

# Równe traktowanie ze względu na płeć – raport z badania społeczności UW.

---

Dr Magdalena Budziszewska

Dr Wiktor Soral

Dr Aleksandra Świdorska

Dr Marta Witkowska

Dr Karolina Hansen

Warszawa, 2019

---

# Wprowadzenie

---

Celem przeprowadzonego wśród studentów i studentek, oraz pracowników i pracownic Uniwersytetu Warszawskiego badania była analiza postrzeganego rozpowszechnienia różnych form nierównego traktowania ze względu na płeć. Badanie dotyczyło rodzajów nierównego traktowania, ich częstości, kontekstu sytuacyjnego, reagowania na nie, a także postrzeganych norm instytucjonalnych. Naszym celem było także zbadanie powiązań pomiędzy nierównym traktowaniem a dobrostanem psychicznym i dobrostanem w miejscu pracy. Celem formułowania takiej diagnozy było bardziej skuteczne zapobieganie nierównemu traktowaniu w przyszłości, zdefiniowanie obszarów, na które należy zwrócić szczególną uwagę, silnych i słabych stron instytucji. Wiedza ta może być pomocna w określeniu kierunków rozwijania polityki równościowej Uniwersytetu Warszawskiego.

Zadano następujące pytania badawcze:

1. Jakie doświadczenia osobiste związane z nierównym traktowaniem w środowisku uniwersyteckim mają studenci i studentki, pracownicy i pracownice UW?
2. Jak spostrzegają rozpowszechnienie różnych form nierównego traktowania w otoczeniu uniwersyteckim?
3. Jaki jest postrzegany kontekst sytuacyjny nierównego traktowania, kto się go dopuszcza, kogo ono dotyczy najczęściej i w jakich sytuacjach się zdarza?
4. Jakie są najczęstsze reakcje otoczenia na nierówne traktowanie?
5. Jakie są postrzegane normy instytucjonalne i kultura organizacyjna w kontekście nierównego traktowania?
6. Jak nierówne traktowanie łączy się z dobrostanem psychicznym, dobrostanem w miejscu pracy, stresem i zdrowiem studentów i studentek, pracowników i pracownic UW?

## Uczestnicy i uczestniczki badania

Większość uczestników i uczestniczek badania ( $N = 10907$ ) stanowili studenci i studentki różnych wydziałów (8876 osób, 83,5%). Wzięli w nim udział także pracownicy i pracownice naukowcy i dydaktyczni (do tej kategorii zaliczyliśmy zarówno osoby pracujące na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, jak i stricte naukowych oraz stricte dydaktycznych, w sumie 628 osób, 5,9% całej próby), doktoranci i doktorantki (519, 4,9%) oraz pozostali pracownicy i pracownice (608, 5,7%). W grupie pozostałych pracowników i pracownic UW, oprócz administracji (352, 3,3%), znacząca jest grupa pracowników i pracownic obsługi (113), technicznych (41) i bibliotek (59), oraz pojawiają się różne kategorie zawodowe o mniejszej

liczebności (np. programista, redaktor, etc.) Aby umożliwić statystyczną analizę ich odpowiedzi, kategorie te traktujemy łącznie – figuruje ona w raporcie jako *pozostali pracownicy*. Aż 58,9% wszystkich ankiet została wypełniona w sposób niekompletny. Duża ilość ankiet porzuconych przed końcem badania mogła wynikać z jego długości oraz niskiej motywacji uczestników i uczestniczek do wzięcia udziału w badaniu.

Wśród osób, które rozpoczęły udział w badaniu było 6958 kobiet (63,8%), 3824 mężczyzn (34,8%) i 125 osób (1,1%), które w pytaniu o płeć wybrały odpowiedź „inna”. W grupie studenckiej kobiety stanowią 64,1%, w doktoranckiej - 56%, w grupie naukowej i dydaktycznej - 61,2%, a wśród pozostałych pracowników - 72,5% próby. Średni wiek studentów i studentek w badaniu to 22,5 lat ( $SD=4,7$ ), doktorantów i doktorantek to 29 lat ( $SD= 5,8$ ), pracowników i pracownic naukowych i dydaktycznych 44,4 lata ( $SD = 10,4$ ), a pozostałych pracowników - 42,5 lat ( $SD = 11,3$ ).

## Procedura

Badanie zostało zorganizowane przez Biuro ds. Równości UW we współpracy z Centrum Badań nad Upředzeniami na Wydziale Psychologii UW. Przeprowadzono je w semestrze letnim roku akademickiego 2018/2019 (luty-marzec), w przeważającej mierze online, przy wykorzystaniu systemu ANKIETER. Zaproszenia do udziału w badaniu dystrybuowano drogą mailową, a także poprzez uniwersytecki system USOS WEB. Małą część kwestionariuszy (1%) wypełniono w wersji papierowej, ponieważ nie wszyscy pracownicy i pracownice mają dostęp do tych samych systemów informatycznych.

W badaniu posłużono się autorskim kwestionariuszem złożonym z kilku bloków tematycznych. Po części wstępnej, w której zbierano dane demograficzne, następował blok pytań związanych z nierównym traktowaniem. Pytano w nim o częstość występowania różnych form nierównego traktowania, charakterystyki sprawcy i osoby poszkodowanej, reagowanie na wymienione sytuacje i postrzeganie norm instytucjonalnych. Ostatnia część kwestionariusza dotyczyła jakości życia, w tym zdrowia i dobrostanu psychicznego jako zmiennych, które mogą być powiązane z doświadczeniem nierównego traktowania. Kończąc udział w badaniu, uczestnicy i uczestniczki badania mieli możliwość dodania swoich komentarzy i opisanie innych niż przewidziane w kwestionariuszu doświadczeń nierównego traktowania w formie otwartej.

---

# Rozpowszechnienie różnych form nierównego traktowania

---

Część główna kwestionariusza zaczynała się od krótkiej instrukcji dla respondentek i respondentów, aby zastanowili się, 1) czy w przeciągu ostatnich dwóch lat **doświadczyli** na uczelni niejednoznacznych, nieprzyjemnych i niestosownych sytuacji, albo 2) czy **słyszeli**, że takie sytuacje zdarzyły się komuś innemu lub **byli świadkami** jakiegoś zdarzenia w nakreślonym kontekście. Następnie zadaniem badanych było ustosunkowanie się do odpowiednio 15 i 16 przykładów nierównego traktowania, zaprezentowanych w dwóch następujących po sobie blokach. Przykłady te były uporządkowane od relatywnie najmniej do najbardziej poważnych wykroczeń. Wszystkie wygenerowano na podstawie materiałów z wcześniejszych badań przeprowadzanych na innych uczelniach (także w innych krajach) oraz badania pilotażowego przeprowadzonego na trzech wydziałach Uniwersytetu Warszawskiego w 2018 roku. Respondenci i respondentki zaznaczali, czy dana sytuacja miała miejsce raz, kilka razy, lub że nie miała miejsca<sup>1</sup>.

Wykres 1 przedstawia procenty ankietowanych, którzy kiedyś sami doświadczyli określonej formy nierównego traktowania. Dwa typy odpowiedzi twierdzących: „Tak, jeden raz” i „Tak, kilka razy” zliczono razem. Możemy zauważyć, że najwięcej badanych (42%; 3675 osób) wskazało, że zdarzyło im się doświadczać komentarzy lub żartów dotyczących pozytywnych lub negatywnych cech charakteru, odwołujących się do przekonań na temat tego, jakie stereotypowo są kobiety i jacy są mężczyźni. Na drugim miejscu wymieniano komentarze lub żarty o podtekście seksualnym (31%; 2751 osób), a na trzecim – lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć (26%; 2263 osoby). Pozostałe sytuacje były udziałem mniej niż 1/5 odpowiadających.

Wykres 2 pokazuje procent ankietowanych, którzy słyszeli o wystąpieniu przytoczonego zachowania lub byli jego świadkiem. Trzy najczęściej wskazywane formy nierównego

---

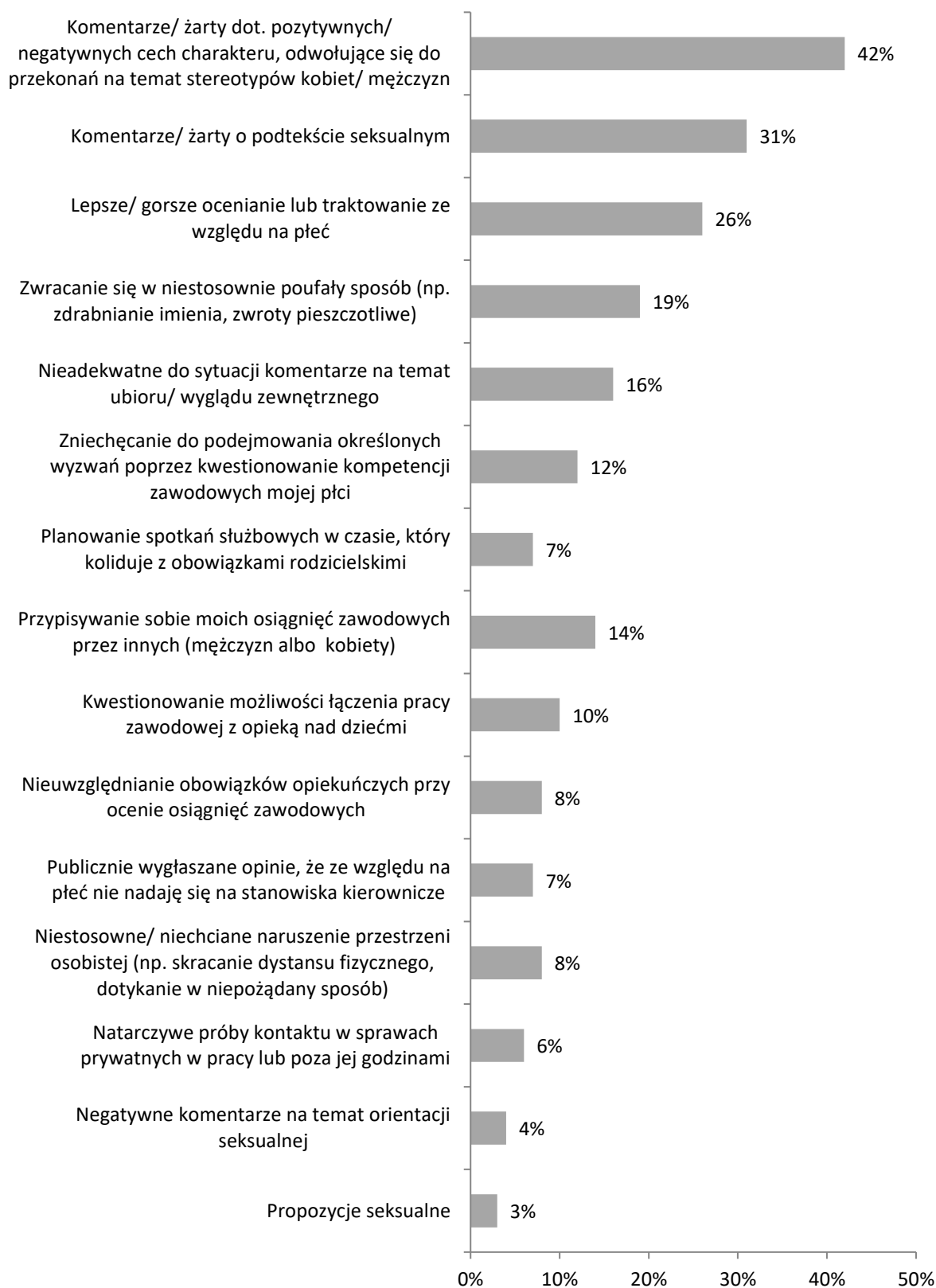
<sup>1</sup> Z 10907 respondentek i respondentów, którzy zaczęli wypełnianie ankiety, w bloku pytań o własne doświadczenia nierównego traktowania równość odpowiadało między 8790 a 8739 osób, a w kolejnym bloku pytań o to, czy ktoś słyszał o występowaniu tych sytuacji lub był ich świadkiem – między 6993 a 6938 osób, w zależności od stwierdzenia. Patrząc na wykresy należy zatem pamiętać, że prezentowane procenty odnoszą się do tego, ile osób ustosunkowało się do danego stwierdzenia w niniejszych dwóch blokach, a nie do początkowej wielkości próby.

traktowania były takie same, jak w przypadku własnych doświadczeń badanych: komentarze lub żarty powielające stereotypy o kobietach i mężczyznach (40%; 2776 osób), komentarze lub żarty o podtekście seksualnym (31%; 2184 osoby), oraz lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć (28%; 1970 osób). Po 20% badanych słyszało o wystąpieniu lub było świadkiem zwracania się do kogoś w niestosownie poufały sposób i nieadekwatnych komentarzy na temat ubioru lub wyglądu zewnętrznego.

