

RAPORT

Z MONITORINGU WARUNKÓW PRACY I RÓWNEGO TRAKTOWANIA

w UAM

Grażyna Gajewska
Edyta Głowacka-Sobiech
Iwona Chmura-Rutkowska
Maciej Kokociński
Katarzyna Wala



RAPORT

z monitoringu warunków pracy
i równego traktowania w UAM





RAPORT

z monitoringu warunków pracy i równego traktowania w UAM

Grażyna Gajewska
Edyta Głowacka-Sobiech
Iwona Chmura-Rutkowska
Maciej Kokociński
Katarzyna Wala

POZNAŃ 2022

ul. H. Wieniawskiego 1, 61-712 Poznań
tel. +48 61 829 00 00, fax +48 61 829 00 00
adres.email@amu.edu.pl

www.amu.edu.pl

Recenzentki

prof. Oksana Zabolotna
dr Paulina Sekuła

Publikacja sfinansowana przez
JM Rektor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

© Grażyna Gajewska, Edyta Głowacka-Sobiech, Iwona Chmura-Rutkowska,
Maciej Kokociński, Katarzyna Wala 2022

© Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,
Wydawnictwo Naukowe UAM, 2022



Open Access publication, distributed under the terms of the CC licence
(BY-NC-ND, <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

Grafika na okładce: Katarzyna Wala

Projekt okładki: K. & S. Szurpit

Redakcja: Anna Baziór

Opracowanie graficzne i łamanie komputerowe: Elżbieta Rygielska

ISBN 978-83-232-4022-8 (wersja drukowana)

ISBN 978-83-232-4023-5 (PDF)

DOI 10.14746/amup.9788323240235

WYDAWNICTWO NAUKOWE UNIWERSYTETU IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU
UL. FREDRY 10, 61-701 POZNAŃ

www.press.amu.edu.pl

Sekretariat: tel. 61 829 46 46, faks 61 829 46 47, e-mail: wyd nauk@amu.edu.pl

Dział Promocji i Sprzedaży: tel. 61 829 46 40, e-mail: press@amu.edu.pl

Wydanie I. Ark. wyd. 2,50. Ark. druk. 3,875

DRUK I OPRAWA: VOLUMINA PL. DANIEL KRZANOWSKI, SZCZECIN, UL. KS. WITOLDA 7-9

SPIS TREŚCI

- I. **Cel badania, procedura badania, charakterystyka osób badanych, sposób prezentacji materiału empirycznego, zespół badawczy / 7**

- II. **Społeczne, kulturowe i organizacyjne uwarunkowania stopnia implementacji reguł polityki równościowej (zasad równego traktowania) w opiniach pracowników UAM / 13**

Część pierwsza: Struktura zatrudnienia na poszczególnych wydziałach UAM – analiza danych zastanych / 13

Część druga: Warunki pracy – rekrutacja i awanse / 22

Część trzecia: Biografia / 25

Część czwarta: Kultura organizacji i środowisko pracy – równość płci / 29

Część piąta: Mobbing, molestowanie, mikroagresje / 34

Część szósta: Szkolenia / 40

Część siódma: Godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym / 42

- III. **Wnioski i rekomendacje / 47**

Rekomendacje ogólne z poziomu kultury organizacji pracy / 51

Summary: Report on monitoring working conditions and equal treatment at Adam Mickiewicz University / 53

I. CEL BADANIA, PROCEDURA BADANIA, CHARAKTERYSTYKA OSÓB BADANYCH, SPOSÓB PREZENTACJI MATERIAŁU EMPIRYCZNEGO, ZESPÓŁ BADAWCZY

Cele:

Celem badań było rozpoznanie, zmapowanie, opisanie sytuacji pracowników i pracownic na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych w UAM pod względem (nie)równości społecznych. Główne kategorie owych (nie)równości w tym badaniu to: płeć, dystrybucja władzy i uznania oraz sytuacja rodzinna. Pod uwagę wzięto następujące aspekty: warunki pracy – rekrutacje i awanse, biografie osób badanych, kulturę organizacji i środowiska pracy, przejawy mobbingu, mikroagresji, molestowania, szkolenia, godzenie życia zawodowego z prywatnym. Analiza wypowiedzi osób zatrudnionych w UAM zebranych za pośrednictwem ankiety stanowiła podstawę opracowania wniosków i rekomendacji dla władz rektorskich oraz wydziałowych. Nadrzędny cel, który chcemy osiągnąć to Uniwersytet, w którym kobiety i mężczyźni, w całym spektrum różnorodności, będą mogli swobodnie podążać wybraną przez siebie ścieżką rozwoju naukowego, będą mieli równe szanse rozwoju i w równym stopniu będą uczestniczyć we wspólnocie uniwersyteckiej.

Opis badań:

Badania sondażowe zainicjowano w UAM 17 lutego, a ukończono 28 marca 2021 r. Poprzedził je pilotaż narzędzia badawczego ankiety internetowej *Computer-Assisted Web Interview* (CAWI). Informację o badaniu wraz z adresem strony, na której zamieszczono ankietę, rozesłano pracownikom i pracowniczkom naukowym, dydaktycznym oraz naukowo-dydaktycznym. W realizacji pomiaru wykorzystano aplikację internetową LimeSurvey. Podstawą w tworzeniu narzędzia badawczego był kwestionariusz

ankiety Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM)¹ opracowany w ramach projektu H2020 ACT przez wybrane instytucje we współpracy z Communities of PrACTice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe (ACT). Narzędzie przygotowano w taki sposób, by w pełni respektować politykę prywatności osób biorących udział w badaniu. Do tej pory z tego narzędzia skorzystało 12 uniwersytetów i ośrodków badawczych w Europie Środkowej. Ostateczna postać narzędzia badawczego zawierała 76 pytań ankietowych rozpisanych na dziewięć grup problemowych:

1. Warunki pracy – o miejscu pracy.
2. Warunki pracy – rekrutacja i awanse.
3. Biografia.
4. Kultura organizacji i środowisko pracy – równość płci.
5. Mobbing, molestowanie, mikroagresje.
6. Warunki pracy – szkolenia.
7. Warunki pracy – godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym.
8. Warunki pracy – urlopy w celu opieki nad dzieckiem.
9. Kultura organizacji i środowisko pracy – ocena możliwości awansu.

W kwestionariuszu ankiety zamieszczono również rozbudowaną metryczkę pokazującą rozkład podstawowych cech społeczno-demograficznych respondentów i respondentek.

Charakterystyka osób badanych:

Wstępnie uzyskano 875 wejść do systemu ankietowego, z czego do dalszych analiz zakwalifikowano odpowiedzi respondentów i respondentek, którzy wypełnili przynajmniej pierwszy i drugi blok pytań ankietowych. Ostatecznie próba badawcza wyniosła 635 osób. W próbie znalazło się nieco mniej mężczyzn (42%) niż kobiet (58%), średni wiek ogółu respondentów wyniósł 45 lat i nie różnił się w aspekcie płci. Najmłodsza osoba miała 27, a najstarsza 75 lat. Badane osoby reprezentowały 23 wydziały i jednostki UAM. Najwięcej badanych było zatrudnionych na wydziałach:

¹ Opis narzędzia i jego funkcje podano na stronie: <https://geam.act-on-gender.eu/> (dostęp: 14.12.2021).

- Filologii Polskiej i Klasycznej (N = 83),
- Biologii (N = 72),
- Neofilologii (N = 59),
- Chemii (N = 35).

Warto zaznaczyć, że:

- wśród ankietowanych osób, na większości wydziałów, częściej wypełniły ankietę kobiety. Wyjątkiem są tutaj takie wydziały, jak: Matematyki i Informatyki, Fizyki, Teologii, Archeologii, Prawa, Nauk Politycznych oraz Socjologii, w których większość osób wypełniających ankietę to mężczyźni. Tłumaczyć to można większą liczbą mężczyzn na tych wydziałach. Największa dysproporcja w kontekście liczby respondentów i respondentek pojawiła się w przypadku Wydziału Studiów Edukacyjnych (kobiety N = 22, mężczyźni N = 3);
- większość ankietowanych w momencie realizacji pomiaru była zatrudniona na stanowisku adiunkta (42%) lub profesora uczelni (34%);
- ponad połowa pozostawała w związkach małżeńskich (56%);
- zdecydowana większość określa się jako kobieta lub mężczyzna;
- cztery osoby określiły swoją tożsamość jako transpłciową;
- w większości ankietowane osoby określały się jako heteroseksualne (81%), przy zaznaczonych 10% odmów odpowiedzi;
- co piąta osoba wskazała na niepełnosprawność lub występowanie przewlekłej choroby;
- większość ankietowanych posiada stopień doktora (45%) lub stopień profesora uczelni (33%);
- prawie 60% uczestników i uczestniczek badania posiada dzieci w wieku do 17 lat, a średnia liczba dzieci (przypadająca na badane osoby) w tym wieku to 1,5, przy czym posiadanie trojga dzieci w wieku szkolnym zadeklarowało 4% ankietowanych;
- respondenci i respondentki będący opiekunami osób z niepełnosprawnością to 10% próby;
- średnia uzyskiwanych zarobków to 5333 zł netto;
- większość uczestników i uczestniczek badania jest zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony (76%).

Sposób prezentowania materiału empirycznego w raporcie:

Sposób prezentowania materiału empirycznego składa się z dwóch komplementarnych części, czyli wyników badań i rekomendacji. Główną zmienną niezależną w prezentowanych badaniach była płeć, ale w wynikach uwzględniono również podział na stanowisko pracy, posiadanie dzieci oraz miejsce zatrudnienia (wydział). W przypadku analiz dotyczących wydziału należy wziąć pod uwagę to, że próba nie jest z wiadomych względów reprezentatywna (respondenci mieli wybór: mogli podać miejsce zatrudnienia lub nie podawać wydziału, na którym pracują), trudno także orzec, jakie motywy przyświecały osobom, które wypełniły bądź nie wypełniły ankiety. W przypadku zestawień odpowiedzi na pytania „trudne” ich wartość merytoryczna jest istotna dopiero w powiązaniu z danymi, informacjami pochodzącymi z innych źródeł. W zasadzie ma sens poglądowy, a nie stanowi bezpośredniego źródła do tworzenia różnych rekomendacji dla poszczególnych wydziałów.

Od tej ogólnej dyrektywy jest jednak wyjątek, mianowicie sposób analizowania wyników otwartego pytania o doświadczanie mobbingu. Za formę analizy przyjęto tutaj przyporządkowanie odpowiedzi do trzech grup: mobbingu związanego z awansem, mobbingu i/lub mikroagresji oraz najbardziej dyskusyjnej kategorii, którą można określić jako „wołanie o pomoc”. Z jednej strony, w przypadku arbitralnego (w sensie – bez poznania wszystkich aspektów danej sprawy) rodzaju analizy, odpowiedzi zakwalifikowane do ostatniej kategorii mogą budzić kontrowersje. Jednak z drugiej strony zespół badawczy wskazuje, że jednym z celów badań było ujawnienie wszelkich, a więc także bardzo niepokojących, sytuacji w stosunkach służbowych. Dlatego w raporcie wskazano sytuacje zakwalifikowane jako „wołanie o pomoc”, a tym samym wymagające interwencji, nawet za cenę osłabienia anonimowości badań w wymiarze przynależności osoby do konkretnego wydziału UAM. W gruncie rzeczy dotyczy to oceny stopnia przestrzegania procedur przeciwdziałania mobbingowi.

Wyniki badań ujętych w raporcie są syntezą danych tabelarycznych, a rekomendacje to wynikające z danych propozycje do wprowadzenia ewentualnych zmian. Owe propozycje zmian wydają się możliwe do natychmiastowej implementacji, w raporcie zostały one zamieszczone na końcu każdego z rozdziałów. Podsumowaniem całego raportu są rekomendacje długofalowe, opisujące działania, jakie – zdaniem zespołu badawczego – należy podjąć w dłuższej perspektywie czasowej.

Zespół badawczy:

Badania przeprowadził Zespół ds. audytu i monitoringu równości oraz różnorodności w UAM, powołany 13 stycznia 2021 r. przez Rektorkę Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu prof. dr hab. Bogumiłę Kaniewską. W skład zespołu weszły osoby reprezentujące nauki humanistyczne i społeczne: prof. dr hab. Grażyna Gajewska – kierowniczka zespołu, dr hab. prof. UAM Edyta Głowacka-Sobiech, dr hab. Iwona Chmura-Rutkowska, dr Maciej Kokociński i mgr Katarzyna Wala. Badania i sporządzony na ich podstawie raport objęto prawami autorskimi, które posiada zespół badawczy składający się z wymienionych wyżej osób.

Badanie z monitoringu warunków pracy i równego traktowania w UAM objęły matronatem Rektorki UAM: prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska, prof. dr hab. Katarzyna Dziubalska-Kończak i prof. dr hab. Joanna Wójcik oraz zespół Gdy Nauka jest Kobietą.

II. SPOŁECZNE, KULTUROWE I ORGANIZACYJNE UWARUNKOWANIA STOPNIA IMPLEMENTACJI REGUŁ POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ (ZASAD RÓWNEGO TRAKTOWANIA) W OPINIACH PRACOWNIKÓW UAM

Część pierwsza:

Struktura zatrudnienia na poszczególnych wydziałach UAM – analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych, dotyczących zatrudnienia z uwzględnieniem płci na dzień 28.03.2021, wykazała, że biorąc pod uwagę sumę wszystkich zatrudnionych nauczycieli i nauczycielek akademickich UAM, istnieje stosunkowo wyrównana reprezentacja płci: 1441 kobiet (48,6%) i 1526 mężczyzn (51,4%)¹.

