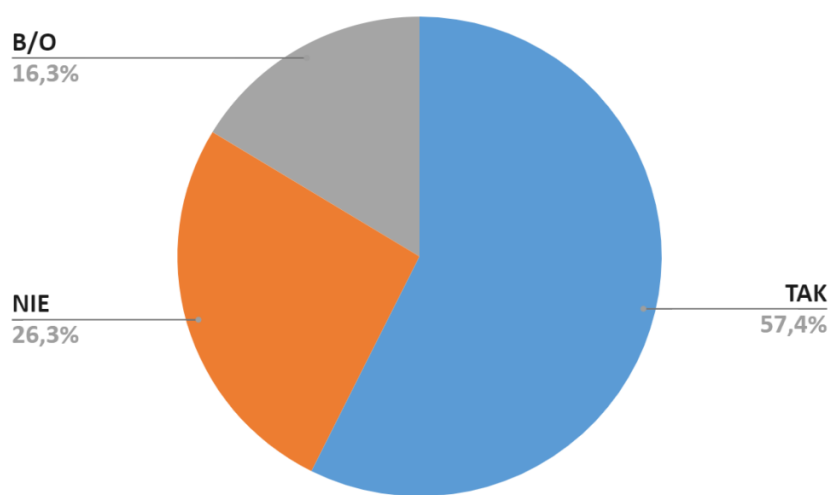
Rysunek 51. Zainteresowanie szkoleniem nt. radzenia sobie z przejawami dyskryminacji



Źródło: Badania nt. Równości płci w ATH.

Większość studentów wskazała, że chce wziąć udział w szkoleniach i warsztatach związanych z normami i regułami przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i mobbingowi 57,4%. Od odpowiedzi uchyliło się 16,3%, nie jest zainteresowanych tą tematyką 26,3% respondentów.

Rysunek 52. Zainteresowanie szkoleniem nt. norm i reguł związanych z przeciwdziałaniem molestowaniu i mobbingowi



Źródło: Badania nt. *Równości płci w ATH.*

3. Podsumowanie badań i wnioski końcowe

3.1. Analiza instytucjonalna

- a) Zwraca uwagę duża różnorodność aktów prawnych oraz komisji zajmujących się problematyką równości płci. Należy uporządkować i zgromadzić informacje z nią związane w jednym miejscu, tworząc odpowiednią zakładkę w ramach Intranetu tak, aby pracownicy mogli z nich korzystać szybko i bezproblemowo w razie potrzeby.
- b) Należy stworzyć proste schematy informujące o ścieżce postępowania w przypadku doświadczenia dyskryminacji lub innych przejawów nierównego traktowania, np. z wykorzystaniem infografiki.
- c) Struktura zatrudnionych ogółem wskazuje na przewagę kobiet, których zatrudniono w ATH o ponad 30% więcej niż mężczyzn. W GW dominacja kobiet jest szczególnie