Najcięższe postaci nierównego traktowania, takie jak propozycje seksualne, negatywne komentarze na temat orientacji seksualnej oraz naruszanie nietykalności cielesnej były udziałem odpowiednio 3% (277 osób), 4% (376 osób) i 8% (734 osoby) respondentek i respondentów, a słyszało o nich lub było ich świadkiem 6% (384 osoby) i po 11% (734 – 763 osoby) ankietowanych.

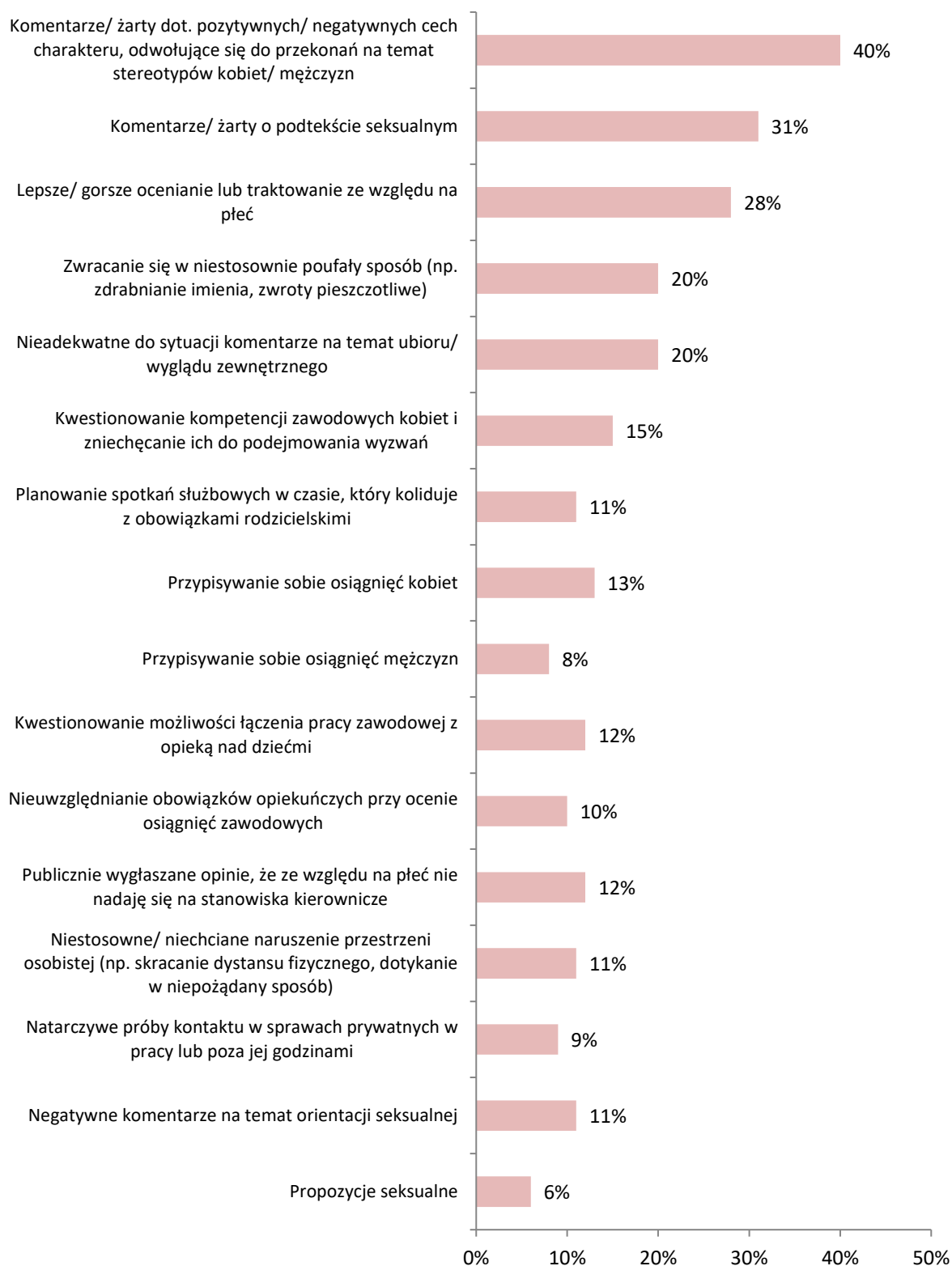
Podsumowując odnotowujemy, że **w największym stopniu rozpowszechnioną formą nierównego traktowania na Uniwersytecie Warszawskim są komunikaty werbalne w formie komentarzy lub żartów.**

## Doświadczenia własne



Wykres 1. Czy doświadczyłeś/aś podanych sytuacji? Frekwencje odpowiedzi.

## Słyszenie o/ bycie świadkiem



Wykres 2. Czy byłeś/aś świadkiem lub słyszałeś/aś o występowaniu przytoczonej sytuacji na Uniwersytecie Warszawskim? Frekwencje odpowiedzi.

## Wyniki dla grup zawodowych

Następnym krokiem analiz rozpowszechnienia różnych form nierównego traktowania na Uniwersytecie Warszawskim było sprawdzenie, w jaki sposób kwestia ta dotyczy czterech głównych grup zawodowych, czyli studentów, doktorantów, pracowników naukowych i dydaktycznych, oraz pozostałych pracowników. Najliczniejszą grupą badanych okazali się studenci – na pytania w omawianych obecnie dwóch blokach odpowiadało między 7277 a 7238 osób (w zależności od stwierdzenia), następni byli pracownicy naukowci i dydaktyczni – między 574 a 567 osób, pozostali pracownicy – między 505-495 osób, a na końcu uplasowali się doktoranci – między 436 a 431 osób. O tych nierównych liczebnościach poszczególnych grup należy pamiętać patrząc na wykresy poniżej.

Na Wykresie 3 widać, że najczęściej doświadczana forma nierównego traktowania była identyczna dla wszystkich grup. Komentarzy lub żartów na temat pozytywnych i negatywnych cech stereotypowo przypisywanych kobietom i mężczyznom doświadczyło 42% studentów (3062 osoby), 41% doktorantów (179 osób), 42% pracowników naukowych i dydaktycznych (242 osoby) i 38% innych pracowników (189 osób). W dalszej kolejności studenci i doktoranci doświadczali komentarzy lub żartów o podtekście seksualnym (32%; 2314 osób i 28%; 121 osób) i lepszego lub gorszego oceniania lub traktowania ze względu na płeć (26%; 1853 osoby i 29%; 124 osoby).

Doświadczenia pracowników były nieco odmienne. Pracownicy naukowci i dydaktyczni na drugim miejscu deklarowali niestosownie poufałe zwroty (34%; 192 osoby), a pozostali pracownicy – przypisywanie sobie ich osiągnięć przez innych ludzi (35%; 174 osoby). Na trzecim miejscu pracownicy naukowci i dydaktyczni wymieniali nieuwzględnianie obowiązków opiekuńczych przy ocenie osiągnięć zawodowych (33%; 188 osób), pozostali pracownicy – komentarze lub żarty o podtekście seksualnym (30%; 147 osób). Około 1/3 pracowników naukowych i dydaktycznych doświadczyła także komentarzy lub żartów o podtekście seksualnym, planowania spotkań w czasie kolidującym z obowiązkami rodzicielskimi i przypisywania sobie ich osiągnięć przez innych. Około 1/4 pozostałych pracowników doświadczyła natomiast lepszego lub gorszego oceniania lub traktowania ze względu na płeć i zwracania się do nich w niestosownie poufały sposób.