Warto prześledzić strukturę zatrudnienia w zależności od jednostki zatrudnienia oraz miejsca w strukturze awansu zawodowego. Analiza danych zastanych ma zwykle w tego rodzaju opracowaniach funkcje ilustracyjną, pokazującą tło badanych zjawisk. W przypadku podejmowanej problematyki jest jednak inaczej. Wykonane obliczenia są bowiem istotnym punktem odniesienia w interpretacji wyników badań ankietowych. Dane zastane mają charakter danych „twardych”, niezależnych od doboru próby czy sposobu zadawania pytań ankietowych. Jest to ważne zwłaszcza w kontekście analizy wyników przedstawionych w ostatnim rozdziale (III), opisującym zróżnicowanie opinii i postaw w kontekście wyników uzyskanych dla poszczególnych

¹ Pierwotne dane wykorzystane do analizy przeprowadzonej w tym rozdziale raportu zostały zebrane dzięki uprzejmości i pracy wykonanej przez Sekcję Spraw Kadrowych UAM. Szczególnie dziękujemy mgr Ewie Nawrockiej.

jednostek organizacyjnych w UAM. Zebrane dane i sposób ich analizy mogą być wykorzystane w późniejszej ocenie (ewaluacji) uwzględniającej politykę równościową.

Aby poprawnie zinterpretować zgromadzone dane, należy przyjąć pewne założenia. Pierwszym z nich jest fenomenologiczne zawieszenie w analizie przyczyn zróżnicowania płci na danym stanowisku, związanych z „tradycją”, „specyfiką”, czy wielkością danego wydziału. Wprowadzono podział na wydziały, które zatrudniają powyżej 50% kobiet, te, na których występuje równowaga w podziale zatrudnionych osób ze względu na płeć, oraz te, na których kobiety stanowią mniej niż 50%. Dane przedstawiono w trzech tabelach, osobno dla każdego poziomu awansu naukowego.

Drugi istotny wymiar analizy to porównanie różnic procentowych pomiędzy kobietami i mężczyznami w zależności od zajmowanego stanowiska. Za punkt odniesienia przyjęto stopień doktora habilitowanego, zakładając, że właśnie tutaj będzie można zaobserwować wyraźne różnice. Pod uwagę wzięto jednak, że na niektórych wydziałach wyraźniejsze zróżnicowanie może występować na linii: doktor habilitowany – profesor tytularny, jednak w większości przypadków zróżnicowanie – uwzględniając strukturę płci – ujawnia się na linii: doktor – doktor habilitowany (tab. A).

Tabela A

Struktura zatrudnienia na poszczególnych wydziałach UAM z uwzględnieniem stopni awansu naukowego stopień doktora habilitowanego

Wydział	% kobiet ze stopniem dr habilitowanego	Różnica punktów procentowych pomiędzy procentem kobiet ze stopniem dr hab. a stopniem dr (-spadek, +wzrost)	Różnica punktów procentowych pomiędzy procentem kobiet ze stopniem dr hab. a tytułem prof. (-spadek, +wzrost)
Wydział Studiów Edukacyjnych	70%	-10%	-26%
Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej	65%	-6%	-17%
Wydział Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej	62%	+16%	-48%
Wydział Anglistyki	62%	-5%	-24%
Wydział Neofilologii	59%	-11%	+4%

Wydział Psychologii i Kognitywistyki	59%	+6%	-19%
Wydział Chemii	55%	-1%	-37%
Wydział Socjologii	52%	+15%	-52%
Wydział Antropologii i Kulturoznawstwa	51%	+9%	-31%
Wydział Biologii	45%	-15%	-13%
Instytut Kultury Europejskiej w Gnieźnie	44%	0%	-11%
Wydział Pedagogiczno-Artystyczny w Kaliszu	40%	-27%	-40%
Wydział Nauk Geograficznych i Geologicznych	38%	-5%	-20%
Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa	37%	+2%	-24%
Wydział Historii	36%	0%	-19%
Wydział Prawa i Administracji	30%	-4%	-4%
Wydział Fizyki	23%	-12%	-18%
Wydział Archeologii	22%	-32%	+3%
Centrum NanoBioMedyczne	20%	-27%	+5%
Wydział Filozoficzny	19%	-18%	+1%
Wydział Nauk o Sztuce	18%	-38%	-4%
Wydział Matematyki i Informatyki	15%	-19%	-15%
Wydział Teologiczny	9%	-19%	-40%
Collegium Polonicum Słubice	0%	-50%	brak kobiet dr hab. i prof.
Nadnotecki Instytut UAM w Pile	0%	-29%	brak kobiet dr hab. i prof.

Centrum Studiów Zaawansowanych w Naukach Społecznych i Humanistycznych	0%	brak kobiet dr	brak kobiet dr hab. i prof.
Instytut Konfucjusza	0%	brak kobiet dr	brak kobiet dr hab. i prof.
Ośrodek studiów nad komunikowaniem im. McLuhana	0%	brak kobiet dr	brak kobiet dr hab. i prof.
Centrum Zaawansowanych Technologii	0%	-35%	brak kobiet dr hab. i prof.
Studium Językowe UAM	0%	-62%	brak kobiet dr hab. i prof.
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	0%	brak kobiet dr	brak kobiet dr hab. i prof.

wyższy % kobiet

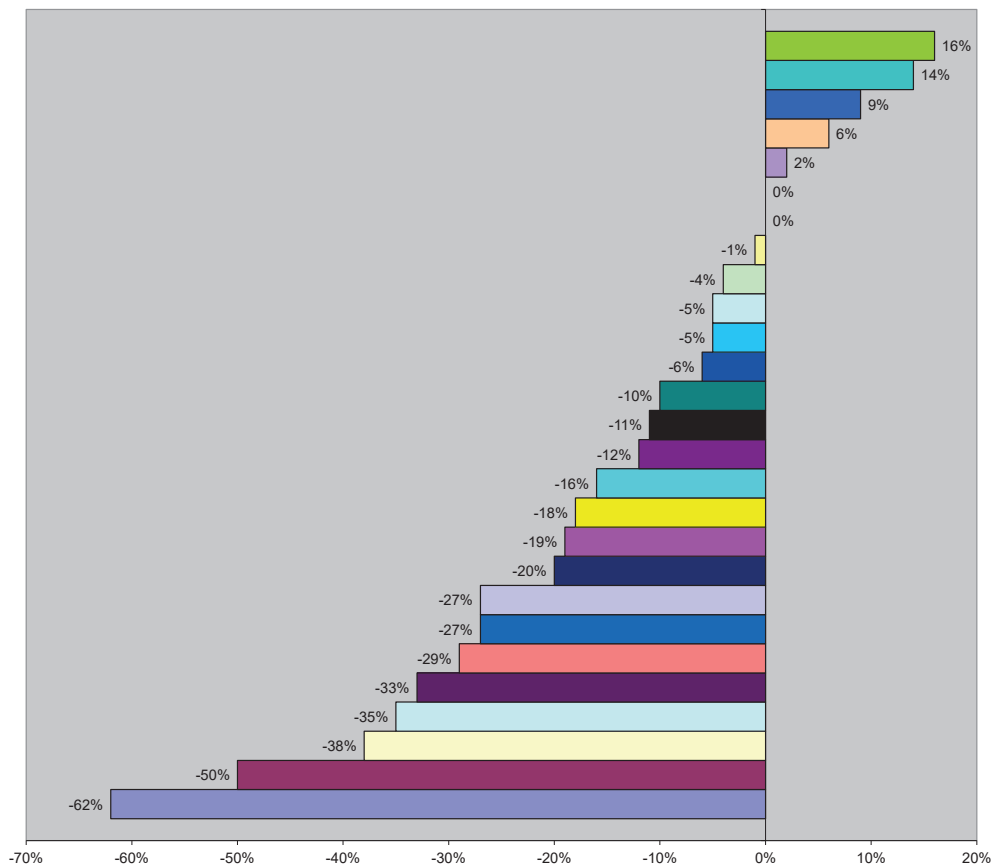
równowaga (lub prawie równowaga)

niższy % kobiet

We wszystkich tabelach pierwsza kolumna odzwierciedla procent zatrudnionych kobiet ze stopniem doktora, doktora habilitowanego czy tytułem profesora. Wynika z niej, że w przypadku siedmiu wydziałów występuje przewaga kobiet. Kolorami zaznaczono wydziały z przewagą kobiet, równowagą oraz niższym niż 50% wskaźnikiem obecności kobiet. W analizie abstrahuje się od struktury płci występującej na wcześniejszych etapach kształcenia, czyli studiach magisterskich i doktoranckich, chociaż zapewne przekłada się ona na rozkład płci obecny wśród osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach. Taka analiza wykracza jednak poza ramy niniejszego raportu (badania nie obejmowały studentów/studentek na studiach licencjackich, magisterskich ani doktoranckich). W środkowej kolumnie tabeli A wskazano wartości różnic procentowych oznaczające wzrost lub spadek równouprawnienia w kontekście awansu zawodowego. Wartość bliska 0 oznacza albo stabilizację (Wydział Chemii), albo stagnację (Wydział Historii – 36% kobiet ze stopniem doktora habilitowanego). Wydziały, na których kobiety mają większe szanse na awans zawodowy, to: Wydział Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej; Socjologii; Antropologii i Kulturoznawstwa oraz Psychologii i Kognitywistyki. Najtrudniej o awans kobietom zatrudnionym w jednostkach poza Poznaniem (z wyjątkiem Instytutu Kultury Europejskiej w Gnieźnie) oraz na wydziałach: Nauk o Sztuce (-38%), Archeologii (-32%), Teologii, Matematyki i Informatyki (-19%), w Centrum NanoBioMedycznym (-27%).

Wykres 1

Różnica punktów procentowych pomiędzy procentem kobiet ze stopniem dr hab. i stopniem dr (-spadek, +wzrost) a jednostka organizacyjna



- | | |
|---|---|
| Wydział Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej | Wydział Socjologii |
| Wydział Antropologii i Kulturoznawstwa | Wydział Psychologii i Kognitywistyki |
| Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa | Wydział Historii |
| Instytut Kultury Europejskiej w Gnieźnie | Wydział Chemii |
| Wydział Prawa i Administracji | Wydział Nauk Geograficznych i Geologicznych |
| Wydział Anglistyki | Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej |
| Wydział Studiów Edukacyjnych | Wydział Neofilologii |
| Wydział Fizyki | Wydział Biologii |
| Wydział Matematyki i Informatyki | Wydział Filozoficzny |
| Wydział Teologiczny | Centrum NanoBioMedyczne |
| Wydział Pedagogiczno-Artystyczny w Kaliszu | Nadnotecki Instytut UAM w Pile |
| Wydział Archeologii | Centrum Zaawansowanych Technologii |
| Wydział Nauk o Sztuce | Collegium Polonicum Słubice |
| Studium Językowe UAM | |

Ostatnia kolumna tabeli A jest najbardziej problematyczna z perspektywy interpretowania wyników. Dlatego zdecydowano się na porównanie różnic w liczebności osób ze stopniem doktora i doktora habilitowanego. Przykładowo, w całej historii Wydziału Socjologii (-52%) nie było jeszcze kobiety zatrudnionej na stanowisku profesora tytularnego, co nie oznacza, że na tym wydziale są relatywnie największe nierówności związane z awansem. Dodatkowo im więcej kobiet ze stopniem doktora habilitowanego, tym większa różnica między liczebnością tej grupy a liczebnością profeserek.

W przypadku innych wydziałów, na których od lat pracują kobiety z tytułem profesora, może okazać się, że bariery w awansie ujawniają się dopiero w przypadku osiągnięcia najwyższych szczebli awansu zawodowego lub/i następuje zmiana pokoleniowa, w której wzrasta liczba kobiet posiadających stopień doktora habilitowanego, co jeszcze nie przekłada się w statystykach na wzrost liczby kobiet z tytułami profesorskimi. Prawdopodobnie dotyczy to takich wydziałów jak: Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej (-48%), Chemii (-37%) oraz Studiów Edukacyjnych (-26%).

Tabela B

Struktura zatrudnienia na poszczególnych wydziałach UAM z uwzględnieniem stopni awansu naukowego. Stopień doktora

Wydział	% kobiet ze stopniem doktora
Wydział Studiów Edukacyjnych	80%
Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej	71%
Wydział Neofilologii	70%
Wydział Anglistyki	67%
Wydział Pedagogiczno-Artystyczny w Kaliszu	67%
Studium Językowe UAM	62%
Wydział Biologii	61%
Wydział Nauk o Sztuce	56%
Wydział Chemii	56%
Wydział Archeologii	55%

Wydział Psychologii i Kognitywistyki	53%
Collegium Polonicum Słubice	50%
Centrum NanoBioMedyczne	47%
Wydział Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej	46%
Instytut Kultury Europejskiej w Gnieźnie	44%
Wydział Nauk Geograficznych i Geologicznych	43%
Wydział Antropologii i Kulturoznawstwa	42%
Wydział Socjologii	38%
Wydział Filozoficzny	38%
Wydział Historii	36%
Wydział Fizyki	35%
Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa	35%
Centrum Zaawansowanych Technologii	35%
Wydział Prawa i Administracji	34%
Wydział Matematyki i Informatyki	33%
Wydział Teologiczny	29%
Nadnotecki Instytut UAM w Pile	29%
Centrum Studiów Zaawansowanych w Naukach Społecznych i Humanistycznych	0%
Instytut Konfucjusza	0%
Ośrodek studiów nad komunikowaniem im. McLuhana	0%
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	0%

wyższy % kobiet

równowaga (lub prawie równowaga)

niższy % kobiet

W przypadku zatrudnienia pracowników i pracownic ze stopniem doktora liczba wydziałów z ponad 50-procentowym wskaźnikiem zatrudnienia kobiet wyraźnie wzrasta, wynosi bowiem 11 (dla doktora habilitowanego było to 7 wydziałów). Najwięcej osób ze stopniem doktora zatrudnionych jest na Wydziale Studiów Edukacyjnych oraz na wydziałach filologicznych.