- wyraźna, co związane jest ze specyfiką zajmowanych stanowisk. Wśród nauczycieli akademickich te dysproporcje są znacznie mniejsze z niewielką przewagą mężczyzn.
- d) Stanowiska badawczo-dydaktyczne to domena płci męskiej, natomiast dydaktyczne zajmują głównie kobiety, gdzie mniejszy nacisk kładzie się na pracę naukową, natomiast pracownicy realizują więcej godzin dydaktycznych. W tej drugiej grupie czas pracy jest bardziej usystematyzowany, mniej jest obowiązków związanych z wyjazdami, dodatkową pracą w zespołach naukowych, natomiast większy powinien być udział czasu poświęcanego na działalność organizacyjną. Należy zatem ustalić, jak odbywa się proces zatrudniania na poszczególnych stanowiskach (wspólne ustalenie pracownik-przełożony, decyzja na podstawie wyniku oceny pracowniczej, potrzeby kadrowe, i in..) oraz czy zachowane są proporcje wynikające z Regulaminu pracy, dotyczące obciążania pracowników odpowiednimi rodzajami zadań w zależności od stanowiska.
- e) Dysproporcje dotyczące prawie czterokrotnej przewagi mężczyzn w grupie profesorów, profesorów Uczelni oraz wizytujących wskazują na konieczność zwrócenia większej uwagi na wspieranie kobiet w realizacji karier naukowych. Mimo, że w grupie adiunktów dominują kobiety, przejście do kolejnej grupy awansu zawodowego stanowi dla nich wyraźną barierę.
- f) Stanowiska kierownicze są zdecydowanie zdominowane przez mężczyzn. Zajmowanie niektórych z nich wiąże się z koniecznością posiadania co najmniej stopnia doktora habilitowanego, a w tej grupie kobiet jest mniej, więc to może być jedną z przyczyn mniejszego udziału kobiet, ale w zasadzie wszystkie grupy stanowisk kierowniczych najwyższego szczebla to domena mężczyzn. Rozwiązaniem może być wprowadzenie parytetów płci w powierzaniu stanowisk kierowniczych na poszczególnych szczeblach w Uczelni, podobne regulacje mogą dotyczyć wyborów do Senatu Uczelni, gdzie również znacznie mniej jest kobiet. Największe szanse na awans na stanowisko kierownicze mają kobiety zatrudnione w GW.
- g) Wśród studentów struktura płciowa jest podobna do tendencji ogólnych. Wciąż mało jest kobiet studiujących kierunki techniczne i mało mężczyzn na kierunkach humanistycznych. W zakresie promowania kierunków technicznych wśród kobiet Uczelnia podejmuje wiele działań, należy je uzupełnić o większą promocję kierunków humanistycznych skierowaną do mężczyzn tak, aby była widoczna również w materiałach promocyjnych i działaniach skierowanych bezpośrednio do mężczyzn.

3.2. Badania ankietowe

Przeprowadzona diagnoza wykazała stosunkowo niewielkie zainteresowanie studentów tematyką równości płci, a także kwestiom zapobiegania dyskryminacji. W badaniu wzięło udział 9,34% osób studiujących. W przypadku pracowników również zauważalne jest stosunkowo niewielkie zainteresowanie udziałem w badaniu. Jest ono wyższe niż w przypadku studentów, w ankiecie odpowiedzi udzieliło 18,5% osób zatrudnionych w ATH.

Jednym z celów działań podejmowanych w ramach tworzenia kultury promującej równouprawnienie oraz zapobieganie praktykom dyskryminacyjnym powinny być inicjatywy związane z uświadomieniem wpływu jaki ma jakość środowiska pracy i nauki na całą wspólnotę lokalną.

Jak wynika z przeprowadzonej diagnozy do obszarów wymagających szczególnego wsparcia należą:

- a) zwiększanie świadomości na temat zagadnień równościowych i antydyskryminacyjnych poprzez szkolenia wskazane przez respondentów jako pożądane i interesujące,
- b) uświadamianie ich związku z kulturą organizacyjną uczelni,
- c) systematyczne kształtowanie i wzmacnianie pozytywnych postaw wobec szeroko rozumianej różnorodności,
- d) upowszechnienie zasad i procedur postępowania w sytuacji doświadczania różnych form dyskryminacji,
- e) usprawnienie systemu informowania pracowników oraz osób studiujących na uczelni o istniejącym systemie wspierania godzenia życia zawodowego (w tym studiowania) z obowiązkami życia rodzinnego,
- f) wprowadzenie do kultury organizacyjnej zasad zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim.

Rekomenduje się podjęcie działań komunikacyjnych umożliwiających studentom i osobom zatrudnionym w ATH zapoznanie się z kulturą organizacyjną uczelni w zakresach procedur stosowanych w celu zapobiegania dyskryminacji. Pracownicy i studenci nie mają odpowiedniego przeszkolenia, a tym samym dostępu do wiedzy o dostępnych im formach

wsparcia. Opracowanie nowych metod integracji pracowników i studentów w ramach wspólnoty akademickiej zwiększy efektywność systemu komunikacji i współpracy.