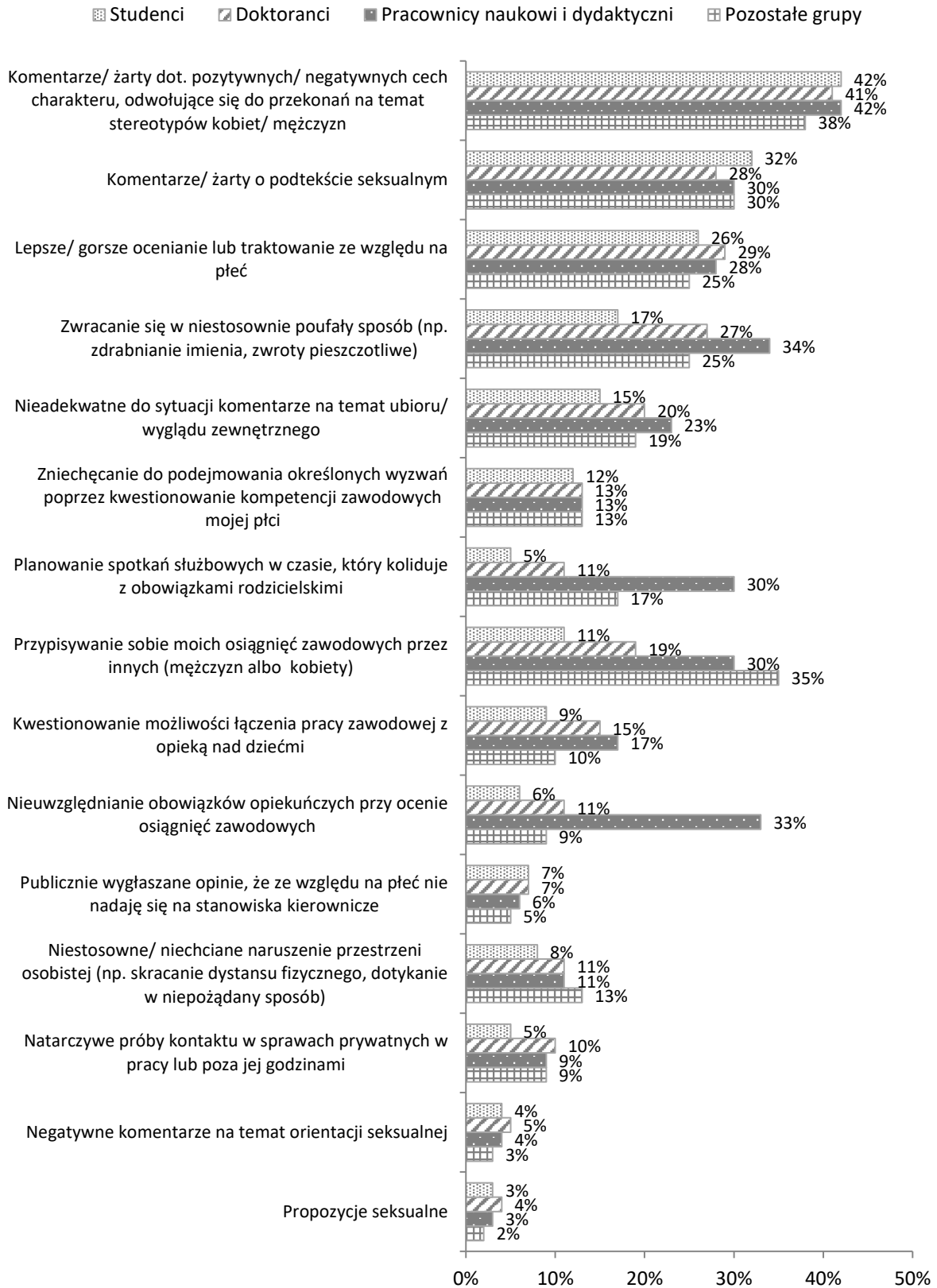


Jeśli chodzi o to, czy ktoś słyszał o wystąpieniu jakiejś formy nierównego traktowania lub był jej świadkiem (por. Wykres 4), to znów komentarze lub żarty odnoszące się do stereotypowych charakterystyk mężczyzn i kobiet wymieniane były przez najwięcej osób z każdej z grup – 39% studentów (2223 osoby), 43% doktorantów (164 osoby), 45% pracowników naukowych i dydaktycznych, i 34% pozostałych pracowników. Zarówno studenci, jak i doktoranci na drugim miejscu wskazywali komentarze lub żarty o podtekście seksualnym (31%; 1738 osób i 37%; 139 osób), a na trzecim – lepsze lub gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć (28%; 1560 osób i 35%; 131 osób). Ponad 1/3 doktorantów słyszała też o zwracaniu się do kogoś przy użyciu niestosownie poufałych zwrotów lub była świadkiem takiego zachowania.

Pracownicy naukowcy i dydaktyczni wielokrotnie słyszeli o albo byli świadkami komentarzy i żartów o podtekście seksualnym, zwracania się do innych w niestosownie poufały sposób i planowania spotkań w czasie kolidującym z obowiązkami rodzicielskimi (po 36%; 192, 190 i 190 osób). Ponad 1/3 z nich wymieniła też nieuwzględnianie obowiązków opiekuńczych przy ocenie osiągnięć zawodowych. Pozostali pracownicy wskazywali kolejno komentarze lub żarty o podtekście seksualnym (27%; 115 osób) i przypisywanie sobie osiągnięć kobiet przez inne kobiety lub mężczyzn (25%; 108 osób).

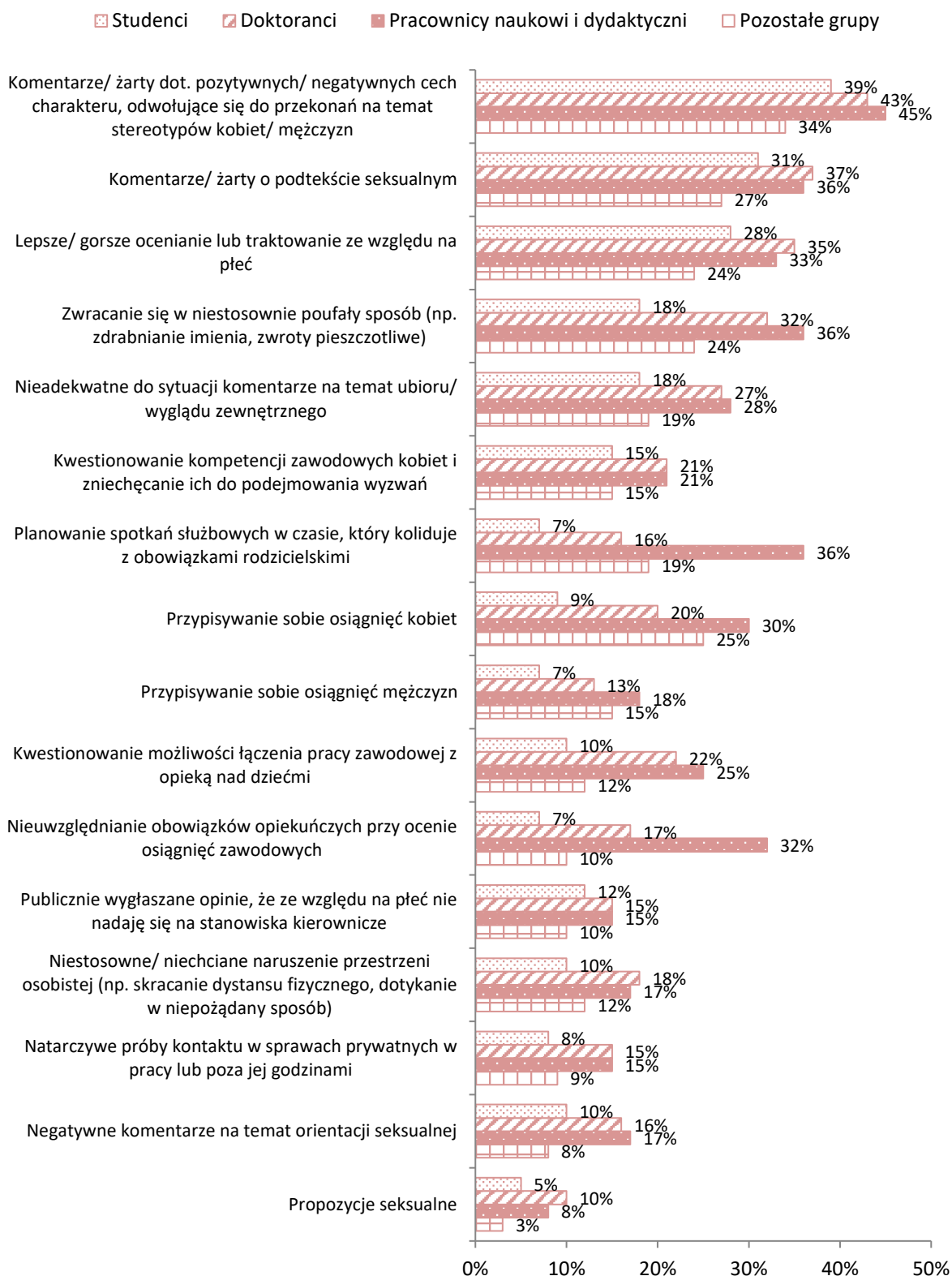
**Na koniec możemy dojść do wniosku, że obraz występowania różnych form naruszania równości, jaki wyłania się w przypadku studentów i doktorantów, odwzorowuje ten omówiony wcześniej dla Uniwersytetu Warszawskiego jako całości. Obie te grupy spotykają się najczęściej z dyskryminującymi komunikatami ustnymi i odnosi się to do doświadczeń własnych, jak i do wiedzy na temat nierównego traktowania osób trzecich. Tymczasem pracownicy doświadczają, słyszą o i są świadkami sytuacji, które wykraczają poza sferę werbalną. Sytuacje te systematycznie dotyczą obszarów życia zawodowego, związanych na przykład z odbieraniem komuś jego zasług, czy konfliktów między życiem zawodowym a prywatnym, na przykład z powodu nieadekwatnej do potrzeb organizacji pracy.**

## Wyniki dla grup zawodowych: Doświadczenia własne



Wykres 3. Czy doświadczyłeś/aś podanych zachowań? Frekwencje odpowiedzi z podziałem na cztery grupy zawodowe.

## Wyniki dla grup zawodowych: Słyszenie o/ bycie świadkiem



Wykres 4. Czy byłeś/aś świadkiem lub słyszałeś/aś o występowaniu przytoczonej sytuacji na Uniwersytecie Warszawskim? Frekwencje odpowiedzi z podziałem na cztery główne grupy zawodowe.

---

# Sprawcy, ofiary i kontekst sytuacyjny nierównego traktowania

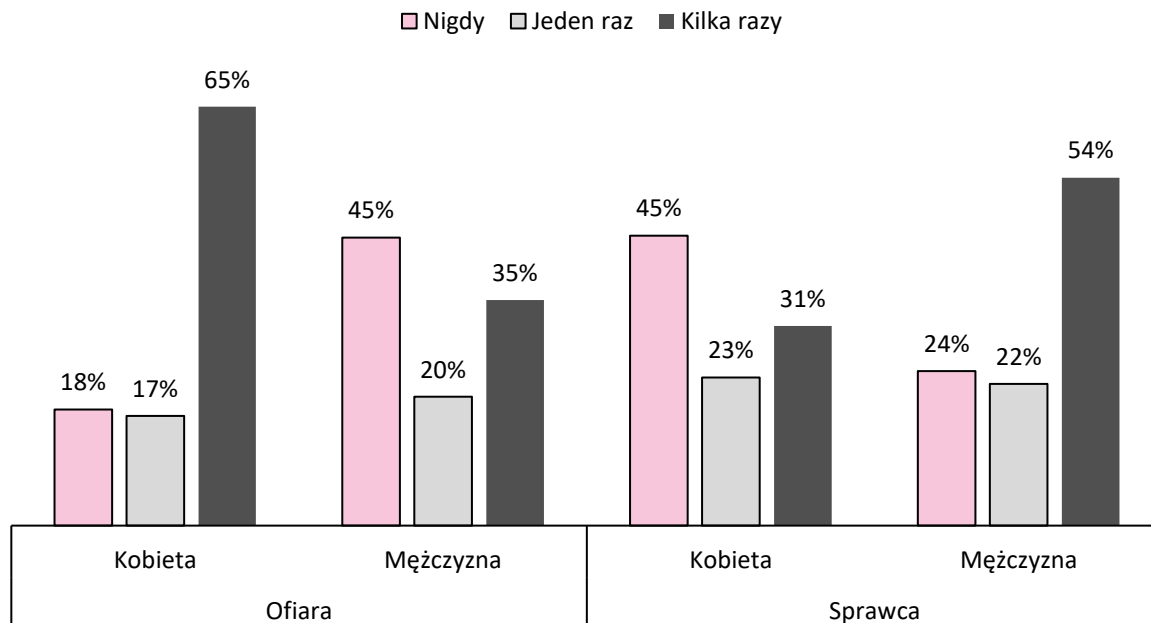
---

Jednym z celów badania było ustalenie, w jakich kontekstach najczęściej dochodzi do nierównego traktowania na Uniwersytecie Warszawskim. Czynniki, które uznaliśmy za kluczowe dla opisu tych kontekstów zostały przedstawione w bloku pytań, gdzie badani i badane opisywali przykłady nierównego traktowania. Prosimy o wskazanie płci sprawcy i osoby pokrzywdzonej, zajmowanych przez nich stanowisk oraz relacji zawodowej między nimi. Pytaliśmy także o to, w jakim miejscu doszło do nierównego traktowania.

## Płeć a przypadki nierównego traktowania

Z doświadczeń raportowanych przez osoby, które wzięły udział w naszym badaniu wynika, że **mężczyźni częściej dopuszczali się nierównego traktowania niż kobiety** (por. Wykres 5). 76% ankietowanych spotkało się – bezpośrednio czy pośrednio – z nierównym traktowaniem ze strony mężczyzn (w tym 54% osób badanych przyznało, że zdarzyło się to kilka razy). Gdy pytaliśmy o kobiety-sprawczynie, 55% osób badanych przyznało, że co najmniej raz spotkało się bezpośrednio lub pośrednio z nierównym traktowaniem z ich strony (w tym 31% uczestników przyznało, że zdarzyło się to kilka razy).