Tabela C

Struktura zatrudnienia na poszczególnych wydziałach UAM z uwzględnieniem stopni awansu naukowego – tytuł profesora

Wydział	% kobiet z tytułem profesora
Wydział Neofilologii	63%
Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej	48%
Wydział Studiów Edukacyjnych	44%
Wydział Psychologii i Kognitywistyki	40%
Wydział Anglistyki	38%
Instytut Kultury Europejskiej w Gnieźnie	33%
Wydział Biologii	32%
Wydział Prawa i Administracji	26%
Wydział Archeologii	25%
Centrum NanoBioMedyczne	25%
Wydział Antropologii i Kulturoznawstwa	20%
Wydział Filozoficzny	20%
Wydział Nauk Geograficznych i Geologicznych	18%
Wydział Chemii	18%
Wydział Historii	17%
Wydział Geografii Społeczno-Ekonomicznej Gospodarki Przestrzennej	14%
Wydział Nauk o Sztuce	14%
Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa	13%

Wydział Fizyki	5%
Wydział Matematyki i Informatyki	0%
Wydział Socjologii	0%
Wydział Teologiczny	0%
Wydział Pedagogiczno-Artystyczny w Kaliszu	0%
Collegium Polonicum Słubice	0%
Nadnotecki Instytut UAM w Pile	0%
Centrum Studiów Zaawansowanych w Naukach Społecznych i Humanistycznych	0%
Instytut Konfucjusza	0%
Ośrodek studiów nad komunikowaniem im. McLuhana	0%
Centrum Zaawansowanych Technologii	0%
Studium Językowe UAM	0%
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	0%

wyższy % kobiet

równowaga (lub prawie równowaga)

niższy % kobiet

W UAM są zaledwie dwa wydziały, na których kobiety z tytułami profesora stanowią większość lub choćby połowę kadry. Należą do nich: Wydział Neofilologii oraz Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej.

Reasumując:

Najistotniejszą dysproporcją w przypadku liczby kobiet posiadających dany stopień naukowy jest relacja pomiędzy stopniem doktora a stopniem doktora habilitowanego. Wydziały o najwyższej ujemnej wartości tego indeksu mają istotny problem we wprowadzaniu zasad polityki równościowej.

Warunki pracy – rekrutacja i awanse

Z przeprowadzonych analiz wynika, że kobiety rzadziej niż mężczyźni są zachęcane lub zapraszane do ubiegania się o awans. W grupie kobiet na zachęcanie do ubiegania się o awans wskazało 48% z nich, natomiast w przypadku mężczyzn – 64%. Ta kwestia, a także wsparcie mentorskie są dla kobiet ważniejsze niż dla mężczyzn. Kobiety deklarują niższy dostęp do informacji o procedurze awansu. Dla kobiet (bardziej niż dla mężczyzn) cenionym czynnikiem podjęcia decyzji o awansie jest możliwość skorzystania z elastycznych warunków pracy. Kobiety w większym stopniu zwracają uwagę na znaczenie miejsca pracy w kontekście kształtowania nowych umiejętności i zakresu obowiązków.

Kobiety rzadziej obejmują jakiegokolwiek funkcje kierownicze (23%). W przypadku mężczyzn pełnienie jakiegokolwiek funkcji kierowniczych zadeklarowało około 40% respondentów. Największe dysproporcje w obejmowaniu stanowisk przez kobiety odnotowano w przypadku takich stanowisk, jak: kierownik zakładu, dyrektor instytutu i dziekan. Kobiety pełnią jednak nieco więcej funkcji kierowniczych poza UAM (wskazało na to 35 z nich). W przypadku mężczyzn to liczba 29.

Proporcjonalnie więcej mężczyzn pełni funkcje recenzentów krajowych (75%) i zagranicznych czasopism naukowych (62%). W przypadku kobiet wyniki te to: 66% dla czasopism krajowych i 52% – dla czasopism zagranicznych. Relatywnie więcej kobiet (15) pracuje jako zastępczyni redaktora naczelnego/redaktorki naczelnej czasopism krajowych. Wśród mężczyzn liczba ta wynosi 7.

Różna jest także częstotliwość aplikowania o grant w roli kierowniczej. W przypadku kobiet średnia liczba aplikacji wynosi 3,5, a wśród mężczyzn – 4,4.

Ważnym pytaniem badawczym obrazującym subiektywno-świadomościową ocenę skali występowania nierówności społecznych było pytanie: „Czy sądzisz, że trudniej awansuje się w UAM mężczyznom czy kobietom?”. Po przeprowadzeniu obliczeń okazało się, że średnia ocena możliwości awansu mężczyzn dokonana na pięciopunktowej skali jest wyższa w grupie kobiet (3,8) niż w przypadku grupy mężczyzn (3,2).

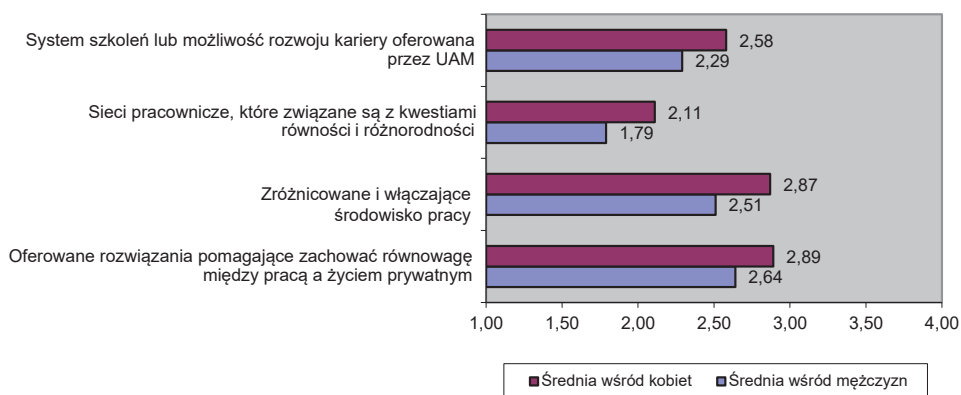
Czynniki wpływające na decyzje o ubieganiu się o awans różnią się w kontekście płci. Kobiety w większym stopniu zwracają uwagę na:

- oferowane rozwiązania pomagające zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym (średnia dla kobiet = 2,9; średnia dla mężczyzn = 2,6),

- zróżnicowane i inkluzywne środowisko pracy (średnia dla kobiet = 2,9; średnia dla mężczyzn = 2,5),
- sieci relacji pracowniczych związane z kwestiami równości i różnorodności (średnia dla kobiet = 2,1; średnia dla mężczyzn = 1,8),
- system szkoleń lub możliwość rozwoju kariery oferowane przez UAM (średnia dla kobiet = 2,6; średnia dla mężczyzn = 2,3).

Wykres 2

Różnościowe czynniki wpływające na decyzję o awansie na stanowisko w UAM a płeć¹



Reasumując:

1. Kobiety i mężczyźni różnią się w ocenie skali występowania nierówności związanych z płcią. Kobiety bardziej negatywnie niż mężczyźni oceniają wymiar równego traktowania na uczelni.
2. Kobiety rzadziej niż mężczyźni piastują funkcje kierownicze (23% respondentek vs 40% respondentów), rzadziej są recenzentkami krajowych i zagranicznych czasopism naukowych, rzadziej są kierowniczkami grantów.
3. Kobiety sądzą, że trudniej im awansować niż mężczyznom oraz że rzadziej niż mężczyźni są zachęcane lub zapraszane do ubiegania się o awans. Nierówności w aspekcie możliwości awansu zawodowego w kontekście podziału ról i zadań są częściej dostrzegane przez kobiety niż mężczyzn.

¹ Wyniki uzyskano po przeprowadzeniu testu U Manna Whitneya dla skali od 1 pkt dla wskazania „nieważne” do 4 pkt dla odpowiedzi „bardzo ważne”.

4. W kontekście awansu zawodowego kobiety częściej niż mężczyźni zgłaszają potrzebę wprowadzenia rozwiązań wspomagających zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym, stworzenia adekwatnej do potrzeb oferty systemu szkoleń w UAM oraz dbania o inkluzywne i równościowe środowisko pracy.

Rekomendacje:

1. Wzmocnić działania mające na celu uświadomienie, czym jest nierówne traktowanie w pracy oraz jak dbać o kulturę inkluzywności w organizacji. Stworzyć funkcję koordynatora/koordynatorki ds. równego traktowania możliwie w każdej jednostce uczelnianej.
2. Przygotować ofertę szkoleniową w zakresie kompetencji zarządzania projektami oraz kompetencji liderkich. Wzmocnić wsparcie typu mentoring i wsparcie administracyjne dla działań ważnych z perspektywy awansu zawodowego,
3. Dbać o transparentność procedur awansowych, promować wiedzę na temat ścieżek awansu: np. wprowadzić listę dobrych praktyk pomocną w podziale pracy wykonywanej w ramach poszczególnych stanowisk kierowniczych, od najniższego do najwyższego szczebla. Wzmocnić działania mające na celu aktywizację kobiet w grupach decydujących o procedurach awansu zawodowego.
4. Systemowo projektować i wdrażać programy wspierające godzenie ról rodzinnych i zawodowych.

Biografia

Ponad połowa (57%) przebadanych naukowców obu płci zadeklarowała, że decyzję o rozpoczęciu kariery naukowej podjęła w trakcie studiów. Jednak już wcześniej rozważała taką możliwość 25% mężczyzn i 12% kobiet. Co ciekawe, zdecydowanie więcej kobiet (29%) niż mężczyzn (17%) zdecydowało się na ten krok po studiach.

Zawód naukowca wśród respondentów i respondentek jest postrzegany w kategoriach rozwoju osobistego i misji. W pięciopunktowej skali najwyżej punktowane czynniki wpływające na decyzję o rozpoczęciu kariery zawodowej to:

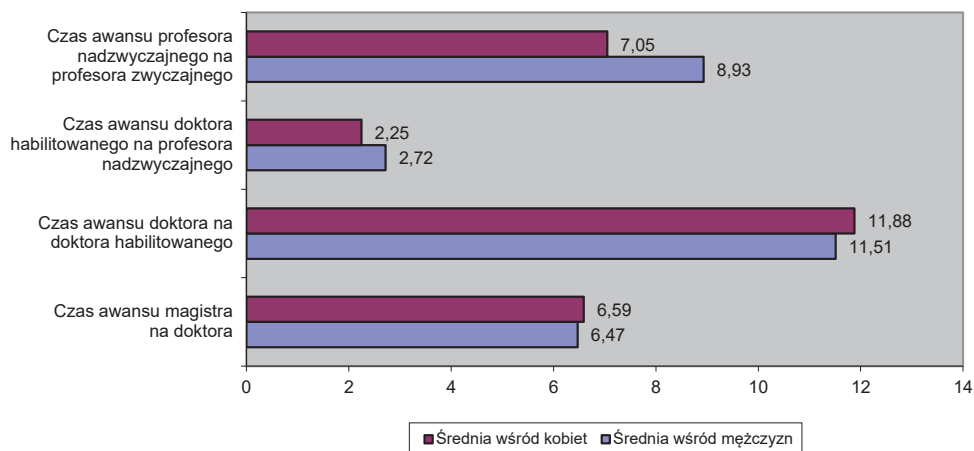
- możliwość rozwoju osobistego (4,32 pkt),
- postrzeganie nauki jako wartości samej w sobie (4,27 pkt),
- predyspozycje ujawnione w trakcie studiowania (4,12 pkt).

Z kolei najniższą ilość wskazań motywujących do uprawiania tego zawodu otrzymały następujące czynniki:

- perspektywa awansu (2,98 pkt),
- wysokość zarobków (2,94 pkt).

Przebieg pierwszego stopnia ścieżki kariery naukowej od magistra do doktora dla obu płci jest podobny. Po ukończeniu studiów magisterskich dalszą karierę zdecydowana większość respondentów i respondentek (78%) kontynuowała przez podjęcie studiów doktoranckich, a 21% respondentów oraz respondentek w wyniku zatrudnienia na stanowisku asystenta. W obu przypadkach wyniki pod względem płci są zbliżone.

Średni okres realizacji poszczególnych etapów awansu akademickiego wygląda podobnie dla obu płci. Większości respondentów (magistrom) uzyskanie stopnia doktora zajęło ponad 6,5 roku. Praca nad habilitacją – 11,5 roku. Awans z doktora habilitowanego na profesora nadzwyczajnego zajmuje około 2,5 roku. Z kolei awans z profesora nadzwyczajnego na profesora zwyczajnego trwa około 7,5 roku. Jeżeli do analizy ścieżki naukowej kobiet i mężczyzn włączymy aspekt rodzicielstwa oraz fakt, że pierwsze dziecko respondentów obu płci – według ich deklaracji – przyszło na świat, gdy respondenci mieli 30 lat, to oznacza, że na rodzicielstwo decydują się naukowcy i naukowczynie minimum z tytułem doktora/ry.

Czas realizacji etapów awansu akademickiego (lata) a płeć¹

Jako że ścieżka kariery kobiet i mężczyzn od doktora do doktora habilitowanego przebiega w tej samej rozpiętości czasowej, oznacza to, że naukowczynie w okresie rozrodczym w czasie budowania kolejnych ścieżek kariery zawodowej równoległe z awansem zawodowym – ze względu na ciężę, okres połogu i opieką nad małym dzieckiem – są częściowo wyłączone z pracy zawodowej. Niemniej analiza odpowiedzi na pytanie o rok uzyskania kolejnych szczebli awansu zawodowego wykazała, że dodatkowe obciążenia związane z macierzyństwem nie mają wpływu na czas realizacji awansu zawodowego, i wskazuje na dodatkowy wysiłek, jaki kobiety wkładają, aby zrealizować pracę naukową w tym samych ramach czasowych co mężczyźni².

Istotną kwestią w badaniach była próba określenia płci osób pełniących role mentorskie i wspierających rozwój kariery naukowej mężczyzn i kobiet. W badaniu wyszczególniono pięć kategorii wsparcia: dwie dotyczyły pracy naukowej, kolejne dwie procedur pozyskiwania finansowania i jedna awansu zawodowego. W celu uzyskania informacji na temat występowania różnic pomiędzy badanymi zmiennymi a płcią zastosowano test χ^2 -Pearsona i związaną z nim analizę reszt standaryzowanych. Okazało się, że uzyskano statystycznie istotne różnice w przypadku mentoringu i wsparcia rozwoju kariery naukowej w takich obszarach, jak: prowadzenie badań naukowych i pisanie prac naukowych, uzyskanie stypendium naukowego oraz wsparcie w zakresie awansu zawodowego.

¹ Nie odnotowano statystycznie istotnych różnic.

² Zadano pytanie w następującej formie: „W którym roku uzyskał(a) Pan/Pani następujące stopnie/tytuły naukowe?”.