3.4. Operacjonalizacja celów Planu Równości

W oparciu o przeprowadzone badania zdefiniowano następujące obszary działań:

- Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym.
- Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym.
- Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej.
- Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych.
- Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

Spis rysunków

Rysunek 1. Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci w poszczególnych grupach	2
Rysunek 2. Struktura płci w grupach stanowisk.....	4
Rysunek 5. Struktura płci badanych (pracownicy).....	19
Rysunek 6. Struktura wieku badanych (pracownicy).....	20
Rysunek 7. Sytuacja rodzinna badanych.....	20
Rysunek 8. Liczba dzieci.....	21
Rysunek 9. Stopnie i tytuły naukowe/zawodowe.....	21
Rysunek 10. Stanowisko pracy	22
Rysunek 11. Staż pracy w ATH	23
Rysunek 12. Wysokość miesięcznego uposażenia netto pracowników	23
Rysunek 13. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy	24
Rysunek 14. Wpływ pracy zawodowej na decyzje prokreacyjne	27
Rysunek 15. Godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad osobami zależnymi	28
Rysunek 16. Odpowiedzi na pytanie: Czy w ATH zdarzyło się kiedykolwiek, że pracownica po urlopie macierzyńskim nie powróciła na dotychczasowe stanowisko?.....	28
Rysunek 17. Odpowiedzi na pytanie: Czy w ATH zdarzyło się kiedykolwiek, że pracownik po urlopie tacierzyńskim nie powrócił na dotychczasowe stanowisko?	29
Rysunek 18. Odpowiedzi na pytanie: Czy w ATH zdarzyło się kiedykolwiek, że pracownik/pracownica po urlopie wychowawczym nie powrócił/a na dotychczasowe stanowisko?	30
Rysunek 19. Obszary wsparcia dla pracowników lub ich rodzin w ATH.....	31
Rysunek 20. Wartość polecenia rozwiązania w ATH pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową	32
Rysunek 21. Sposób traktowania pracowników ze względu na płeć.....	33
Rysunek 22. Płeć osób od których badani doświadczyli gorszego traktowania	34
Rysunek 23. Wpływ płci na sytuację zawodową.....	35
Rysunek 24. Doświadczenie molestowania seksualnego w ATH.....	36
Rysunek 25. Złożenie skargi w związku z doświadczeniem molestowania seksualnego w ATH.....	37
Rysunek 26. Doświadczenie mobbingu w ATH	38
Rysunek 27. Złożenie skargi w związku z doświadczeniem mobbingu w ATH.....	39
Rysunek 28. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji, w której pracownik/ca czuje się ofiarą molestowania seksualnego	39
Rysunek 29. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji, w której pracownik/ca czuje się ofiarą mobbingu.....	40
Rysunek 30. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji, w której pracownik/ca czuje się ofiarą dyskryminacji	41
Rysunek 31. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych i przemocowych	42