W raportowanych przypadkach nierównego traktowania, jako **osoby poszkodowane przeważnie wskazywane były kobiety (82%)**. Nie jest jednak tak, że osoby badane nie raportowały nierównego traktowania wobec mężczyzn – 55% badanych jej doświadczyło lub słyszało o takich przypadkach (por. wykres 5).

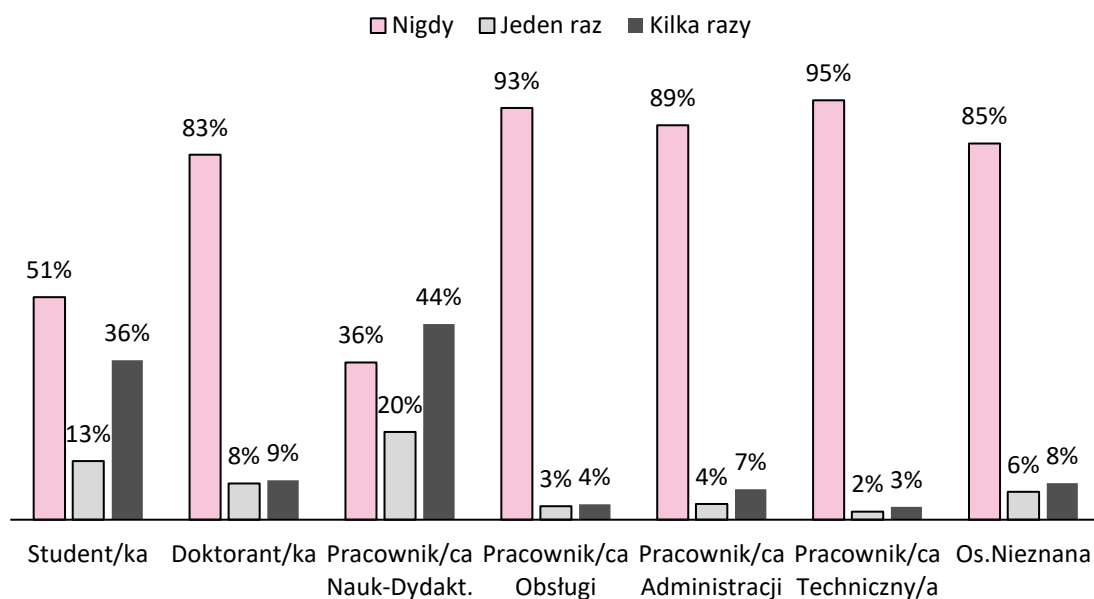


Wykres 5. Płeć sprawców i ofiar nierównego traktowania na UW. Frekwencje odpowiedzi

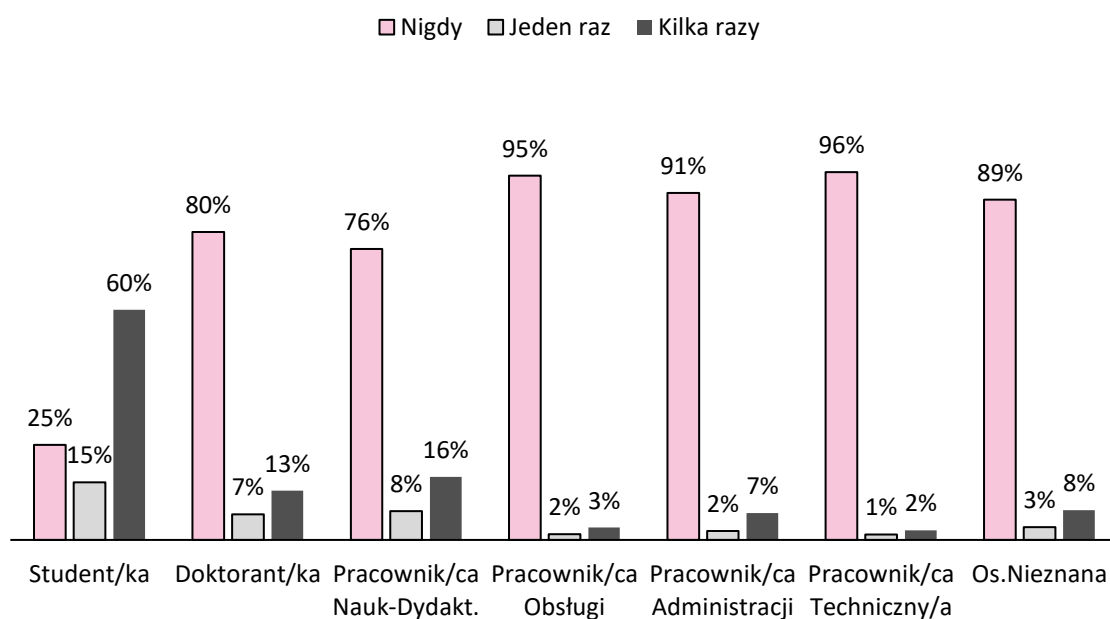
**Czy członkowie różnych grup zawodowych w obrębie UW różnili się w swoich odpowiedziach odnośnie płci ofiar i sprawców nierównego traktowania?** W większości przypadków optyka studentów, doktorantów i pracowników UW okazała się być dosyć podobna. Wszystkie grupy częściej raportowały przypadki poszkodowanych kobiet niż mężczyzn. Podobnie, wszystkie grupy zawodowe wskazywały częściej na sprawców-mężczyzn niż sprawczynie-kobiety, choć warto zauważyć, że różnica ta była najmniejsza wśród osób, które zaklasyfikowaliśmy jako pozostałych pracownicy.

## Stanowisko osób dopuszczających się i doświadczających nierównego traktowania

Poprosiliśmy respondentów i respondentki o określenie stanowiska osób dopuszczających się i doświadczających nierównego traktowania w raportowanych przez nich przykładach wydarzeń (por. Wykresy 6-7)

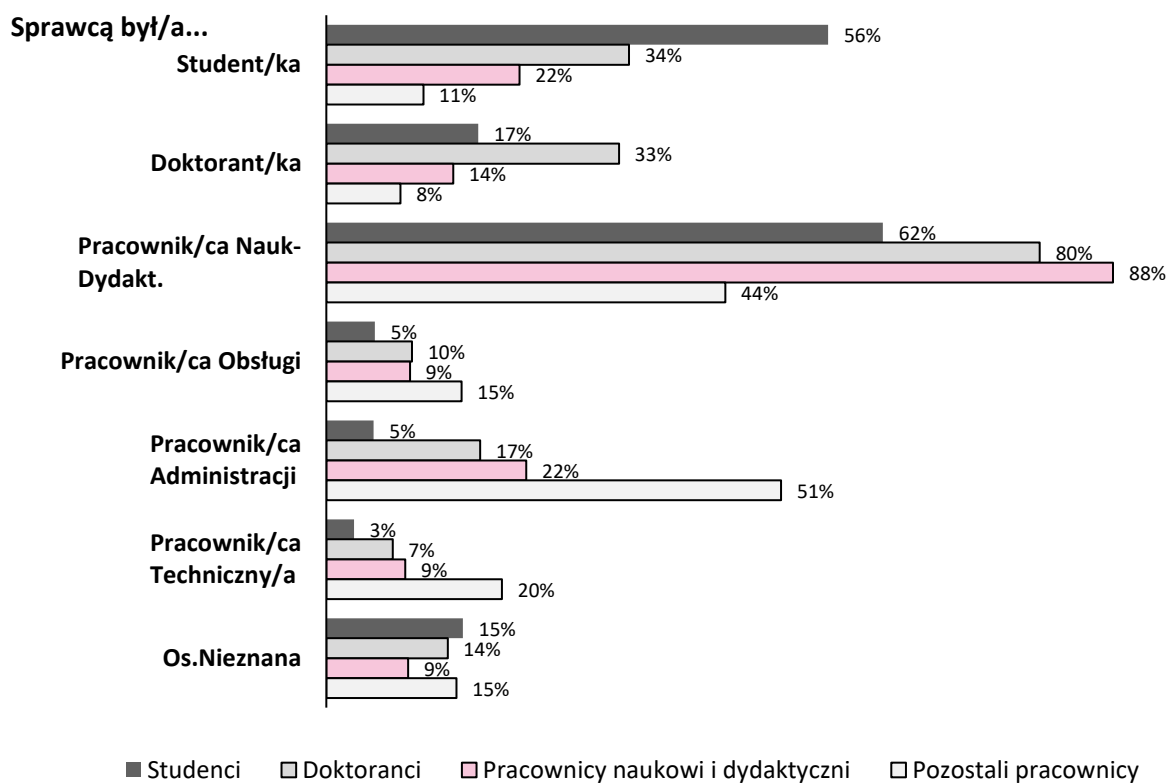


Wykres 6. Kto dopuszcza się nierównego traktowania na UW? Frekwencje odpowiedzi.

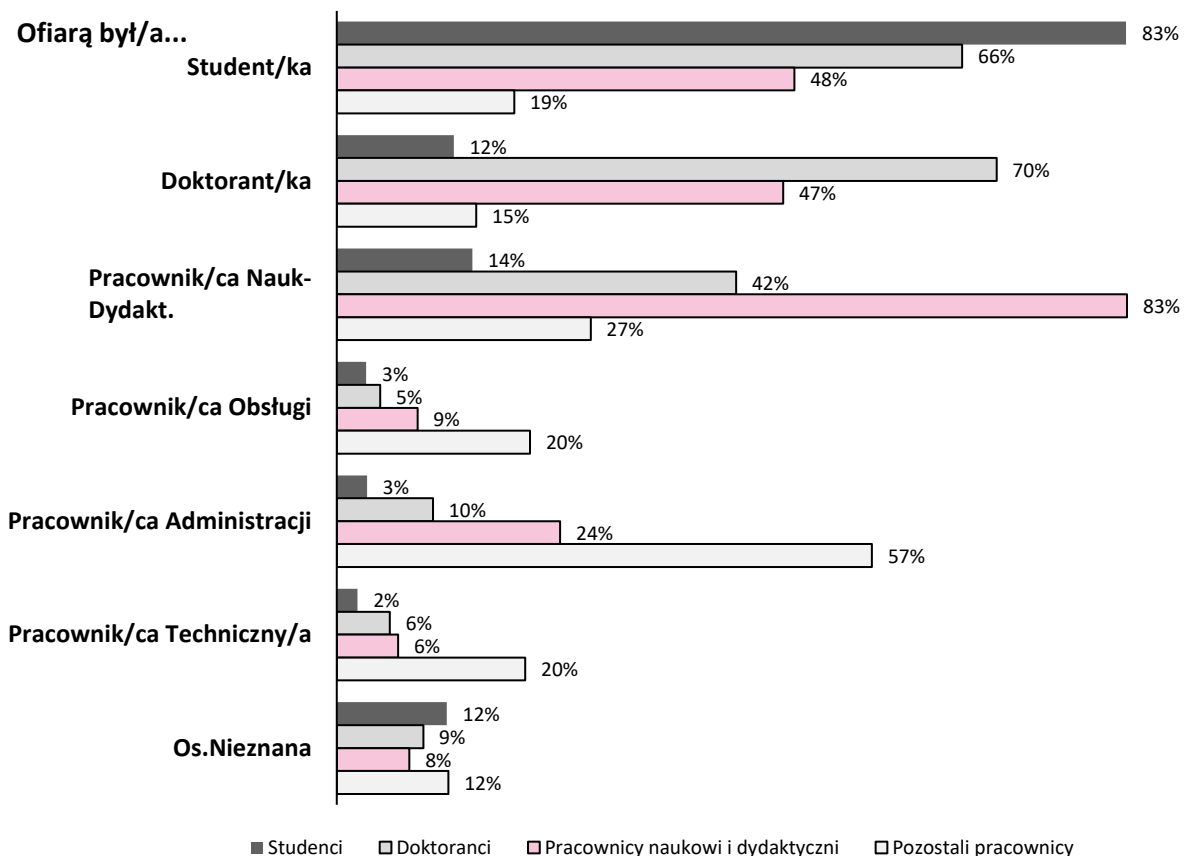


Wykres 7. Kto doświadcza nierównego traktowania na UW? Frekwencje odpowiedzi.