Istnieje statystycznie istotna różnica pomiędzy deklarowanym wsparciem uzyskiwanym „tylko od kobiet mentorek” pomiędzy płciami. Kobiety częściej wskazywały tę kategorię niż mężczyźni, a mężczyźni częściej wskazywali na wsparcie ze strony obu płci.

W przypadku ubiegania się o awans zawodowy u kobiet występuje relatywnie wysoki odsetek odpowiedzi podkreślających ich samodzielną pracę i brak wsparcia z jakiegokolwiek strony w celu osiągnięcia awansu zawodowego. Aż 31,8% kobiet zadeklarowało, że nikt nie wspierał ich w uzyskaniu awansu zawodowego (choć jednocześnie tyle samo kobiet [31,8%] zadeklarowało wsparcie obu płci). W przypadku mężczyzn różnica jest znacząca, 41% z nich zadeklarowało bowiem wsparcie w ubieganiu się o awans zawodowy zarówno ze strony kobiet, jak i mężczyzn, z kolei 25% twierdzi, że nikt ich nie wspierał w tym działaniu. Warto podkreślić dużą świadomość wśród naukowców w przypadku pozyskiwania funduszy, jak np. samodzielność w uzyskaniu stypendium naukowego (37,1% naukowców twierdzi, że nikt ich w tym nie wspierał). W tej kwestii wyniki dla obu płci są zbliżone.

Reasumując:

1. Zawód naukowca jest postrzegany przez kobiety i mężczyzn podobnie – przede wszystkim w kategoriach misji i samorozwoju. Mężczyźni dwa razy częściej niż kobiety planują karierę naukową (już na etapie studiów). Co czwarty badany mężczyzna rozpoczął studia z myślą o wykonywaniu zawodu naukowca, w przypadku kobiet zaledwie co ósma kobieta miała taki plan.
2. Na poziomie formalnym i systemowym ścieżka rozwoju kariery kobiet i mężczyzn przebiega w takiej samej rozpiętości czasowej i podlega tym samym procedurom. Z powodu obciążeń związanych z macierzyństwem kobiety ponoszą szczególne koszty, by zrealizować pracę naukową w tych samych ramach czasowych co mężczyźni. Będzie o nich mowa w ostatniej części pt. „Godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym”.
3. Różnice pomiędzy płciami pojawiają się w kontekście wsparcia ze strony mentorów. Mężczyźni częściej niż kobiety mogli liczyć na pomoc w procesie ubiegania się o awans zawodowy. Kobiety częściej wskazywały, że otrzymały wsparcie tylko ze strony kobiet, natomiast mężczyźni częściej deklarowali otrzymanie wsparcia ze strony mentorów obu płci. W kwestii zachęty do uzyskania awansu zawodowego kobiety podkreślają przede wszystkim swoją rolę w motywowaniu siebie do działania. Mężczyźni z kolei wskazują na większą motywację otrzymywaną ze strony innych osób.

4. System nie uwzględnia różnic biologicznych płci, nakładając na kobiety, które ze względu na ciążę, połóg, opiekę nad małym dzieckiem na pewien czas muszą zawiesić lub ograniczyć prace badawcze, takie same obowiązki zawodowe i restrykcje czasowe, jak dla mężczyzn.

Rekomendacje:

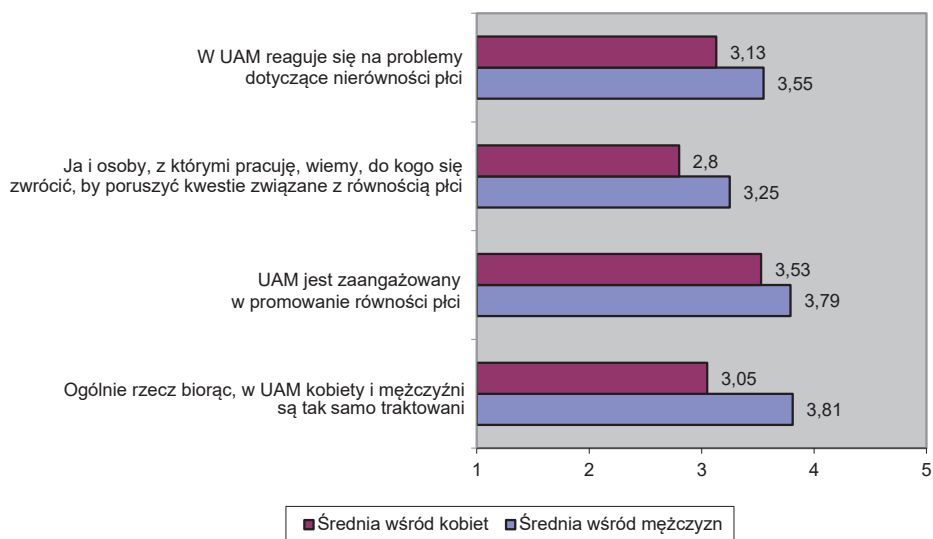
1. Popularyzować wizerunek naukowca jako zawodu skierowanego do obu płci. Dbać o nagłaśnianie projektów i sukcesów naukowych kobiet. Prowadzić badania historyczne poświęcone biografom i dorobkowi naukowemu kobiet, zarówno tych z przeszłości, jak i współczesnych. Doceniać niestereotypowe, odważne, innowacyjne rozwiązania oraz ścieżki karier wybierane przez kobiety i mężczyzn.
2. Wypracować system wsparcia dla naukowców i naukowiek w planowaniu i realizowaniu ścieżki kariery. Stworzyć system instytucjonalnego wsparcia rozwoju naukowego (na różnych etapach) w ramach wyspecjalizowanej agencji uniwersyteckiej oraz równolegle wspierać profesjonalny mentoring naukowy.
3. Budować profesjonalny mentoring formalny i nieformalny. W przypadku kobiet – mentorki działają nie tylko jako wspierające i inspirujące wzorce do naśladowania (*role models*), lecz także jako osoby, które pomagają w rozpoznawaniu i wykorzystaniu potencjału i pokonywaniu (auto)stereotypów.
4. Wypracować rozwiązania, które w toku rozwoju kariery naukowej będą uwzględniały sytuacje i potrzeby naukowiek w okresie ciąży, porodu i opieki nad małym dzieckiem oraz w czasie powrotu do pracy po przerwie. Wprowadzić programy pomostowe ułatwiające naukowcom powrót do pracy po urlopie rodzicielskim, a jednocześnie działać na rzecz zmiany prawa, by okres urlopu macierzyńskiego i wychowawczego nie był wliczany w ocenę dorobku naukowego.

Kultura organizacji i środowisko pracy – równość płci

W zakresie kultury organizacji i środowiska pracy w kontekście równości płci kobiety w większym stopniu dostrzegają występowanie nierówności wynikających z płci i są one bardziej sceptyczne niż mężczyźni względem stwierdzenia, że UAM jest zaangażowany w promowanie równości płci.

Wykres 4

Ocena poziomu występowania nierówności społecznych w UAM a płęć¹



Uzyskano następujące wymiary istotnych statystycznie odmienności:

- globalna ocena skali (nie)równości związanych z płcią (średnia dla mężczyzn = 3,8; średnia dla kobiet = 3,0),
- poziom zaangażowania UAM w promowanie polityki równościowej (średnia dla mężczyzn = 3,8; średnia dla kobiet = 3,5),

¹ Wyniki uzyskano po przeprowadzeniu testu t-Studenta dla skali od 1 pkt dla wskazania „zdecydowanie nie” do 5 pkt dla odpowiedzi „zdecydowanie tak”.

- wiedzy na temat możliwości zwrócenia się o pomoc w kwestiach równościowych (średnia dla mężczyzn = 3,2; średnia dla kobiet = 2,8),
- reagowania na przypadki dyskryminacji (średnia dla mężczyzn = 3,5; średnia dla kobiet = 3,1).

Wynika z tego, że kobiety bardziej negatywnie niż ich koledzy oceniają wymiar równego traktowania, a także uniwersytecki system informowania, do kogo można zgłosić lub u kogo można uzyskać pomoc w sytuacji zaobserwowania lub doświadczania dyskryminacji.

Panuje zgodne przeświadczenie, że w UAM pracuje mniej więcej taka sama liczba kobiet i mężczyzn. Dane zaczynają się różnicować w zależności od stanowiska/rodzaju wykonywanej pracy. Tak więc mężczyźni uważają, że wśród pracowników naukowych/badawczych panuje równowaga między płciami. Kobiety uważają inaczej, mianowicie, że ta grupa pracowników liczy więcej mężczyzn. Wśród pracowników technicznych przedstawiciele/cielki obu płci zgodnie twierdzą, że tu dominują mężczyźni. Podobnie jest przy pytaniu dotyczącym pracowników administracji – panuje zgoda, że tu pracuje więcej kobiet. Zatem można wyciągnąć wniosek, że mężczyźni w mniejszym stopniu dostrzegają nierówności płci w obsadzie stanowisk naukowo-badawczych, a kobiety nieco „ostrzej” postrzegają dysproporcje w zatrudnianiu pracowników na stanowiskach administracyjnych.

Jednym z pytań dotyczących kwestii nierówności było zagadnienie dotyczące podziału zadań i obowiązków w podziale na płeć. Pytanie to skonstruowano tak, aby respondenci i respondentki mogli wskazać odpowiedzi na pięciopunktowej skali od 1 pkt („obowiązki powierza się głównie kobietom”) do 5 pkt („obowiązki powierza się głównie mężczyznom”). Ocenie poddano 27 rodzajów obowiązków, z czego w zaledwie w odniesieniu do pięciu z nich nie uzyskano statystycznie istotnych różnic. Kwestie, w których kobiety i mężczyźni nie różnią się w ocenie podziału uczelnianych obowiązków, to: korzystanie ze wsparcia w procesie rekrutacji, wsparcie grantowe, uznanie studentów w zakresie wsparcia w procesie dydaktycznym oraz mentoringu. W pozostałych przypadkach kobiety zauważają nierównomierny, wykluczający sposób podziału zadań i obowiązków. Dotyczy to następujących kwestii:

- atrakcyjne lub pożądane zadania lub role (średnia dla kobiet = 3,7; średnia dla mężczyzn = 3,1),
- biura i ich lokalizacje (średnia dla kobiet = 3,0; średnia dla mężczyzn = 2,7),
- doradztwo i/lub wskazówki przy podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej (średnia dla kobiet = 3,1; średnia dla mężczyzn = 2,9),
- zajmowanie stanowisk wyższego szczebla (średnia dla kobiet = 4,0; średnia dla mężczyzn = 3,3),

- obowiązki związane z opieką nad studentami i studentkami (średnia dla kobiet = 2,2; średnia dla mężczyzn = 2,7),
- dostęp do nieformalnych kręgów wpływów (średnia dla kobiet = 3,9; średnia dla mężczyzn = 3,1),
- otrzymywanie pozytywnych informacji zwrotnych od kierownictwa (średnia dla kobiet = 3,3; średnia dla mężczyzn = 2,9),
- decyzje dotyczące awansów (średnia dla kobiet = 3,6; średnia dla mężczyzn = 3,2),
- szkolenia i możliwości rozwoju kariery (średnia dla kobiet = 3,1; średnia dla mężczyzn = 2,9),
- obowiązki dydaktyczne (średnia dla kobiet = 2,6; średnia dla mężczyzn = 2,9),
- laboratoria, aparatura lub sprzęt (średnia dla kobiet = 3,3; średnia dla mężczyzn = 3,1),
- zaproszenie do uczestnictwa w konferencjach, wykładach itp. lub umożliwianie takiego uczestnictwa (np. finansowanie, dodatkowy czas na przygotowanie), (średnia dla kobiet = 3,2; średnia dla mężczyzn = 2,9),
- nominacje do redakcji czasopism, komitetów i paneli (średnia dla kobiet = 3,5; średnia dla mężczyzn = 3,0),
- uznawanie wkładu intelektualnego podczas spotkań, konferencji, warsztatów itp. (średnia dla kobiet = 3,5; średnia dla mężczyzn = 3,0),
- funkcje kierownicze projektu (*Principal Investigator*) (średnia dla kobiet = 3,5; średnia dla mężczyzn = 3,0),
- finansowanie i środki pieniężne (średnia dla kobiet = 3,4; średnia dla mężczyzn = 3,0),
- nagrody i uznanie wybitnych osiągnięć (średnia dla kobiet = 3,5; średnia dla mężczyzn = 3,0),
- prowadzenie prac doktorskich i magisterskich (średnia dla kobiet = 3,1; średnia dla mężczyzn = 3,0),
- opiekę nad studentami i studentkami studiów licencjackich i magisterskich (średnia dla kobiet = 2,6; średnia dla mężczyzn = 2,9),
- zadania administracyjne związane z raportowaniem nękania i zgłaszaniem przestępstw na tle nienawiści (średnia dla kobiet = 2,6; średnia dla mężczyzn = 2,8),
- autorstwo publikacji (w tym pierwszy autor, autor korespondencyjny, starszy autor itp.) (średnia dla kobiet = 3,3; średnia dla mężczyzn = 3,0).

W zakresie podziału obowiązków zawodowych atrakcyjne oraz pożądane zadania i role, zajmowanie stanowisk wyższego szczebla, dostęp do nieformalnych kręgów wpływów, nominacje do redakcji czasopism, komitetów i paneli, uznanie wkładu intelektualnego podczas spotkań, konferencji, warsztatów, funkcje kierownicze w projektach, nagrody i uznawanie osiągnięć to – w opinii kobiet – nadal kwestie uzależnione od płci, stąd beneficjentami w tych sprawach pozostają mężczyźni. Ci z kolei przyznają, że obowiązki związane z opieką nad studiującymi, obowiązki dydaktyczne, zadania administracyjne związane z raportowaniem nękania i zgłaszanie przestępstw na tle nienawiści oraz rozpatrywanie skarg i zapytań pracowniczych oraz studenckich to „żeńska działka” pracy.