Rysunek 32. Obszary, w których dochodzi do przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w ATH.....	43
Rysunek 33. Znajomość przepisów dotyczących przeciwdziałania różnym praktykom dyskryminacyjnym w ATH	44
Rysunek 34. Obszary w ramach których osoby pracujące w ATH chciałyby podnieść swoją wiedzę	45
Rysunek 35. Kto zdaniem badanych – kobiety czy mężczyźni – sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych.....	46
Rysunek 36. Doświadczenie sytuacji dyskryminacyjnych ze względu na płeć w ATH	48
Rysunek 37. Studenci studiów stacjonarnych	50
Rysunek 38. Studenci studiów niestacjonarnych.....	50
Rysunek 39. Płeć respondentów (osoby studiujące)	51
Rysunek 40. Wiek respondentów (osoby studiujące)	52
Rysunek 41. Poziom i forma studiów	52
Rysunek 42. Rok studiów badanych.....	53
Rysunek 43. Doświadczenie dyskryminacji ze względu na płeć.....	54
Rysunek 44. Częstotliwość doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć.....	56
Rysunek 45. Doświadczenie dyskryminacji a płeć sprawcy	57
Rysunek 46. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji doświadczenia molestowania seksualnego w ATH.....	59
Rysunek 47. Wiedza na temat procedur postępowania w sytuacji doświadczenia mobbingu w ATH	59
Rysunek 48. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych w ATH	61
Rysunek 49. Wiedza na temat form wsparcia ułatwiających godzenie opieki nad dziećmi ze studiowaniem w ATH.....	62
Rysunek 50. Formy wsparcia ułatwiające godzenie opieki nad osobami zależnymi ze studiowaniem w ATH.....	62
Rysunek 51. Znajomość przepisów dotyczących przeciwdziałania różnym praktykom dyskryminacyjnym.....	63
Rysunek 52. Zainteresowanie szkoleniem nt. regulacji prawnych dotyczących równości płci	64
Rysunek 53. Zainteresowanie szkoleniem nt. radzenia sobie z przejawami dyskryminacji.....	64
Rysunek 54. Zainteresowanie szkoleniem nt. norm i reguł związanych z przeciwdziałaniem molestowaniu i mobbingowi	65

Spis tabel

Tabela 1. Zatrudnienie w grupie nauczycieli akademickich (NA)	5
Tabela 2. Władze wydziałowe.....	6
Tabela 3. Władze na poziomie wydziałów z uwzględnieniem władz Instytutów i Katedr.....	6

Tabela 4. Struktura płci w Radach Dyscyplin	7
Tabela 5. Struktura płci w Senacie ATH i Komisjach senackich.....	8
Tabela 6. Struktura płci pośród pracowników Grupy Wsparcia (GW)	9
Tabela 7. Uczestnicy Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej	12
Tabela 8. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy z uwzględnieniem płci respondenta	25
Tabela 9. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy z uwzględnieniem wieku respondenta	25
Tabela 10. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy z uwzględnieniem zajmowanego stanowiska	26
Tabela 11. Stopień w jakim respondenci zgadzają się z opinią: Moje życie prywatne jest podporządkowane mojej pracy z uwzględnieniem posiadanego stopnia/tytułu	26
Tabela 12. Obszary wsparcia dla pracowników lub ich rodzin.....	30
Tabela 13. Sposób traktowania pracowników ze względu na płeć z uwzględnieniem płci respondentów	33
Tabela 14. Płeć osób od których badani doświadczyli gorszego traktowania a płeć respondentów	34
Tabela 15. Wpływ płci na sytuację zawodową w ATH.....	35
Tabela 16. Doświadczenie molestowania seksualnego w ATH z uwzględnieniem płci badanych	36
Tabela 17. Doświadczenie mobbingu w ATH wg płci respondentów	38
Tabela 18. Doświadczenie zachowań dyskryminacyjnych i przemocowych.....	41
Tabela 19. Opinie na temat kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach	46
Tabela 20. Liczba studentów Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej (stan na 31.12.2021 r.).....	49
Tabela 21. Sposób traktowania a płeć.....	54
Tabela 22. Sposób traktowania a płeć w zależności od wieku badanych	55
Tabela 23. Sposób traktowania a płeć w zależności od poziomu i formy studiów .	55
Tabela 24. Sposób traktowania a płeć w zależności od roku studiów	56
Tabela 25. Płeć a zachowania dyskryminacyjne	57
Tabela 26. Wpływ płci na przebieg studiów.....	58
Tabela 27. Doświadczenie wpływu płci na sposób oceniania studiujących w ATH	60