Rozkłady odpowiedzi przedstawione na wykresach 6-7 wskazują, że szczególnie często nierównego traktowania doświadczają studenci, a jej sprawcami są inni studenci bądź pracownicy naukowcy i dydaktyczni. Jednakże analiza odpowiedzi w rozbiciu na poszczególne grupy zawodowe pokazuje, że ta optyka charakteryzuje przede wszystkim samych studentów - skądinąd najliczniej reprezentowanych w naszej próbie, a przez to mających największy wpływ na wyniki ogólne (por. Wykresy 8-9). W odpowiedziach innych grup (nie-studentów) dominują wskazania przypadków nierównego traktowania ze strony pracowników naukowych i dydaktycznych. Ponadto pozostali pracownicy często raportowali także nierówne traktowanie ze strony administracji. Każda z grup – studenci, doktoranci, pracownicy naukowcy i dydaktyczni i pozostali pracownicy – raportowała przede wszystkim sytuacje, w których osoba pokrzywdzona należała do ich własnej grupy zawodowej. Wyjątkiem są doktoranci, którzy równie często podawali sytuacje, w których ucierpieli doktoranci i studenci. Warto zastanowić się nad konsekwencjami **braku wiedzy o nierównym traktowaniu osób spoza własnej grupy zawodowej takimi jak poczucie alienacji i trudność w poszukiwaniu wsparcia wśród osób spoza własnej grupy** (por. DeSouza , Wesselmann, Ispas, 2017 ).



Wykres 8. **Sprawcy nierównego traktowania** – odpowiedzi poszczególnych grup pracowników i studentów. Słupki przedstawiają zsumowany odsetek odpowiedzi: „jeden raz” oraz „kilka razy”.

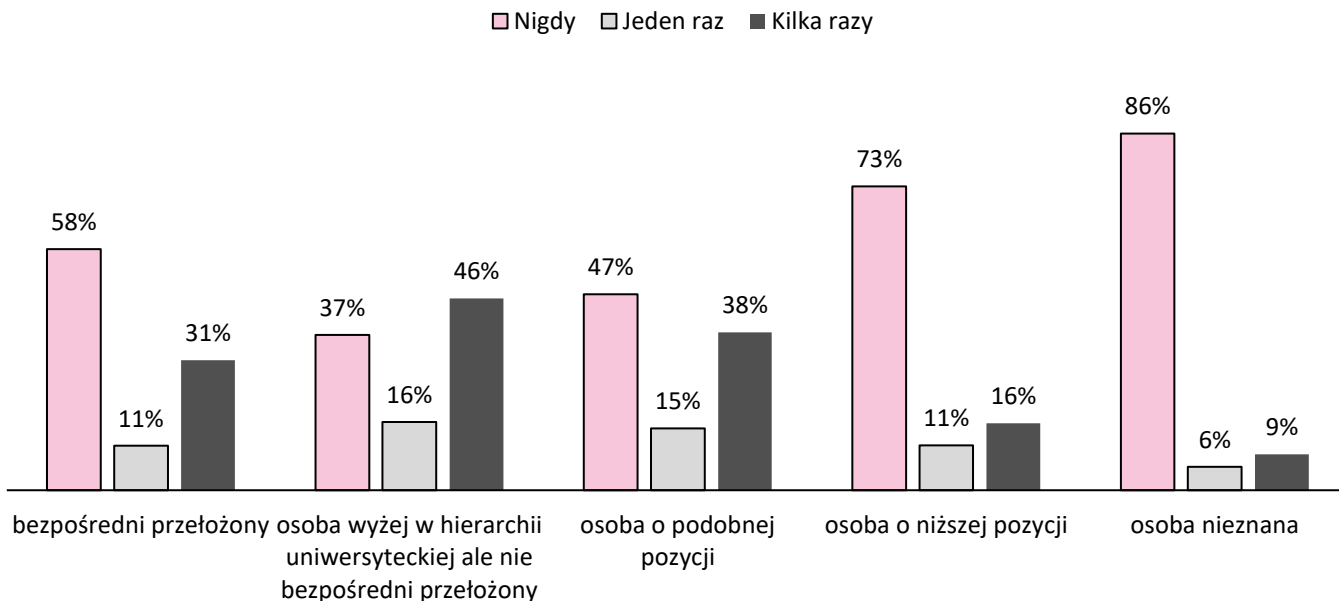


Wykres 9. Poszkodowani nierównym traktowaniem – odpowiedzi poszczególnych grup pracowników i studentów. Słupki przedstawiają zsumowany odsetek odpowiedzi: „jeden raz” oraz „kilka razy”.

Kolejne pytania odnosiły się do relatywnego statusu osób dopuszczających się nierównego traktowania (por. Wykres 9). Jeśli osoba poszkodowana była pracownikiem lub doktorantem, kafeteria odpowiedzi pozwalała na wybór jednej z następujących opcji, opisujących status sprawcy:

- bezpośredni przełożony
- osoba wyżej w hierarchii uniwersyteckiej ale nie bezpośredni przełożony
- osoba o podobnej pozycji
- osoba o niższej pozycji
- żadne z powyższych





**Wykres 9. Kim dla osoby poszkodowanej była osoba dopuszczająca się nierównego traktowania?**

Frekwencje odpowiedzi **pracowników UW**.

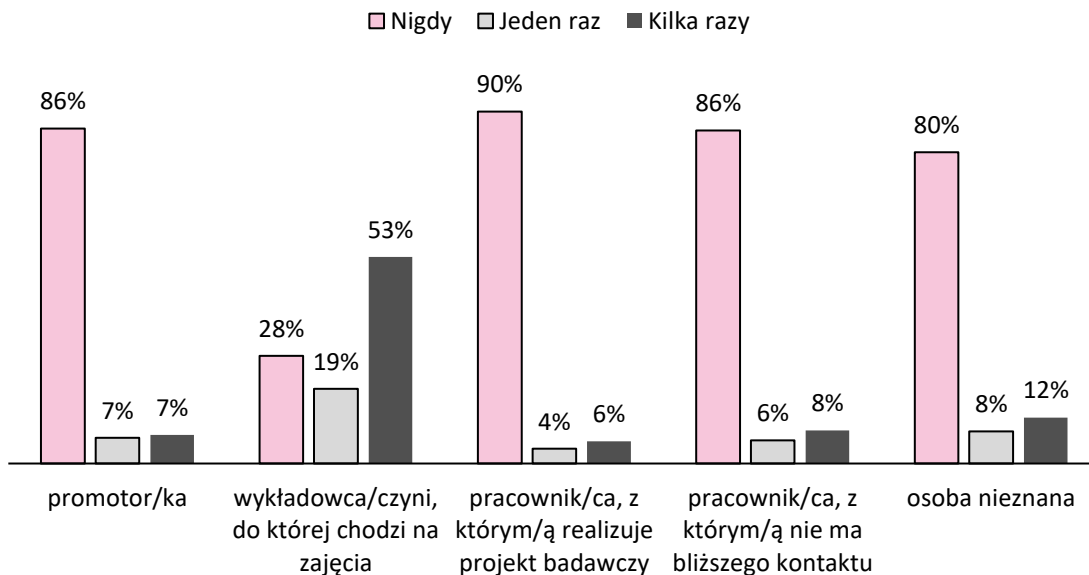
Wyniki pokazują, że pracownicy i doktoranci doświadczają nierównego traktowania najczęściej ze strony osób o wyższym statusie oraz tych zajmujących podobną pozycję w hierarchii uniwersyteckiej. Z kolei z nierównym traktowaniem ze strony bezpośredniego przełożonego miała do czynienia co trzecia osoba badana (bezpośrednio lub pośrednio - jako świadek lub ze słyszenia).

Studenci określali relatywny stosunek poszkodowanego do sprawcy wybierając opcje z poniższej listy:

- Promotor/ka
- Wykładowca/czyni, do której chodzę na zajęcia
- Pracownik/ca, z którym/ą realizuję projekt badawczy
- Pracownik/ca, z którym/ą nie miałem/am nigdy bliższego kontaktu
- Osoba nieznana

Z odpowiedzi studentów wynika, że najczęściej z nierównym traktowaniem spotykali się ze strony wykładowców, w których zajęciach uczestniczyli (por. Wykres 10). Warto przy tym zauważyć, że pytania o nierówne traktowanie ze strony promotora/promotorki lub

pracownika/pracownicy, z którą student/ka realizuje projekt badawczy mogą być zaniżone, ponieważ nie wszyscy studenci posiadają promotora, a jedynie niewielu uczestniczy w realizacji projektów badawczych.



Wykres 10. Kim dla osoby poszkodowanej była osoba dopuszczająca się nierównego traktowania? Frekwencje odpowiedzi studentów UW.

## Kontekst sytuacyjny nierównego traktowania

Czy są na uczelni miejsca, w których pracownicy i studenci mogą być szczególnie narażeni na nierówne traktowanie? Osoby badane, opisując wybrane akty nierównego traktowania, wskazywały w jakim miejscu na ich wydziale lub w jakiej sytuacji do nich dochodziło (por. Wykres 11). Kafeteria odpowiedzi pozwalała na wybór jednej z siedmiu predefiniowanych odpowiedzi:

- zajęcia
- egzamin
- dyżur naukowy
- pomieszczenie służbowe (inne niż gabinet podczas dyżuru naukowego)
- wyjazd związany z działalnością uniwersytetu
- korytarz, bufet
- przestrzeń przed wydziałem

Badani mieli także możliwość podania własnych odpowiedzi spoza listy.