W przypadku pytań dotyczących oceny systemu motywacyjnego i warunków pracy oferowanych przez UAM analiza odpowiedzi badanych osób wykazała, że pracownicy i pracowniczki najwyższej oceniają relacje z osobami, z którymi pracują. Relatywnie niski stopień obaw odnotowano w przypadku możliwości utraty pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Jednak – co ciekawe – nawet tutaj, w kontekście ewentualnej utraty pracy, mężczyźni wykazują więcej optymizmu i są bardziej ufni we własne możliwości znalezienia zatrudnienia na podobnym poziomie oraz z porównywalnym wynagrodzeniem (średnia dla kobiet = 2,7; średnia dla mężczyzn = 3,2).

Reasumując:

1. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni dostrzegają występowanie nierówności wynikających z płci i rzadziej niż mężczyźni zgadzają się ze stwierdzeniem, że UAM jest zaangażowany w promowanie równości płci.
2. Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają nierówności w kontekście podziału ról i zadań służbowych. Atrakcyjne z punktu widzenia procedury awansowej zadania i role przypadają mężczyznom, natomiast niżej punktowane (opieka nad studentami, raportowanie o przejawach nierówności oraz dydaktyka) przekazuje się do realizacji kobietom.
3. Istotnym czynnikiem wpływającym – zdaniem respondentek – na awans zawodowy kobiet (analizowanym z perspektywy przydziału zadań służbowych) jest stopień dostępu do nieformalnych relacji społecznych i kręgów wpływów, co w konsekwencji generuje nierówne możliwości uzyskania awansu.
4. Mężczyźni wykazują się większą niż kobiety pewnością siebie i wiarą we własne możliwości w kontekście swoich kompetencji i atrakcyjności na rynku pracy.

Rekomendacje:

1. Upowszechniać wiedzę o konsekwencjach i problemach wynikających z dyskryminacji w relacjach zawodowych oraz prezentować społeczności akademickiej korzyści płynące z równego traktowania w kontekście rozwoju indywidualnych karier, etyki, bezpieczeństwa i kultury pracy na uniwersytecie.
2. Przy wprowadzaniu standardów polityki równościowej w wymiarze procedury przydziału obowiązków należy zwrócić uwagę na czynniki społeczno-kulturowe, mające często większe znaczenie niż uregulowania prawne. Kluczową kwestią jest świadomość stereotypowych schematów i uprzedzeń oraz gotowość do przyjęcia równościowej perspektywy przez kadrę zarządzającą w jednostkach oraz zespołach badawczych.
3. Dbać o transparentność procedur awansowych, promować wiedzę na temat ścieżek awansu oraz wzmacniać profesjonalne wsparcie typu mentoringowego. Wprowadzić rekomendacje dotyczące form zachowań w relacjach służbowych w celu ograniczania wpływów typu zakulisowego zarządzania oraz familiarnych praktyk w zespole.
4. Wspierać kobiety w rozwijaniu samoświadomości, swoich mocnych stron i stylu przywództwa. Oferować szkolenia managerskie.

Mobbing¹, molestowanie², mikroagresje³

Mobbingu i/lub molestowania i/lub molestowania seksualnego w miejscu swojego zatrudnienia w okresie roku poprzedzającego badanie doświadczyło 10% wypowiedających się osób, z czego większość – 65% to kobiety. Przed pandemią odnotowano wyższy wskaźnik występowania mobbingu i molestowania. O tego typu negatywnym doświadczeniu napisało 22% ankietowanych. Podobnie jak w czasie pandemii, w grupie osób wskazujących, że były ofiarami mobbingu i/lub molestowania seksualnego oraz mikroagresji, przeważają kobiety – 68%.

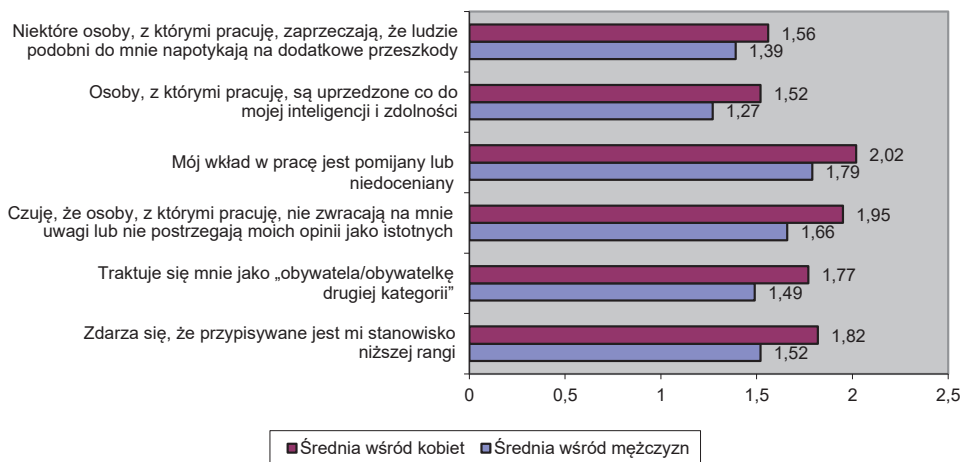
Kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają wszystkich badanych form mobbingu i molestowania, takich jak: przypisywanie stanowiska niższej rangi; traktowanie jako obywatelkę drugiej kategorii; postrzeganie wyrażanych przez nie opinii jako mniej istotnych; niedoceniając wkładu pracy; uprzedzenia co do inteligencji i zdolności; zaprzeczanie, że ludzie podobni (w analogicznym miejscu w strukturze zatrudnienia i płci) napotykać dodatkowe przeszkody.

¹ **Mobbing** – działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i 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. Kodeks pracy art. 94, par. 2. (Dz. U. 2020.0.1320 t.j. – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

² **Molestowanie** – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. (Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. 2010 Nr 254 poz. 1700).

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. (Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. 2010 Nr 254 poz. 1700).

³ **Mikroagresja** – codzienne, subtelne, celowe i/lub niezamierzone interakcje lub zachowania, które komunikują uprzedzenia wobec osób należących do grup mniejszościowych i marginalizowanych. (Sue D.W. 2010. *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Wiley).

Wymiary doświadczania mobbingu a płęć⁴

Doświadczenia, którymi podzielili się respondenci i respondenci, dotyczą różnorodnych form mobbingu, molestowania i mikroagresji⁵, takich jak:

- wyśmiewanie i poniżanie na forum społeczności akademickiej,
- ignorowanie podczas spotkań służbowych i pomijanie w mailach zbiorowych dotyczących kwestii zawodowych,
- zastraszanie i szantażowanie,
- bezprawne dopisywanie swego autorstwa do publikacji,
- podważanie zaufania do osoby będącej obiektem mobbingu,
- grożenie,
- odmawianie wsparcia w sytuacji formalnej powinności,
- tworzenie wrogiej atmosfery.

⁴ Wyniki uzyskano po przeprowadzeniu testu U Manna Whitneya dla skali od 1 pkt dla wskazanania „nigdy” do 4 pkt dla odpowiedzi „często lub regularnie”.

⁵ Wskazane formy zachowań pochodzą z wypowiedzi respondentów i respondentek będących odpowiedzią na pytanie otwarte o brzmieniu: *Jeśli chce Pan/Pani podzielić się swoimi doświadczeniami na temat mobbingu i/lub molestowania (szykanowania) i/lub molestowania seksualnego w miejscu pracy, proszę to zrobić tutaj.*

W pytaniu otwartym pojawiły się także wypowiedzi odnoszące się do doświadczeń w relacjach pracowników i pracowniczek o charakterze molestowania seksualnego, takie jak:

- niechciane żarty o seksualnym podtekście lub seksistowskim wydzwisku,
- krępujące komentarze,
- natarczywe zapraszanie na spotkania niezwiązane z pracą zawodową,
- nachodzenie w domu pod pretekstem działań zawodowych,
- naruszanie przestrzeni osobistej przez niechciane skracanie dystansu fizycznego,
- dotknięcia, uściski,
- wymuszanie intymnych zwierzeń.

Zrelacjonowane zostały również zachowania o charakterze seksistowskim i homofobicznym, takie jak:

- niestosowne komentarze odnoszące się do ciała, wyglądu, atrakcyjności, życia prywatnego i relacji intymnych (partnerskich, małżeńskich, seksualnych), seksualności czy płci,
- wrogie i/lub pobłażliwe nastawienie do osób nieheteronormatywnych ujawniające się m.in. niestosownymi komentarzami.

W sumie 54% kobiet i 38% mężczyzn ocenia gotowość osób zatrudnionych w UAM do zgłaszania przypadków mobbingu i/lub molestowania jako niską i bardzo niską. Duża część respondentów (38%) nie potrafi ocenić gotowości do zgłaszania przypadków mobbingu oficjalnym władzom (kobiety 37%, mężczyźni 40%).

Wypowiedzi uczestników i uczestniczek pomiaru opisującego sytuacje, w których pojawia się mobbing, dotyczą przede wszystkim dwóch kwestii.

Pierwsza z nich to moment awansu zawodowego, a druga to codzienne funkcjonowanie w relacjach pracowniczych, gdzie pojawiają się wypowiedzi dyskredytujące kobiety związane z ich urodą, ubiorem lub seksualnością. W pierwszym przypadku – nazwijmy go „mobbingiem punktowym” – który pojawia się krótkotrwale, często po podjęciu decyzji o ubieganiu się o awans, kobiety (ale także mężczyźni) podkreślają utrudnianie rozwoju naukowego ze strony bezpośredniego przełożonego/przełożonej, prezentowanie ich osiągnięć jako pracy całego zespołu, pomawianie i deprecjonowanie po odniesieniu sukcesu (np. po uzyskaniu znaczących dofinansowań na swoje badania), a nawet zastraszanie. Respondenci i respondenci podkreślają, że czuli się osaczeni, bezradni i opuszczeni przez środowisko bojące się (lub niechące)

zajmować stanowiska w tych sprawach. Takich przypadków w odpowiedziach na pytania otwarte zgłoszono 3.

Szczególnie liczna grupa wypowiedzi – bo aż 30 – dotyczy kategorii mobbingu powiązanego z seksizmem i mikroagresją. Poza przytoczonymi wyżej formami naruszeń, o których pisały kobiety i mężczyźni, należy zaznaczyć, że kilka osób podkreśla mocne formy nacisku na nich w miejscu pracy, takie jak: zastraszanie, szantażowanie, groźby typu „zniszczę cię”. Wiele osób z tej grupy wskazało, że panująca w pracy atmosfera skutecznie zniechęca je do rozwoju zawodowego, czują się źle w swoich zespołach, niektórzy ludzie zdecydowali się opuścić swoje grupy, jeszcze inni szukali pomocy psychologicznej.

Z całej grupy wypowiedzi na temat mobbingu, molestowania i mikroagresji wyodrębniono jeszcze trzecią kategorię, którą nazwano „wołaniem o pomoc”. W 13 wypowiedziach zakwalifikowanych do tej grupy charakterystyczne jest to, że wyraźnie ujawnia się w nich strach przed opisywaniem sytuacji przemocowych doświadczanych w miejscu pracy: *boję się o tym napisać; to nic nie da; za dużo, by opisać*, podkreślanie ekstremalnej skali zastraszania, wskazywanie na wiedzę o przypadkach mobbingu, a być może także molestowania, wymuszanie przysług, wizyt domowych.

Należy zaznaczyć, że kilka osób w momencie udostępnienia w UAM formularza ankiety napisało do zespołu prowadzącego te badania, że popierają inicjatywę, ale boją się pisać o tym, czego doświadczyły w miejscu pracy, w związku z czym nie wypełniły ankiety. Wskazuje to zarówno na strach przed ewentualnymi, dalszymi restrykcjami ze strony mobberów, jak i na niski poziom zaufania dla procedur w UAM mających przeciwdziałać mobbingowi oraz skutecznie wyciągać konsekwencje wobec osób stosujących różne formy przemocy.

Z przeprowadzonych obliczeń wynika, że kobiety i mężczyźni mają podobną gotowość do zgłaszania naruszeń poszczególnym organom UAM. Sprawy tego typu najchętniej zgłaszane są przełożonemu/przełożonej i w drugiej kolejności przedstawicielowi/przedstawicielce komisji ds. równości, różnorodności lub podobnego ciała. Różnica polega jedynie na tym, że mężczyźni są nieco bardziej skłonni do zgłaszania faktu mobbingu do osób niebędących bezpośrednimi przełożonymi (średnia dla kobiet = 2,4; średnia dla mężczyzn = 2,6). Jednocześnie jednak w odpowiedziach na pytania otwarte wiele osób wskazuje, że w środowisku akademickim istnieje niski poziom wiedzy na temat tego, czym jest mobbing, molestowanie czy mikroagresje. Niektórzy pokrzywdzeni przyznali, że sami nie wiedzieli, że byli lub są ofiarami mobbingu, dopóki nie uświadomili sobie tego np. podczas terapii psychologicznej. Większość przytoczonych doświadczeń kobiet i mężczyzn w pytaniu otwartym wskazuje, że główną barierą przed zgłaszaniem i szukaniem pomocy jest hierarchia, relacje zależności, nadużywanie władzy w organizacji, a także lęk przed negatywnymi konsekwencjami, takimi jak: odwetowe i mściwe zachowania w trakcie procedowania awansów naukowych.

W swobodnych wypowiedziach dotyczących mobbingu i molestowania przez przełożonych oraz przełożone pojawił się wątek istnienia „zmony milczenia” w środowisku oraz braku wiary w to, że UAM w sposób adekwatny i bezpieczny dla osoby zgłaszającej nadużycia przeprowadzi proces wyjaśniania nagannych zachowań.

Reasumując:

1. Co dziesiąta badana osoba doświadczyła mobbingu lub molestowania w społeczności UAM.
2. Kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają wszystkich badanych form mobbingu i molestowania seksualnego w pracy.
3. Szczególnie liczna grupa wypowiedzi dotyczy kategorii mobbingu powiązanego z seksizmem i mikroagresją.
4. Kobiety w mniejszym stopniu niż mężczyźni dostrzegają gotowość społeczności UAM do oficjalnego zgłaszania przypadków mobbingu i molestowania, natomiast nie różnią się w kontekście preferowanej ścieżki zgłaszania naruszeń, wybierając: osoby przełożone oraz komisję ds. równości, różnorodności (lub podobne ciało kolegialne).
5. Kobiety i mężczyźni jako główną przyczynę niskiej zgłaszalności naruszeń wskazują hierarchiczne, naznaczone nierównościami i przywilejami władzy relacje pomiędzy osobami pracującymi.
6. Zachowania związane z mobbingiem, mikroagresją i molestowaniem cechuje obawa przed ich zgłaszaniem i możliwością odwetu.