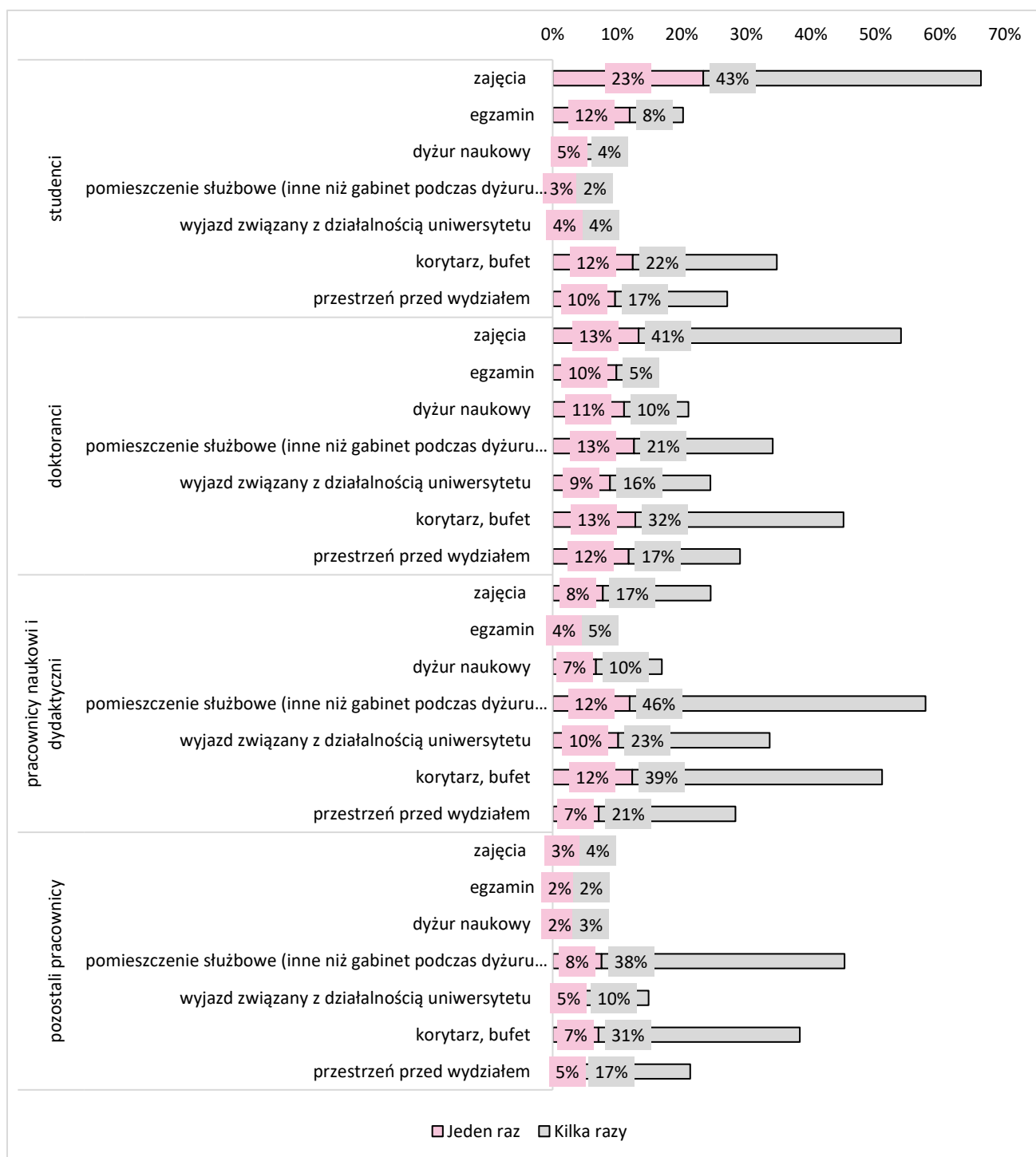
W przypadku pytania o kontekst sytuacyjny wyniki zbiorcze mogą być mylące, ponieważ w oczywisty sposób pewne grupy osób badanych (np. studenci) mają z pewnymi kontekstami (np. zajęciami, egzaminami) więcej do czynienia niż inni (np. pracownicy administracji). Dlatego też wyniki przedstawiamy od razu w podziale na kategorie zawodowe, z pominięciem zbiorczych frekwencji odpowiedzi.

Studenci najczęściej przypadków nierównego traktowania raportują w kontekście zajęć dydaktycznych; relatywnie często wskazują na nią także w przestrzeni przed wydziałem oraz na korytarzu czy w bufecie.

Pracownicy naukowcy i dydaktyczni oraz pozostali pracownicy UW dostrzegają nierówne traktowanie w innych miejscach – przede wszystkim w gabinetach służbowych. Podobnie jak studenci, relatywnie często raportowali też przypadki nierównego traktowania w przestrzeni przed wydziałem oraz na korytarzu czy w bufecie.

Rozkład odpowiedzi udzielonych przez doktorantów jest zbliżony do tych otrzymanych od studentów – oni również wskazują na zajęcia dydaktyczne, przestrzeń korytarza i bufetu jako najczęstszy kontekst nierównego traktowania. Doktoranci, w odróżnieniu od studentów a podobnie do pracowników, relatywnie często wskazują na nierówne traktowanie w pomieszczeniach służbowych.

Wśród odpowiedzi otwartych relatywnie często pojawia się nierówne traktowanie w kontakcie mailowym oraz podczas spotkań. Warty odnotowania wydaje się także fakt, że **wiele odpowiedzi otwartych opisuje sytuacje, które nie mogą zostać zaklasyfikowane jako przejawy nierównego traktowania. Świadczy to o potrzebie edukowania społeczności UW w zakresie różnic między nierównym traktowaniem a innymi nieprzyjemnymi doświadczeniami związanymi z pracą/nauką.**



Wykres 11. W jakim miejscu/sytuacji doszło do nierównego traktowania? Frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup zawodowych.

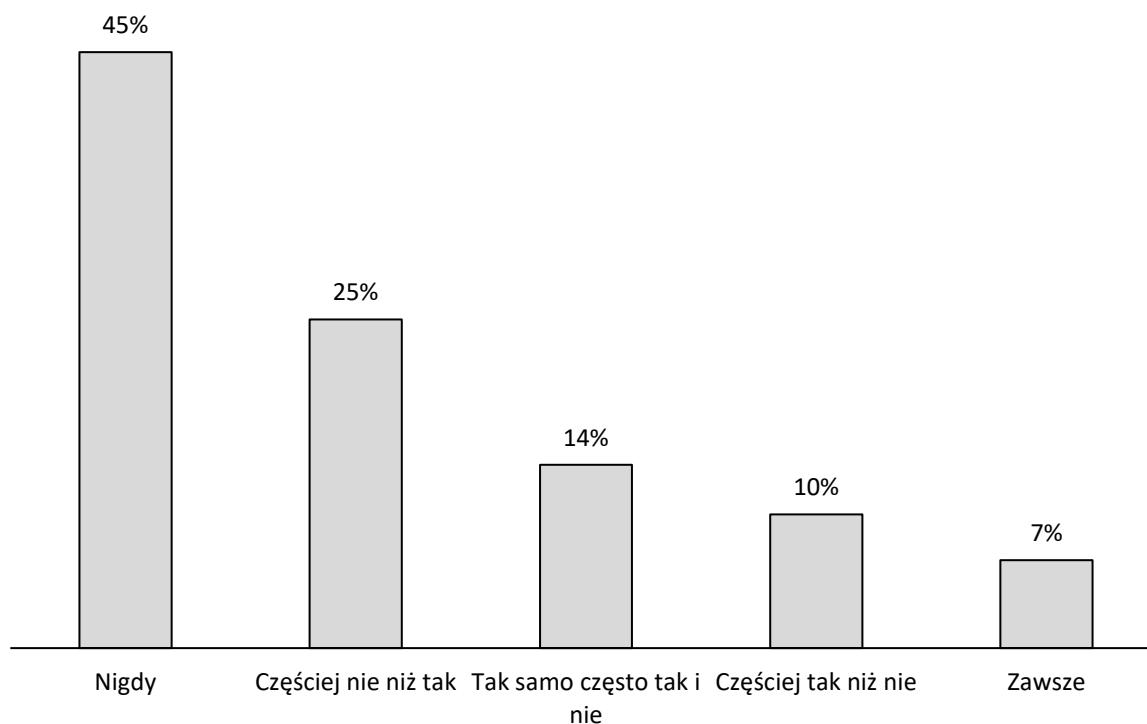
---

# Reagowanie na przypadki nierównego traktowania

---

Opis kultury antydyskryminacyjnej organizacji tworzą nie tylko informacje o zachowaniach o charakterze dyskryminacyjnym, bądź ich braku, ale również informacje dotyczące reakcji członków organizacji na tego typu zachowania. Takie informacje pozwalają nie tylko na odpowiedź, jakie normy deskryptywne panują w organizacji, ale również wskazują normy proskryptywne i preskryptywne, czyli takie, które opisują jakich zachowań unikać a jakie realizować. W niniejszym kontekście powszechne reakcje takie jak przykładowo wyrażanie zgorznienia lub krytyka w odpowiedzi na zachowania o charakterze dyskryminacyjnym, świadczą o istnieniu normy proskryptywnej. Z drugiej strony, konsekwentne zgłaszanie każdego przypadku nierównego traktowania może świadczyć o istnieniu normy preskryptywnej.

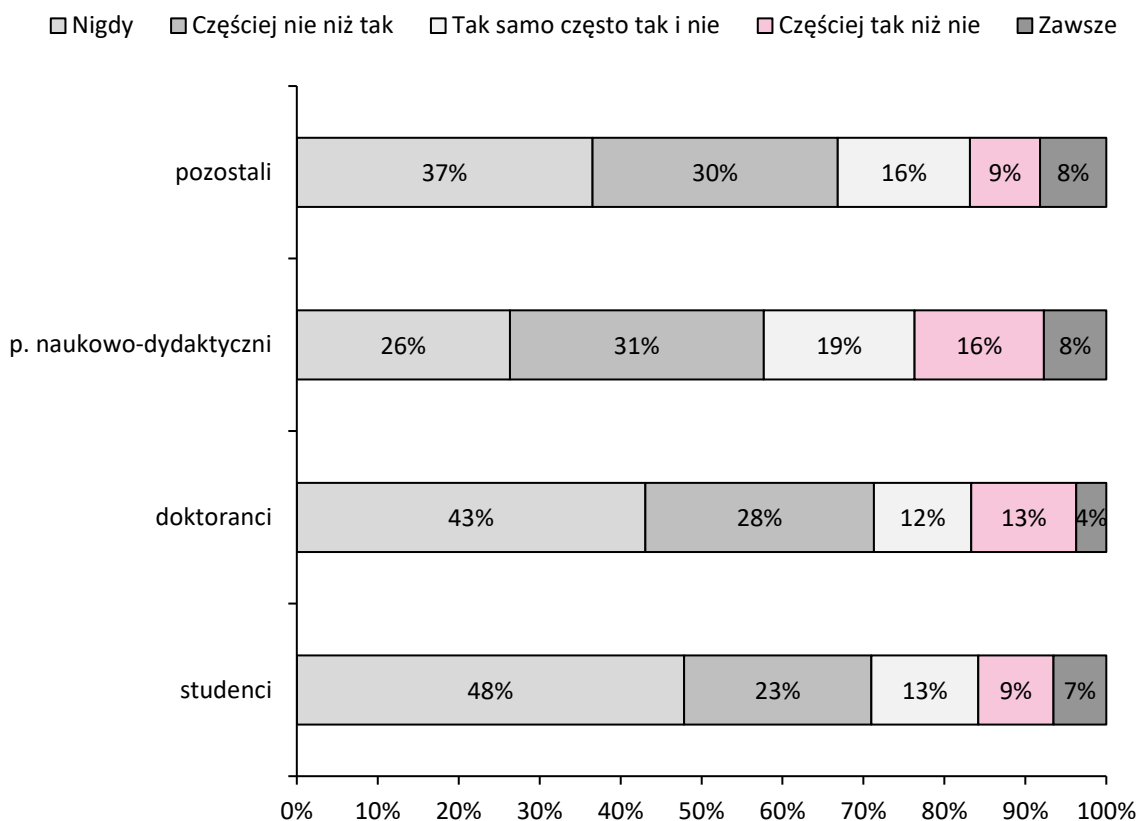
W ramach realizowanego sondażu sprawdzano jak często osoby pracujące lub studiujące na Uniwersytecie Warszawskim reagują na nierówne traktowanie ze względu na płeć, na czym polegają ich reakcje oraz z czego może wynikać ich brak. Postanowiono przyjrzeć się nie tylko reakcjom podejmowanym osobiście, ale również tym, które można zaobserwować w otoczeniu. Pytania dotyczące reagowania zadawano jedynie tym osobom, które wskazały na bycie świadkiem lub ofiarą jednego lub więcej aktów nierównego traktowania. W pierwszej kolejności przywołano te wydarzenia, następnie zapytano, czy „próbował/a Pan/i w jakikolwiek sposób przeciwdziałać wskazanej sytuacji?” (z możliwością odpowiedzi: tak lub nie) lub – w przypadku wielu wydarzeń – czy „w przywołanych sytuacjach”: *Nigdy nie reagowałem/am; Częściej nie reagowałem/am niż reagowałem/am; Reagowałem/am tak samo często jak nie reagowałem/am; Częściej reagowałem/am niż nie reagowałem/am; Zawsze reagowałem/am*. W przypadku osób, które wskazały bycie świadkiem tylko jednego wydarzenia, dla uproszczenia opisu wyników, odpowiedzi zakodowano jako „Nigdy” w przypadku braku reakcji, bądź „Zawsze” w przypadku wystąpienia reakcji.