Rekomendacje:

1. Przygotować i zrealizować rzetelne badania na temat występowania zachowań negatywnych, niepożądanych i przemocowych w organizacji, takich jak: mobbing, szykanowanie, molestowanie seksualne oraz mikroagresje, z uwzględnieniem wielu wymiarów różnorodności osób pracujących.
2. Zdiagnozować typy barier i oporów przed zgłaszaniem zachowań negatywnych, niepożądanych i przemocowych w UAM.
3. Wypracować długofalową metodę monitorowania problemu.
4. Wypracować na zasadach partycypacji (włączając wszystkich aktorów społeczności akademickiej reprezentujących różne grupy pracownicze), a na-

stępnie wdrożyć jasną, bezpieczną, szybką i etyczną procedurę zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw o charakterze przemocowym.

5. Wskazać sposób postępowania w przypadku, gdy sprawcą jest osoba z władz wydziału lub istnieje przekonanie, że zgłoszenie tego rodzaju zachowań może przynieść skutek jedynie poprzez odwołanie się do władz wyższego szczebla – np. dyrektorów szkół lub osób reprezentujących odpowiednią agendę UAM do spraw mobbingu i molestowania.
6. Przygotować komunikację wewnętrzną UAM dotyczącą braku zgody na jakiegokolwiek formy zachowań przemocowych w relacjach służbowych.
7. Upowszechniać na wszystkich szczeblach organizacji wiedzę oraz zwiększać świadomość na temat negatywnych, niepożądanych i przemocowych mechanizmów i zachowań wynikających z hierarchicznych, nierównych relacji, nadużywania władzy.
8. Przygotować długofalową kampanię informacyjną na temat przyczyn, mechanizmów, konsekwencji i sposobów radzenia sobie w sytuacji doświadczania zachowań przemocowych.

Szkolenia

Respondenci i respondenci mieli do wyboru 12 obszarów szkoleniowych dotyczących zarówno pracy naukowej, dydaktycznej, zarządczej, administracyjnej, jak i umiejętności miękkich. Największe zainteresowanie wykazali wobec szkoleń z zakresu aplikowania o granty i dotacje (59,5%), szkoleń z zakresu dydaktyki oraz kursów IT (40%) (np. szkolenia związane z korzystaniem z określonych programów komputerowych, projektowaniem stron internetowych).

Jako bariery utrudniające korzystanie ze szkoleń respondenci obu płci wskazali przede wszystkim brak czasu i obowiązki dydaktyczne: brak czasu (mężczyźni – 65%, kobiety – 53,6%), obowiązki dydaktyczne (mężczyźni – 51,8%, kobiety – 38,2%). Mężczyźni częściej niż kobiety wskazują na subiektywnie postrzeganą nieistotność szkoleń dla zajmowanego przez nich stanowiska (21,2%), u kobiet ten wskaźnik jest na niższym poziomie (13,2%). Dla kobiet częściej niż dla mężczyzn czynnikiem utrudniającym branie udział w szkoleniach są obowiązki związane z opieką nad dziećmi lub innymi osobami (28,2%), w przypadku mężczyzn te wskazania sytuują się na poziomie 13,1%. Kobiety w większym stopniu (19,5%) niż mężczyźni (14,6%) sygnalizowały brak oferty szkoleniowej w instytucji.

Reasumując:

1. Zarówno naukowczynie, jak i naukowcy najczęściej uczestniczyli w szkoleniach z zakresu: pozyskiwania funduszy na badania, prowadzenia dydaktyki oraz szkoleniach IT, wspierających ich w postępującym rozwoju nowych technologii.
2. Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami dotyczą niektórych barier utrudniających udział w szkoleniach: mężczyźni częściej zgłaszają nieistotność szkoleń dla ich kariery; kobietom częściej udział w szkoleniach utrudniają obowiązki związane z opieką nad dziećmi lub innymi osobami; kobiety częściej zgłaszają brak oferty szkoleniowej w instytucji.

Rekomendacje:

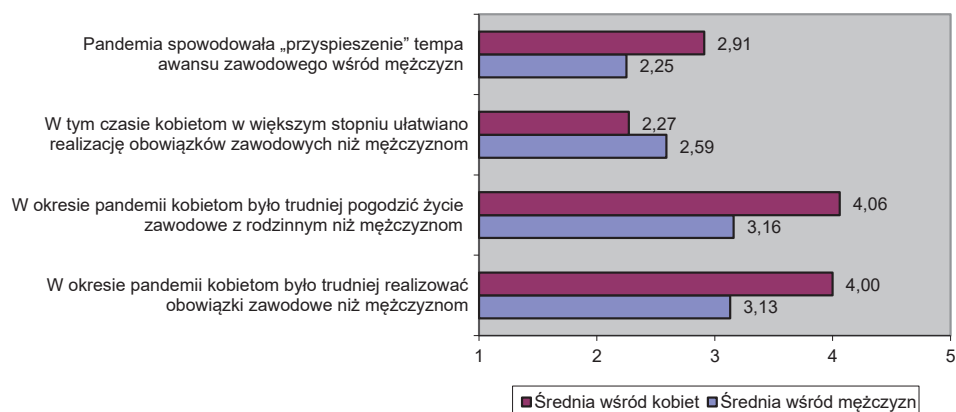
1. Wypracować adekwatną do potrzeb (na podstawie diagnozy) ofertę szkoleń dla kadry naukowej. Stworzyć system motywacyjny zachęcający do podejmowania szkoleń i samorozwoju zawodowego.
2. Zaprojektować ofertę szkoleniową w taki sposób, aby naukowcy/naukowczynie opiekujący się osobami zależnymi mogli w nich uczestniczyć (np. oferując szkolenia w formie online).

Godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym

Specyfiką badań w UAM był moment ich realizacji przypadający na okres trwania pandemii COVID-19. Na interesującą kwestię związaną z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych podczas pandemii zwracają uwagę opinie ankietowanych dotyczące tego, w jakiej mierze kobiety są w trudniejszej sytuacji niż mężczyźni. Z przeprowadzonych obliczeń wynika, że mężczyźni w mniejszym stopniu dostrzegają trudniejszą sytuację kobiet.

Wykres 6

Opinie o godzeniu ról zawodowych i rodzinnych podczas pandemii w kontekście poziomu realizacji ról zawodowych kobiet i mężczyzn⁶



Dotyczy to następujących twierdzeń:

- w okresie pandemii kobietom było trudniej realizować obowiązki zawodowe niż mężczyznom (średnia dla kobiet = 4,0; średnia dla mężczyzn = 3,1),
- w okresie pandemii kobietom było trudniej pogodzić życie zawodowe z rodzinnym niż mężczyznom (średnia dla kobiet = 4,0; średnia dla mężczyzn = 3,1),

⁶ Wyniki uzyskano po przeprowadzeniu testu t-Studenta dla skali od 1 pkt dla wskazania „nie” do 5 pkt dla odpowiedzi „tak”.

- w tym czasie kobietom w większym stopniu ułatwiano realizację obowiązków zawodowych niż mężczyznom (średnia dla kobiet = 2,3; średnia dla mężczyzn = 2,6),
- pandemia spowodowała „przyspieszenie” tempa awansu zawodowego wśród mężczyzn (średnia dla kobiet = 2,9; średnia dla mężczyzn = 2,2).

Taki rozkład odpowiedzi może świadczyć o głęboko zakorzenionych stereotypach związanych z podziałem obowiązków domowych i wynikających z nich konsekwencjach dla pracy zawodowej kobiet.

W kwestionariuszu ankiety zadano również pytanie o propozycje kierunków zmian, jakie postulują osoby posiadające dzieci do siedemnastego roku życia. Dominującym wątkiem jest tutaj stworzenie procedury (lub mechanizmu) uwzględniającego w podziale obowiązków oraz – co ważniejsze – w osiągnięciu poszczególnych etapów awansu zawodowego czasu przeznaczonego na opiekę nad dziećmi. Jest to szczególnie ważne w kontekście małej liczby rodzin pracowników z dwojgiem lub trojgiem dzieci.

W zakresie godzenia obowiązków domowych i rodzinnych przed okresem pandemii najwięcej wskazań padło na stwierdzenia:

Wróciłem(am) do domu z pracy zbyt zmęczony(a), by wypełniać swoje obowiązki domowe – kilka razy w miesiącu (55,9%);

Z powodu obowiązków domowych pojawiłem(am) się w pracy zbyt zmęczony(a), by dobrze funkcjonować – raz lub dwa razy (59,3%);

Trudno mi było skoncentrować się w pracy z powodu moich osobistych zobowiązań – raz lub dwa razy (57%).

Odpowiedzi z momentu badania, czyli okresu pandemii, są już inne:

Wróciłem(am) do domu z pracy zbyt zmęczony(a), by wypełniać swoje obowiązki domowe – nigdy (64,9%);

Z powodu obowiązków domowych pojawiłem(am) się w pracy zbyt zmęczony(a), by dobrze funkcjonować – kilka razy w tygodniu (61,5%);

Trudno mi było skoncentrować się w pracy z powodu moich osobistych zobowiązań – kilka razy w tygodniu (64,3%).

Jeśli chodzi o pytanie dotyczące obciążenia pracą, większość badanych podała, że przed pandemią rzadko pracowała w nocy: przez co najmniej 2 godziny pomiędzy 22.00 a 5.00 – jest to nieznacznie mniej od odpowiedzi: *czasem, bardzo rzadko*;

w sobotę lub niedzielę – dominują odpowiedzi: *rzadko lub czasem*; przez ponad 10 godzin dziennie – dominują odpowiedzi, że *czasem*. W momencie badania (w okresie pandemii) 56,1% badanych wskazało, że pracowało przez ponad 10 godzin dziennie. Zapewne wiąże się to ze zdalnym trybem pracy.

W ocenie przydatności poszczególnych form pomocy, zdaniem rodziców, największe znaczenie ma możliwość realizacji obowiązków zawodowych z uwzględnieniem elastycznego czasu pracy, możliwość pracy zdalnej (np. okazjonalna praca zdalna, okres stałej pracy w domu) oraz czasowe zmniejszenie obowiązków związanych z konkretnymi zadaniami (np. prace administracyjne lub zarządcze, nadzór badawczy, prace kliniczne).

Poziom wiedzy na temat form pomocy oferowanej przez UAM rodzicom nie jest wysoki. Najbardziej rozpowszechnioną wiedzą o oferowanych formach pomocy są świadczenia finansowe oraz możliwość zwolnienia w celu wizyty w szpitalu lub u lekarza.

W pytaniu dotyczącym poziomu (nie)wiedzy o dostępnych w UAM formach pomocy w przypadku nieobecności pracownicy/pracownika spowodowanej opieką nad dzieckiem najmniej informacji mają osoby pełniące opiekę nad dziećmi w kwestii włączenia tego faktu do okresowej oceny osiągnięć, czasowego zmniejszenia obowiązków oraz udogodnień związanych z karmieniem dziecka, jak również czasowego zmniejszenia obowiązków związanych z konkretnymi zadaniami (np. prace administracyjne lub zarządcze, nadzór badawczy, prace kliniczne).

Jeśli chodzi o konkretne formy pomocy, dane z badań przedstawiają się następująco (wskazano najczęstsze odpowiedzi):

- utrzymywanie kontaktu z instytucją/organizacją podczas nieobecności (np. uczestniczenie w ważnych spotkaniach) – odpowiedź *Wiem, że było/jest dostępne i korzystałem(am)* wskazało 42,7% badanych;
- elastyczny czas pracy (np. okres pracy w niepełnym wymiarze godzin) – odpowiedź *Nie wiem, czy było/jest dostępne* wskazało 39,3% badanych;
- możliwość pracy zdalnej (np. okazjonalna praca zdalna, okres stałej pracy w domu) – odpowiedź *Nie wiem, czy było/jest dostępne* wskazało 39,5% badanych;
- czasowe zmniejszenie obowiązków związanych z konkretnymi zadaniami (np. prace administracyjne lub zarządcze, nadzór badawczy, prace kliniczne) – odpowiedź *Nie wiem, czy było/jest dostępne* wskazało 52,3% badanych;
- przedszkole/żłobek w miejscu pracy – odpowiedź *Wiem, że nie było/jest dostępne* – wskazało 57% badanych;

- rozwiązania w zakresie opieki nad dziećmi, w tym dodatki i świadczenia pieniężne – odpowiedź *Wiem, że było/jest dostępne i korzystałem(am)* wskazało 63,5% badanych;
- wydłużenie terminów wykonania zadań – odpowiedź *Nie wiem, czy było/jest dostępne* wskazało 49,4% badanych;
- dostosowane kryteria oceny w ramach rocznej oceny pracowniczej – odpowiedź *Nie wiem, czy było/jest dostępne* to 55,4% wskazań;
- udogodnienia umożliwiające karmienie dziecka po powrocie do pracy – odpowiedź *Nie wiem, czy było/jest dostępne* – 54,3% wskazań.

W pytaniu dotyczącym postrzegania trudności z powrotem do pracy po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem przeważają opinie o przygotowaniu pracownic i pracowników do ponownego objęcia obowiązków po powrocie z urlopu (25,9% – przygotowani, 24,7% – zdecydowanie przygotowani). Średni okres urlopu w celu opieki nad dzieckiem to nieco ponad rok. Jeśli chodzi o płeć, to co piąta kobieta przebywała na urlopie od 4 do 6 miesięcy łącznie, wliczając w to różną liczbę dzieci pod swoją opieką.

W zakresie gotowości do wnioskowania o urlop związany z opieką nad dzieckiem w odniesieniu do płci wśród osób aktualnie pełniących obowiązki rodzica nad dziećmi poniżej 17 roku życia występuje wyraźna obawa kobiet przed braniem urlopu związanego z opieką nad dzieckiem. Okazuje się, że 29% matek posiadających w momencie badania dzieci do 17 roku życia nie starało się o urlop w jakiegokolwiek formie.