Wykres 12. **Częstość reagowania na nierówne traktowanie.** Frekwencje odpowiedzi.

Podsumowanie odpowiedzi przedstawiono na Wykresie 12. Pokazuje on, że zdecydowana większość aktów nierównego traktowania nie spotyka się z żadną reakcją. Prawie 70% respondentów i respondentek wskazało, że nigdy nie zareagowali/ły na tego typu zachowania lub częściej nie podejmowali/ły żadnej reakcji niż podejmowali/ły. Tylko 17% osób badanych wskazało, że zawsze lub w większości przypadków reagowali na nierówne traktowanie.

W dodatkowej analizie sprawdzono częstość reagowania wśród różnych grup zawodowych na UW: studentów, doktorantów, pracowników naukowych i dydaktycznych i pozostałych pracowników (por. Wykres 13).

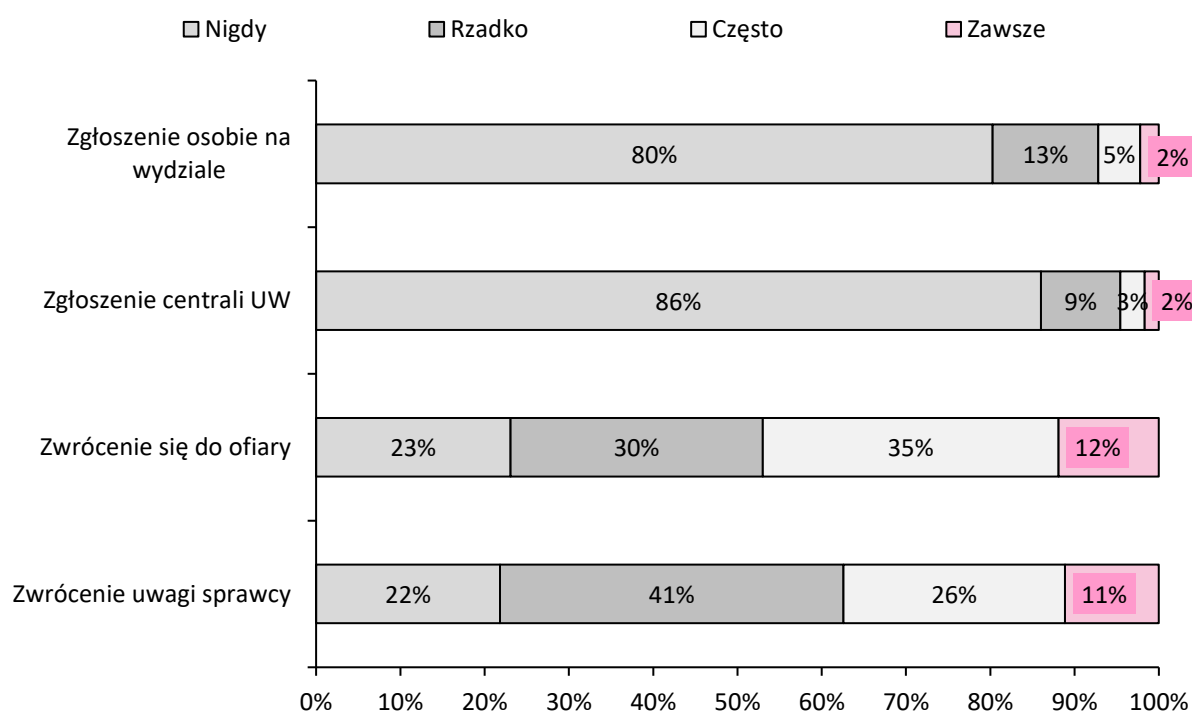


Wykres 13. Częstość reakcji na nierówne traktowanie. Frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup zawodowych.

Brak reagowania na akty nierównego traktowania okazał się być najpowszechniejszy wśród studentów (48%) oraz doktorantów (43%). Wśród pracowników naukowych i dydaktycznych 26% nigdy nie zareagowało na tego typu zachowania, natomiast wśród pozostałych pracowników nigdy nie zareagowało 37%. Jednocześnie pracownicy naukowcy i dydaktyczni okazali się grupą, która najczęściej reaguje na nierówne traktowanie: 24% reagowało zawsze lub w większości przypadków. Zauważalne dysproporcje można tłumaczyć kilkoma czynnikami. Po pierwsze, średnia wieku w grupie pracowników naukowych i dydaktycznych oraz pozostałych pracowników jest zdecydowanie wyższa niż w grupie studentów i doktorantów. Po drugie, pracownicy naukowcy i dydaktyczni oraz pozostali pracownicy charakteryzują się wyższym statusem w ramach jednostek, większym postrzeganym bezpieczeństwem zatrudnienia, oraz większym ogólnym prestiżem zajmowanych stanowisk. Po trzecie, pracownicy naukowcy i dydaktyczni oraz pozostali pracownicy mogą potencjalnie być objęci szerszym zakresem szkoleń, podczas których podejmowana jest tematyka wzajemnego szacunku i unikania dyskryminacji.

## Rodzaje reakcji na nierówne traktowanie

Osoby, które wskazały podjęcie przynajmniej jednej reakcji wobec nierównego traktowania, poproszono o zaklasyfikowanie jej do jednej z 4 możliwych kategorii: *zwrócenie uwagi sprawcy; zwrócenie się do ofiary/próba wsparcia; zgłoszenie zdarzenia odpowiednim osobom w centrali uniwersyteckiej; lub zgłoszenie zdarzenia odpowiednim osobom na wydziale*. Osoby mogły wskazywać więcej niż jeden rodzaj podjętej reakcji. Częstość wskazań poszczególnych reakcji przedstawiono na Wykresie 14.



Wykres 14. Sposoby reagowania na nierówne traktowanie. Frekwencje odpowiedzi.

Wśród osób, które zareagowały na nierówne traktowanie, najczęstszym rodzajem reakcji było zwrócenie się do ofiary i próba udzielenia jej wsparcia (47% zadeklarowało, że zawsze lub często reagowało w ten sposób). Częstość sposobem reagowania było również zwrócenie uwagi sprawcy (37% reagowało w ten sposób często lub zawsze). Z kolei, bardzo rzadkim typem reakcji okazało się być zgłaszanie nierównego traktowania osobom w centrali UW (86% nigdy nie zareagowało w ten sposób) lub na wydziale (80% nigdy nie podjęło się takiego zgłoszenia). **Ten wynik wskazuje na potencjalne trudności jakie władze Uniwersytetu Warszawskiego mogą mieć z oszacowaniem powszechności nierównego traktowania. Takie zdarzenia rzadko spotykają się z reakcją, a gdy świadkom lub ofiarom zdarza się reagować,**



**bardzo rzadko taka reakcja opiera się na władzach Uniwersytetu. W związku z tym do władz centralnych UW oraz do władz wydziałowych może docierać tylko niewielki odsetek spraw, które noszą znamiona dyskryminacji.**

W ramach dodatkowej analizy sprawdzono jak częste są różne rodzaje reakcji w poszczególnych grupach zawodowych na UW (por. Wykres 15). W niemal wszystkich badanych grupach odsetki osób zgłaszających przypadki nierównego traktowania centrali UW lub osobom na wydziale były podobnie niskie (od 79 do 87% nigdy nie zareagowało w ten sposób). Wyjątek stanowili pracownicy naukowcy i dydaktyczni, wśród których odsetek osób zgłaszających przypadki nierównego traktowania odpowiednim osobom na wydziale był najwyższy (32% zadeklarowało, że zdarzyło im się zareagować w ten sposób przynajmniej raz). Odsetki osób reagujących poprzez zwrócenie uwagi sprawcy oraz próbę wsparcia ofiary były podobnie w niemal wszystkich grupach. W tym przypadku jednak wyjątek stanowiły osoby skategoryzowane jako pozostali pracownicy. W tej grupie niemal 40% zadeklarowało, że nigdy nie zdarzyło im się zwrócić uwagi sprawcy nierównego traktowania, natomiast 47% zadeklarowało, że nigdy nie zareagowali poprzez próby wsparcia ofiary.

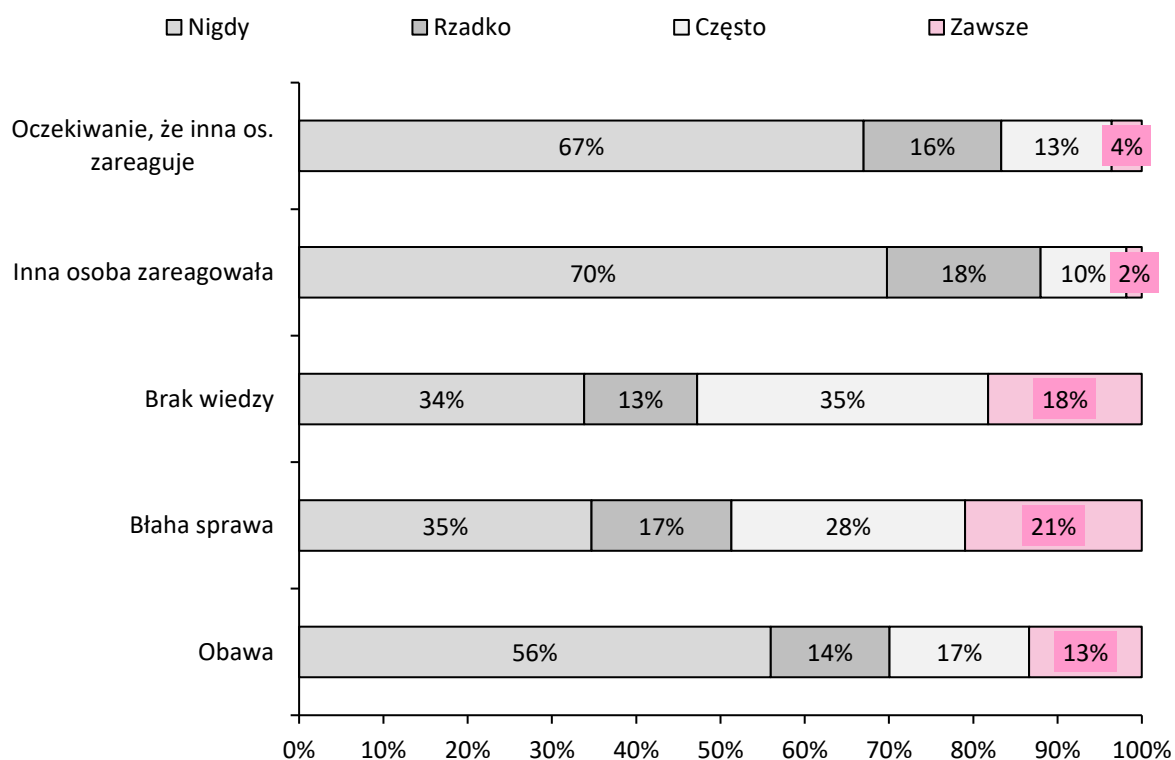


Wykres 15. **Sposoby reagowania na nierówne traktowanie.** Frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup zawodowych.