W propozycjach zmian formułowanych przez rodziców pojawiła się idea „pokoju laktacyjnego”. Ten pomysł może świadczyć o niskim poziomie więzi pomiędzy pracownikami, ponieważ w przypadku silnych relacji dostęp do jakiegokolwiek wolnego pokoju powinien być bezproblemowy. Interesującym głosem jest limit nowych przedmiotów (zajęć dydaktycznych) wskazywanych do ewentualnego prowadzenia przez kobiety powracające do pracy po urodzeniu dziecka. Wydaje się, że jest to tylko kwestia dobrej woli osób decyzyjnych lub ewentualnie nieco innej organizacji pracy.

Reasumując:

1. Łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym zdecydowanie bardziej obciąża kobiety niż mężczyzn.
2. Mężczyźni w mniejszym stopniu niż współpracowniczki dostrzegają nierówną i trudniejszą sytuację kobiet w tym obszarze.

3. Zwiększenie zaangażowania zawodowego i rodzinnego spowodowane pandemią, a w konsekwencji napięcie obowiązków na linii praca–dom (*work-life balance*) w większym stopniu dotyczyło naukowczyń.
4. Nie wszyscy pracownicy i pracowniczki uczelni mają świadomość wielu form wsparcia proponowanych przez UAM w kontekście łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym oraz pomocy oferowanej przez UAM rodzicom.
5. Pracowniczki mają obawy przed korzystaniem z urlopu związanego z opieką nad dzieckiem.

Rekomendacje:

1. Zdiagnozować konkretne potrzeby i problemy oraz wspólnie wypracowywać najlepsze możliwe strategie, które pomogą łączyć obowiązki zawodowe i rodzinne, szczególnie w kluczowych etapach rozwoju naukowego.
2. Przygotować całościową ofertę pomocy rodzicom w taki sposób, aby nie była sprowadzana do dodatku finansowego, lecz rozszerzała się także na inne formy wsparcia (zwłaszcza w ostatnich latach studiów doktoranckich, w pierwszych dwóch latach zatrudnienia i w sytuacji opieki nad małym dzieckiem).
3. Wypracować jasną komunikację na temat praw pracowniczych i wsparcia oferowanego przez UAM dla rodziców.
4. Promować elastyczne formy w kulturze pracy w duchu *work-life balance*, aby kobiety i mężczyźni nie postrzegali korzystania z urlopu rodzicielskiego czy opiekuńczego jako straty w wymiarze ekonomicznym oraz wykluczenia z możliwości ubiegania się o awans.

III. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Oprócz szczegółowych wniosków i rekomendacji prezentowanych w powyższych blokach tematycznych, Zespół ds. audytu i monitoringu równości oraz różnorodności w UAM (2021 rok) opracował ogólne rekomendacje z poziomu kultury organizacji pracy w UAM. Mają one charakter systemowych wyzwań i działań długofalowych, mających na celu – jak wskazano w pierwszej części raportu – Uniwersytet, w którym kobiety i mężczyźni, w całym spektrum różnorodności, będą mogli swobodnie podążać wybraną przez siebie ścieżką rozwoju naukowego, będą mieli równe szanse rozwoju i w równym stopniu będą uczestniczyć we wspólnocie uniwersyteckiej.

GŁÓWNE WNIOSKI I REKOMENDACJE DOTYCZĄCE POSZCZEGÓLNYCH OBSZARÓW

Temat/dział raportowania	Wnioski	Rekomendacje
1. Warunki pracy – rekrutacja i awanse	1. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazują na nierówne traktowanie w strukturach UAM oraz w większym stopniu zależy im na równościowym i inkluzywnym charakterze środowiska pracy.	1. Podjąć działania mające na celu zwiększenie świadomości nierównego traktowania w pracy, stworzyć funkcję koordynatora ds. równego traktowania możliwie w każdej jednostce uczelnianej.
	2. Kobiety rzadziej niż mężczyźni piastują funkcje kierownicze.	2. Przygotować ofertę szkoleniową w zakresie kompetencji zarządzania projektami oraz kompetencji liderkich. Wzmocnić wsparcie typu mentoringowego i wsparcie administracyjne dla działań ważnych z perspektywy awansu zawodowego.
	3. Kobietom trudniej jest awansować niż mężczyznom oraz rzadziej niż mężczyźni są zachęcane do ubiegania się o awans.	3. Dbać o transparentność procedur awansowych, promować wiedzę na temat ścieżek awansu.

<p>1. Warunki pracy – rekrutacja i awanse</p>	<p>4. Kobiety częściej niż mężczyźni zgłaszają potrzebę wprowadzenia rozwiązań wspomagających zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym.</p>	<p>4. Systemowo projektować i wdrażać programy wspierające godzenie ról rodzinnych z zawodowymi.</p>
<p>2. Biografie</p>	<p>1. Mężczyźni dwa razy częściej niż kobiety planują karierę naukową (już na etapie studiów).</p>	<p>1. Popularyzować wiedzę o projektach i sukcesach naukowych kobiet: zarówno tych z przeszłości, jak i współczesnych. Promować niestereotypowe, innowacyjne ścieżki karier wybierane przez kobiety i mężczyzn.</p>
	<p>2. Mężczyźni częściej niż kobiety otrzymują wsparcie mentorskie podczas studiów oraz na początkowym etapie pracy zawodowej.</p>	<p>2. Stworzyć system instytucjonalnego wsparcia rozwoju naukowego (na różnych etapach) w ramach wyspecjalizowanej agendy uniwersyteckiej oraz równolegle wspierać profesjonalny mentoring naukowy.</p>
	<p>3. Na poziomie formalnym i systemowym ścieżka rozwoju kariery kobiet i mężczyzn przebiega w takiej samej rozpiętości czasowej oraz podlega tym samym procedurom. Kobiety (w okresie ciąży, połogu i sprawowania opieki nad małymi dziećmi) ponoszą szczególne koszty, by zrealizować pracę naukową w tym samych ramach czasowych co mężczyźni.</p>	<p>3. Wypracować rozwiązania, które w toku rozwoju kariery naukowej będą uwzględniały sytuacje i potrzeby naukowczyń w okresie ciąży, połogu i opieki nad małym dzieckiem oraz w czasie powrotu do pracy po przerwie.</p>
<p>3. Kultura organizacji i środowisko pracy – równość płci</p>	<p>1. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni dostrzegają występowanie nierówności ze względu na płeć oraz rzadziej niż mężczyźni zgadzają się ze stwierdzeniem, że UAM jest zaangażowany w promowanie równości płci.</p>	<p>1. Uniwersytet powinien upowszechniać wiedzę o konsekwencjach i problemach wynikających z dyskryminacji w relacjach zawodowych; prezentować społeczności akademickiej korzyści płynące z równego traktowania w kontekście rozwoju indywidualnych karier, etyki, bezpieczeństwa i kultury pracy na uniwersytecie.</p>
	<p>2. Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają nierówności w kontekście podziału ról i za-</p>	<p>2. Wprowadzić rekomendacje dla dziekanów i kierowników zakładów dotyczące równościowych</p>

3. Kultura organizacji i środowisko pracy – równość płci	dań służbowych. Atrakcyjne z punktu widzenia procedury awansowej zadania oraz role przypadają mężczyznom, natomiast niżej punktowane (opieka nad studentami, dydaktyka) przekazuje się do realizacji kobietom.	zachowań oraz praktyk w służbowych relacjach.
	3. Istotnym czynnikiem wpływającym na awans zawodowy kobiet, analizowanym z perspektywy przydziału zadań służbowych, jest stopień dostępu i udziału w nieformalnych relacjach społecznych i kręgach wpływów, co w konsekwencji ma wpływ na nierówne możliwości uzyskania awansu.	3. Dbać o transparentność procedur awansowych, promować wiedzę na temat ścieżek awansu oraz wzmacniać profesjonalne wsparcie typu mentoringowego. Wprowadzić rekomendacje dotyczące form zachowań w relacjach służbowych w celu ograniczania wpływów typu zakulisowego zarządzania oraz familiarnych praktyk w zespole.
	4. Mężczyźni wykazują większą pewność siebie niż kobiety i ufność we własne możliwości oraz kompetencje.	4. Wspierać kobiety w rozwijaniu samoświadomości, swoich mocnych stron i stylu przywództwa. Oferować szkolenia leaderskie.
4. Mobbing, molestowanie, mikro-agresje	1. Co 10 badana osoba doświadczyła mobbingu lub molestowania w społeczności UAM. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazują, że doświadczają różnych form mobbingu i molestowania seksualnego w pracy.	1. Przygotować i zrealizować rzetelne badania na temat występowania zachowań negatywnych, niepożądanych i przemocowych (mobbing, szykanowanie, molestowanie seksualne, mikroagresje) w organizacji z uwzględnieniem wielu wymiarów różnorodności osób pracujących.
	2. Kobiety bardziej sceptycznie oceniają gotowość społeczności UAM do oficjalnego zgłaszania przypadków mobbingu i molestowania. Nie ma jednak różnic ze względu na płęć w wyborze preferowanej ścieżki zgłaszania naruszeń – wskazano na osoby przełożone oraz komisję ds. równości, różnorodności (lub podobne ciało kolegialne).	2. Wypracować i wdrożyć jasną, bezpieczną, szybką, etyczną procedurę zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw w przypadku wystąpienia zachowań negatywnych, niepożądanych i przemocowych w organizacji (ciało kolegialne, biuro pełnomocnika/rzecznika itp.).

<p>4. Mobbing, molestowanie, mikro-agresje</p>	<p>3. Kobiety i mężczyźni za główną przyczynę niskiej zgłaszalności naruszeń wskazują hierarchiczne, naznaczone nierównością i przywilejami władzy relacje pomiędzy pracownikami UAM.</p>	
<p>5. Szkolenia</p>	<p>1. Zarówno naukowczynie, jak i naukowcy największe zainteresowanie wykazali szkoleniami z zakresu: pozyskiwania funduszy na badania; prowadzenia dydaktyki oraz szkoleniami IT wspierającymi ich w postępującym rozwoju nowych technologii.</p>	<p>1. Wypracować adekwatną do potrzeb (na podstawie diagnozy) ofertę szkoleń dla kadry naukowej. Stworzyć system motywacyjny zachęcający do podejmowania szkoleń i samorozwoju zawodowego.</p>
	<p>2. Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami dotyczą niektórych barier utrudniających udział w szkoleniach: mężczyźni częściej zgłaszają nieistotność szkoleń dla ich kariery; kobietom częściej udział w szkoleniach utrudniają obowiązki związane z opieką nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi; kobiety częściej zgłaszają brak oferty szkoleniowej w instytucji.</p>	<p>2. Uwzględnić w projektowanej ofercie szkoleniowej dostępność dla osób w różnej sytuacji życiowej i zawodowej, w tym pracowników/pracowniczek, które opiekują się osobami zależnymi.</p>
<p>6. Godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym</p>	<p>1. Łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym bardziej obciąża kobiety niż mężczyzn. Mężczyźni w mniejszym stopniu dostrzegają nierówną i trudniejszą sytuację kobiet w tym obszarze. Spowodowane pandemią zwiększenie obowiązków zawodowych i rodzinnych w większym stopniu dotyczyło naukowczyń.</p>	<p>1. Przygotować na podstawie diagnozy aktualnych potrzeb i problemów całościową ofertę pomocy rodzicom w taki sposób, aby nie była sprowadzana do dodatku finansowego, lecz rozszerzała się także na inne formy wsparcia (zwłaszcza w ostatnich latach studiów doktoranckich, w pierwszych dwóch latach zatrudnienia i w sytuacji opieki nad małym dzieckiem).</p>
	<p>2. Nie wszyscy pracownicy i pracowniczki uczelni są świadomi wielu udogodnień proponowanych przez pracodawcę, związanych z łączeniem pracy z życiem prywatnym.</p>	<p>2. Wypracować jasną komunikację na temat praw pracowniczych i wsparcia oferowanego przez UAM dla rodziców.</p>

REKOMENDACJE OGÓLNE Z POZIOMU KULTURY ORGANIZACJI PRACY

Włączać zasady równości kobiet i mężczyzn w główny nurt polityki i kultury uczelni (*gender mainstreaming*); opracować regulacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz procedury wspierania równego traktowania w dokumentach strategicznych uczelni; przedstawiać kwestię równego traktowania jako ważną dla całej społeczności akademickiej, a nie tylko dla kobiet.

Powołać w UAM kolegialne ciało/agendę ds. równego traktowania (z pełnomocnictwami w mniejszych jednostkach), które w sposób kompleksowy – odpowiadając na różnorodne problemy i wyzwania związane z równym traktowaniem na uczelni – będzie monitorować oraz wypracowywać na podstawie badań standardy równościowe, a także będzie inicjować dyskusję o nierównościach w UAM, źródłach dyskryminacji oraz związanych z tym problemach.

Promować równościowy i włączający język w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej UAM, piętnować przypadki języka pogardy i nienawiści; ze względu na wciąż żywą tradycyjną obyczajowość – szczególną uwagę skierować na język seksistowski.

Zrealizować ogólnouniwersyteckie badania na temat występowania zachowań negatywnych, niepożądanych i przemocowych w organizacji, takich jak: mobbing, szykanowanie, molestowanie seksualne oraz mikroagresje, z uwzględnieniem wielu wymiarów różnorodności osób pracujących. Wypracować długofalową metodę bieżącego monitorowania problemu.

Wypracować na zasadach partycypacji (włączając wszystkich aktorów społeczności akademickiej), a następnie wdrożyć jasną, bezpieczną, szybką i etyczną procedurę zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw dotyczących zachowań negatywnych, niepożądanych i przemocowych w organizacji. Brać pod uwagę bariery i opory przed zgłaszaniem nadużyć ze względu na zależności służbowe oraz hierarchiczną strukturę uczelni.

Upowszechniać na wszystkich szczeblach organizacji wiedzę na temat negatywnych, niepożądanych i przemocowych mechanizmów oraz niepokojących zachowań wynikających z hierarchicznych, nierównych relacji, nadużywania władzy w relacjach służbowych.

Przeciwdziałać stereotypowemu, opartemu na kryterium płci, przydzielaniu zadań i funkcji administracyjnych. W podziale obowiązków i zadań należy zmniejszyć różnice między płciami, zwłaszcza gdy ma to związek z długoterminową ścieżką awansu zawodowego (doktorat – habilitacja – profesura). Wprowadzić listę dobrych praktyk pomocną w zarządzaniu zespołem.

Wypracowywać najlepsze możliwe strategie, które pomogą łączyć obowiązki zawodowe i rodzinne, szczególnie na kluczowych etapach rozwoju naukowego. Wypracować jasną komunikację na temat praw pracowniczych i wsparcia oferowanego przez UAM dla rodziców. Promować elastyczne formy pracy w duchu kultury *work-life balance*.

Zachęcać kobiety w takim samym stopniu jak mężczyzn do podejmowania ambitnych wyzwań zawodowych. Mając świadomość stereotypów i oczekiwań społecznych wobec kobiet, dbać o to, by głos i perspektywa kobiet były usłyszane i uznane za ważne. Wypracować system wsparcia dla kobiet aspirujących na stanowiska kierownicze (mentoring, szkolenia leaderskie).

Zauważać i doceniać wrażliwość, świadomość, kompetencje oraz działania prospołeczne osób pracujących w UAM. Doceniać postawy odpowiedzialności za dobrostan ludzi, sprawiedliwe i równe traktowanie, czyli gotowość do budowania odpowiedzialnego społecznie uniwersytetu. Ważne, by zasoby, umiejętności i praca w obszarze zarządzania relacjami w różnorodnym zespole były zauważane, szanowane i realnie doceniane.

REPORT

ON MONITORING WORKING CONDITIONS AND EQUAL TREATMENT AT ADAM MICKIEWICZ UNIVERSITY

Aim

The aim of the survey was to identify, map out and describe the situation of male and female university staff in research, research-and-teaching, and teaching-only positions at Adam Mickiewicz University (AMU) in terms of social (in)equality. The main dimensions of social (in)equality in this survey are: gender, distribution of power and recognition, and family situation. The following aspects were taken into account: working conditions (recruitment and promotion), the biographies of respondents, the culture of the organisation and of the working environment, manifestations of mobbing, microaggression, harassment, training, and reconciling professional and private life. Opinions expressed by staff at Adam Mickiewicz University were collected by means of a questionnaire, which provided the basis for drawing up conclusions and recommendations for the University authorities and faculties' heads.

Description of the study

The survey was initiated at Adam Mickiewicz University on the 17th of February and was completed on the 28th of March 2021. It was preceded by a pilot study assessing the research tool, i.e. CAWI online survey. Information about the survey, along with the website address of the questionnaire, was distributed to research, research-and-teaching, and teaching-only staff. The web application LimeSurvey was used for assessing the results. The basis for creating the research tool was the Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) survey developed as part of the H2020 ACT project by selected institutions working together with the Communities

of PrACTice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe (ACT). It was prepared with care so as to fully respect the privacy of those taking part in the survey. The final version of the research tool contained 76 survey questions divided into nine problem groups, followed by a demographics form showing the distribution of the respondents' social and demographic characteristics.

Description of respondents

A total of 875 entries were made into the survey system, of which only those responses from male and female respondents who had completed at least the first and the second block of survey questions were qualified for further analysis. In the end, the research sample amounted to 635 respondents. This sample included slightly fewer men (42%) than women (58%), the average age of all respondents was 45 and was equally distributed in terms of gender. The youngest person was 27 and the oldest 75. The respondents represented 23 faculties and units at AMU.

MAIN CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Working conditions: recruitment and promotion

Conclusions:

1. Women and men differ in their assessment of the extent of gender-related inequalities. Women assess the dimension of equal treatment at the university more negatively than men. They also indicate insufficient information for employees on who to turn to for help in the event of their experiencing unacceptable behaviour at work, and also express negative opinions on the decision-makers' reaction in response to reported inequalities.
2. There are far fewer women holding managerial positions compared to men (23% of respondents vs. 40% of respondents, respectively). They are also less often reviewers of national and international academic journals, and are less frequently in charge of grants as managers.

3. Women believe that it is more difficult for them than for men to be promoted and that they are less frequently encouraged or invited to apply for promotion than men. Inequalities in career advancement opportunities in terms of the delegation of roles and tasks are more frequently noted by women than men.
4. In the context of career advancement, women more often than men report the need for implementing solutions that foster a work-life balance, the need to create an adequate offer of training at AMU and for a more inclusive and equality-driven working environment.

Recommendations:

1. To foster awareness-raising activities on unequal treatment at work and how to cultivate a culture of inclusivity in the organisation; to create the post of an equal treatment coordinator, if possible in each unit of the university.
2. To develop a training offer in project management and leadership competencies; to strengthen mentoring and administrative support focused on key activities related to career advancement.
3. To ensure transparency of promotion procedures, foster knowledge about promotion paths: e.g. to introduce a list of good practices to help delegate work carried out in each managerial position, from the lowest to the highest level; to bolster measures supporting women's participation in groups that decide on to enter into the promotion procedure.
4. In a systemic manner, design and implement programmes to support the reconciliation of family and professional life.

Biography

Conclusions:

1. The academic profession is perceived similarly by women and men, i.e. mainly in terms of mission and self-development. Men are twice as likely as women to plan an academic career (already at the studies stage). Every fourth man surveyed started his studies with the intention of becoming an academic, while in the case of women, only one woman in eight had such a plan.

2. At the formal and systemic level, the career paths of women and men follow the same time frames and procedures. Due to the burdens of motherhood, women incur particular costs to complete their academic work in the same time frame as men.
3. Gender differences appear in the context of support from mentors. Men more often than women could count on support in the process of applying for professional promotion. Women more often indicated that they had received support only from women, while men more often declared having receiving support from mentors of both genders. In motivating themselves to achieve professional promotion, women emphasise above all their own role in motivating themselves to act. Men, on the other hand, indicate receiving more motivation from other people.
4. The findings clearly show that the system and the formal solutions are discriminatory towards women who decide to become mothers and men who are involved in childcare. The system does not take into account the biological differences between the sexes, and imposes the same professional obligations and time frames on men and women who, due to pregnancy, the post-partum period or looking after a young child, have to suspend or limit their research work for a certain amount of time.

Recommendations:

1. To promote the image of academia as a profession for both sexes; to ensure that women's academic projects and successes are publicised; to conduct historical research on the biography and scientific achievements of women, both past and present. Finally, to appreciate non-stereotypical, bold, innovative solutions and career paths chosen by women and men.
2. To develop a support system for male and female academics in planning and pursuing and implementing their career paths; to create a system of institutional support for academic development (at various stages) within a specialised university agency and, in parallel, support professional academic mentoring.
3. To build up both formal and informal professional mentoring.
4. In the case of women, female mentors act not only as supportive and inspiring role models, but also as persons who help to recognise and exploit potential and overcome (self)stereotypes.
5. To develop solutions which, in the course of an academic career, take into account the circumstances and needs of women academics during pregnancy, after giving birth and while looking after their young child, as well as when

returning to work after maternity leave; to introduce bridging programmes to make it easier for women academics to return to work after parental leave and, at the same time, work towards changing the law so that the period of maternity and parental leave is not included in the evaluation of academic output.

Organisation culture and working environment – gender equality

Conclusions:

1. Women are more likely than men to perceive the existence of gender-based inequalities and are less likely than men to agree with the statement that AMU is committed to promoting gender equality.
2. Women are more likely than men to perceive inequalities in the context of the distribution of job roles and tasks. Tasks and roles that are attractive from the point of view of the promotion procedure are given to men, whereas lower-scoring ones (student care, reporting on inequalities and teaching) are given to women.
3. According to the respondents, an important factor influencing women's career advancement (analysed from the perspective of assignment of professional tasks) is the degree of access to informal social relations and circles of influence, which consequently has an impact on unequal opportunities for promotion.
4. Men show greater self-confidence and belief in their own abilities in the context of their competences and attractiveness on the labour market than women.

Recommendations:

1. To disseminate knowledge on the consequences and problems arising in professional relations and to present to the academic community the benefits of equal treatment in terms of individual career development, ethics, safety and working culture at the university.
2. When introducing equality policy standards with relation to assignment procedures, attention should be paid to socio-cultural factors, which are often more important than legal regulations. A key issue here is the awareness of stereotypical patterns and prejudices, and management's readiness to adopt an equality perspective in units and research teams.

3. To ensure the transparency of promotion procedures, promote knowledge on promotion paths and strengthen professional mentoring support. Recommendations should be introduced concerning the forms of behaviour in professional relations in order to reduce the impact of behind-the-scenes management and familiar practices in the team.
4. To support women in developing their self-awareness, strengths and leadership style. Management training should also be offered.

Bullying, harassment, microaggression

Conclusions:

1. Every tenth person surveyed has experienced bullying or harassment in the AMU community.
2. Women are more likely than men to experience all the surveyed forms of bullying and sexual harassment at work.
3. A particularly large group of responses relates to the category of harassment associated with sexism and microaggression.
4. Women perceive to a lesser extent than men the willingness of the AMU community to lodge official reports of incidents of bullying and harassment. However, they do not differ in terms of the preferred path of reporting violations, choosing supervisors and the Equality, Diversity Commission (or similar collegiate body).
5. Women and men indicate hierarchical working relationships marked by inequality and power privileges as the main reason for low reporting.
6. Bullying, microaggression and harassment behaviours are characterised by a fear of reporting and possible retaliation. The situation is worst in those departments where there is a widespread belief that nothing can be done about this, and that such behaviour by both men and women is a permanent feature of the way employees function in the workplace.

Recommendations:

1. To prepare and implement thorough research on the prevalence of negative, undesirable and violent behaviours within the organisation, such as bullying, harassment, sexual harassment and microaggression, taking into account the many dimensions of diversity among employees.

2. To diagnose the types of barriers and resistance to the reporting of negative, undesirable and violent behaviours in the University.
3. To develop a long-term method of monitoring this problem.
4. To develop principles for participation (including all members of the academic community from different staff groups) and to implement a clear, safe, swift, and ethical procedure for reporting, intervening, and dealing with violent cases
5. To indicate a course of action in cases where the perpetrator is a member of the faculty authorities or where there is a belief that reporting this type of behaviour can only be successful by appealing to a higher level authority, e.g. department heads or persons representing the appropriate AMU body for bullying and harassment.
6. To prepare internal communication at AMU concerning the lack of consent for any form of violent behaviour in working relations.
7. To disseminate knowledge and raise awareness at all levels of the organisation about negative, undesirable and violent mechanisms and behaviours that result from unequal, hierarchical relationships, and the abuse of power.
8. To prepare a long-term information campaign on the causes, mechanisms, consequences and ways of coping with the experience of violent behaviour.

Training

Conclusions:

1. Female and male academics alike showed the greatest interest in training in: securing funds for research, in teaching and in IT training to support them in the ongoing development of new technologies.
2. The differences between men and women relate to some of the barriers to participation in training: men are more likely to declare that training is not relevant to their career; women are more likely to declare that their participation in training is hampered by childcare or other responsibilities; women are more likely to declare a lack of training opportunities at the institution.

Recommendations:

1. To develop a range of needs-appropriate training activities for scientific staff (based on the diagnosis). Create an incentive system encouraging staff to take up training and professional self-development.

2. To design this training offer in such a way that people taking care of dependent persons can participate in training (e.g., by offering training in an online form)

Reconciling work with private and family life

Conclusions:

1. Combining work and private life puts much more of a burden on women than on men.
2. Men perceive the unequal and more difficult situation of women in this area to a lesser extent than their female co-workers.
3. The increase in work and family commitments necessitated by the pandemic and the resulting tension between work and home (*work-life balance*) has affected female scholars to a greater extent.
4. Not all female and male university employees are aware of the numerous forms of support offered by AMU for combining work and private life, nor of the support the University offers to parents.
5. Female workers have concerns about taking childcare leave.

Recommendations:

1. To diagnose specific needs and problems and jointly develop the best possible strategies to help combine professional and family responsibilities, particularly at key stages of academic development.
2. To prepare a comprehensive offer of assistance to parents in such a way that it is not reduced to a financial supplement, but also extends to other forms of support (especially in the final years of doctoral studies, in the first two years of employment and in the situation of taking care of a young child).
3. To develop clear communication on employment rights and the support AMU offers to parents.
4. To promote flexible forms in work culture in the spirit of a *work-life balance* so that women and men do not perceive parental or childcare leave as leading to economic losses and exclusion from the possibility to apply for promotion.

The results and recommendations presented above boil down to one, somewhat utopian statement. It is worth introducing such changes meaning that, in the future, the decision of both women and men to start and continue a scientific career does not result in the dilemma of having to choose between family life and professional life. It is also necessary to take action to eliminate all undesirable behaviour such as workplace bullying, harassment and microaggression. Only then will it be possible to achieve the overarching goal of a university where women and men, across the spectrum of diversity, will be free to follow their chosen path of academic development, will enjoy equal opportunities for advancement and will participate equally in the university community.

O Raporcie...

Celem badań było rozpoznanie, zmapowanie i opisanie sytuacji pracowników i pracownic na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych w UAM pod względem (nie)równości społecznych. Główne kategorie owych (nie)równości w tym badaniu to: płeć, dystrybucja władzy i uznania oraz sytuacja rodzinna. Pod uwagę wzięto następujące aspekty: warunki pracy – rekrutacje i awanse, biografie osób badanych, kulturę organizacji i środowiska pracy, przejawy mobbingu, mikroagresji, molestowania, szkolenia, godzenie życia zawodowego z prywatnym. Analiza wypowiedzi osób zatrudnionych w UAM, zebranych za pośrednictwem ankiety, stanowiła podstawę opracowania wniosków i rekomendacji dla władz rektorskich oraz wydziałowych. Nadrzędny cel, który chcemy osiągnąć, to Uniwersytet, w którym kobiety i mężczyźni, w całym spektrum różnorodności, będą mogli swobodnie podążać wybraną przez siebie ścieżką rozwoju naukowego, będą mieli równe szanse rozwoju i w równym stopniu będą uczestniczyć we wspólnocie uniwersyteckiej.



ISBN 978-83-232-4022-8
ISBN (PDF) 978-83-232-4023-5