## Przyczyny braku reakcji na nierówne traktowanie

Osobom, które zadeklarowały, że nie we wszystkich sytuacjach reagowały na przypadki nierównego traktowania, zadano pytania o powody braku reakcji. W kafeterii odpowiedzi umieszczono kilka możliwych przyczyn: *obawę; uznanie sprawy za błahą; brak wiedzy o tym jak zareagować; wcześniejszą reakcją innej osoby; lub oczekiwanie reakcji innej osoby* (por. Wykres 16). Osoby mogły wskazywać jedną lub więcej przyczyn braku reakcji, a w przypadku

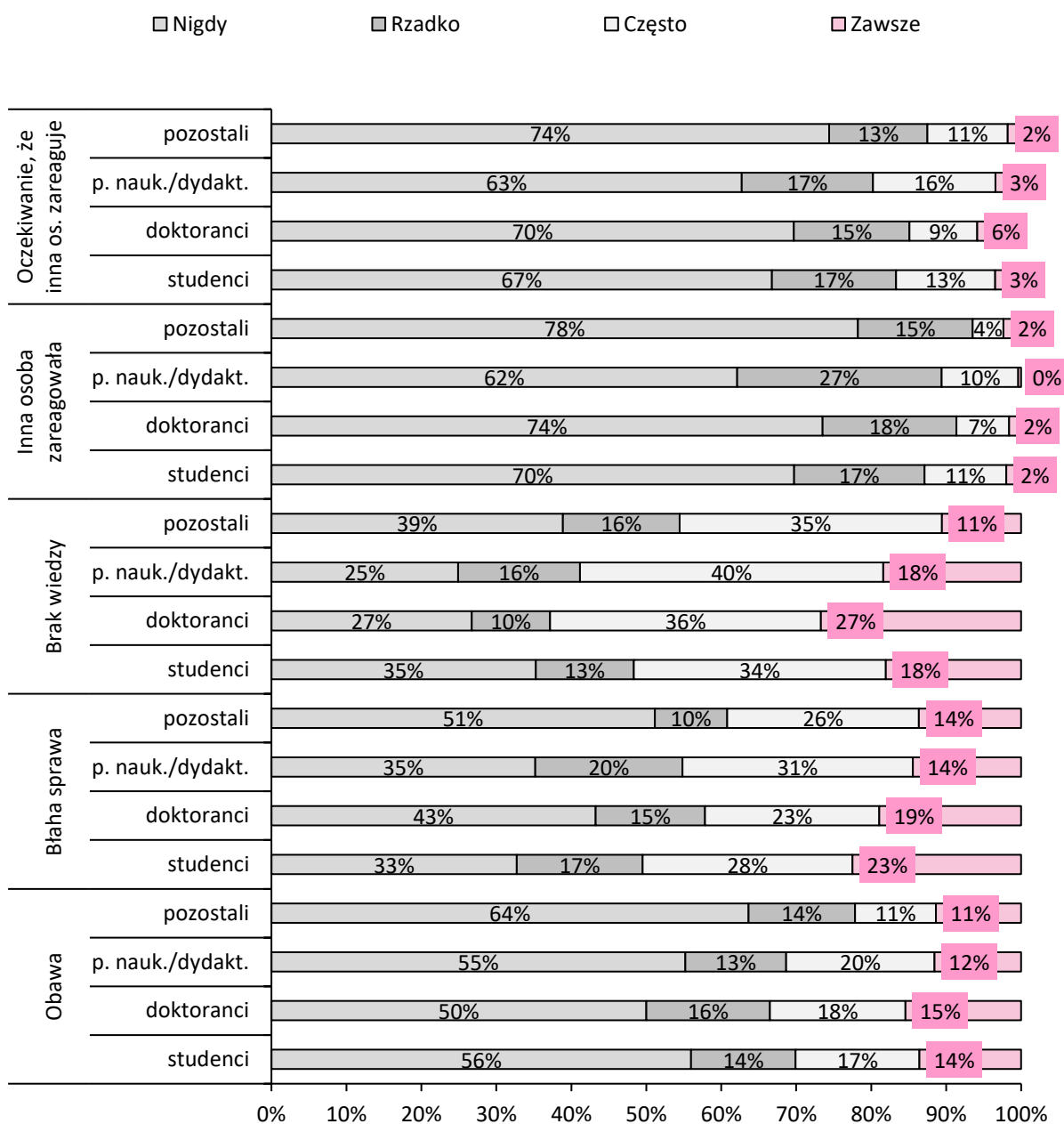
bycia świadkiem lub ofiarą wielu wydarzeń o charakterze dyskryminacyjnych, określać jak często każda z tych przyczyn decydowała o braku reakcji.



Wykres 16. Przyczyny braku reakcji na nierówne traktowanie. Frekwencje odpowiedzi.

**Najczęściej wskazywaną przyczyną braku reakcji okazał się być brak wiedzy o tym jak należy zachować się w danej sytuacji (53% osób wskazało ten powód jako występujący zawsze lub często).** Równie częstą przyczyną braku reakcji okazało się uznanie sprawy za zbyt błahą i nie wymagającą interwencji (odpowiedź *zawsze* lub *często* wskazało 49% osób). **Te dwa wyniki mogą pomóc w wyznaczeniu kierunków dalszych działań ograniczających nierówne traktowanie.** Po pierwsze, wskazują na konieczność szkoleń z zakresu możliwości przeciwdziałania nierównemu traktowaniu. Po drugie, wskazują na konieczność dodatkowej edukacji w zakresie norm antydyskryminacyjnych i wskazania, że niektóre zachowania tylko na pozór mogą okazać się błahe. Należy również zaznaczyć, że niemal 30% osób wskazało brak reakcji ze względu na strach przed konsekwencjami. Uniwersytet jest ze swej natury instytucją silnie zhierarchizowaną. Dlatego obawa przed zwróceniem uwagi osobie o wyższym statusie wydaje się czymś naturalnym. Dalsze szkolenia powinny uwzględnić ten

czynnik. Konieczny wydaje się również zdecydowany głos władz Uniwersytetu, wskazujący, że takie zachowania nie są akceptowane niezależnie od zajmowanego stanowiska.



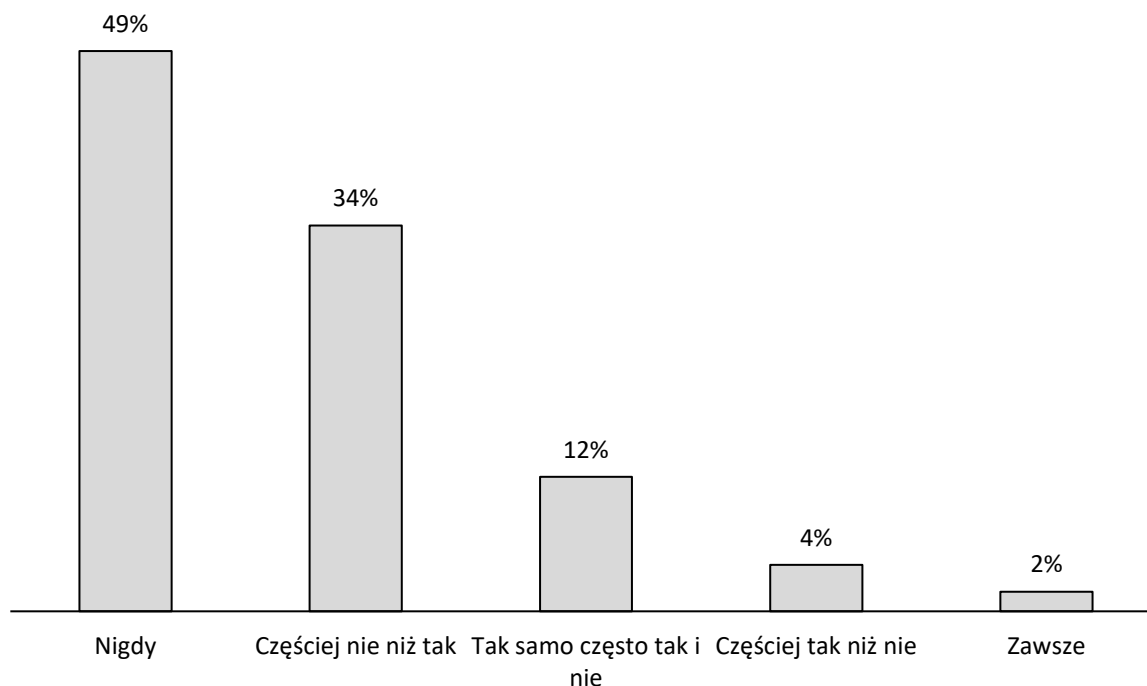
Wykres 17. Przyczyny braku reakcji na nierówne traktowanie. Frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup.

Ponownie dokonano analizy przyczyn braku reakcji na przypadki nierównego traktowania w rozbiciu na poszczególne grupy zawodowe (por. Wykres 17). Wśród niemal wszystkich grup

od 31 do 33% osób wskazywało, że ich brak reakcji wynikał z obawy. Wyjątek stanowili pozostali pracownicy, wśród których obawę jako przyczynę występującą zawsze lub prawie zawsze wskazało 22% osób. Uznanie sprawy za błąd było najczęstszą przyczyną braku reakcji w grupie studentów (51% studentów wskazało, że taki czynnik powstrzymywał ich przed podjęciem reakcji zawsze lub często). Z kolei błąd sprawy najrzadziej była wskazywana jako czynnik powstrzymujący przed reakcją w grupie pozostałych pracowników (40% pozostałych pracowników wskazało, że to był zawsze lub często powód braku reakcji). Na brak wiedzy jak się zachować najczęściej wskazywały doktorantki i doktoranci (63% osób w tej grupie wskazywało, że to była przyczyną zawsze lub często). Natomiast najrzadziej brakiem wiedzy tłumaczyły się osoby w kategorii pozostali pracownicy (46% wskazało, że często lub zawsze była to przyczyna). Wszystkie grupy zawodowe podobnie rzadko wskazywały podjęcie reakcji przez inną osobę jako przyczynę własnego braku reakcji (od 70 do 78% wskazywało, że to nigdy nie była przyczyna). Odstępstwem byli w tym przypadku pracownicy naukowcy i dydaktyczni, gdzie 62% wskazało, że reakcja innych nigdy nie była przyczyną braku ich reakcji, a odpowiednio 38% wskazało, że przynajmniej raz podjęcie reakcji przez inne osoby powstrzymało je przed podjęciem interwencji. We wszystkich grupach rzadko jako przyczynę braku reakcji wskazywano oczekiwanie, że ktoś inny zareaguje (od 67 do 74% osób deklarowało, że nigdy to nie była przyczyna braku reakcji).

## Reakcje innych osób w otoczeniu

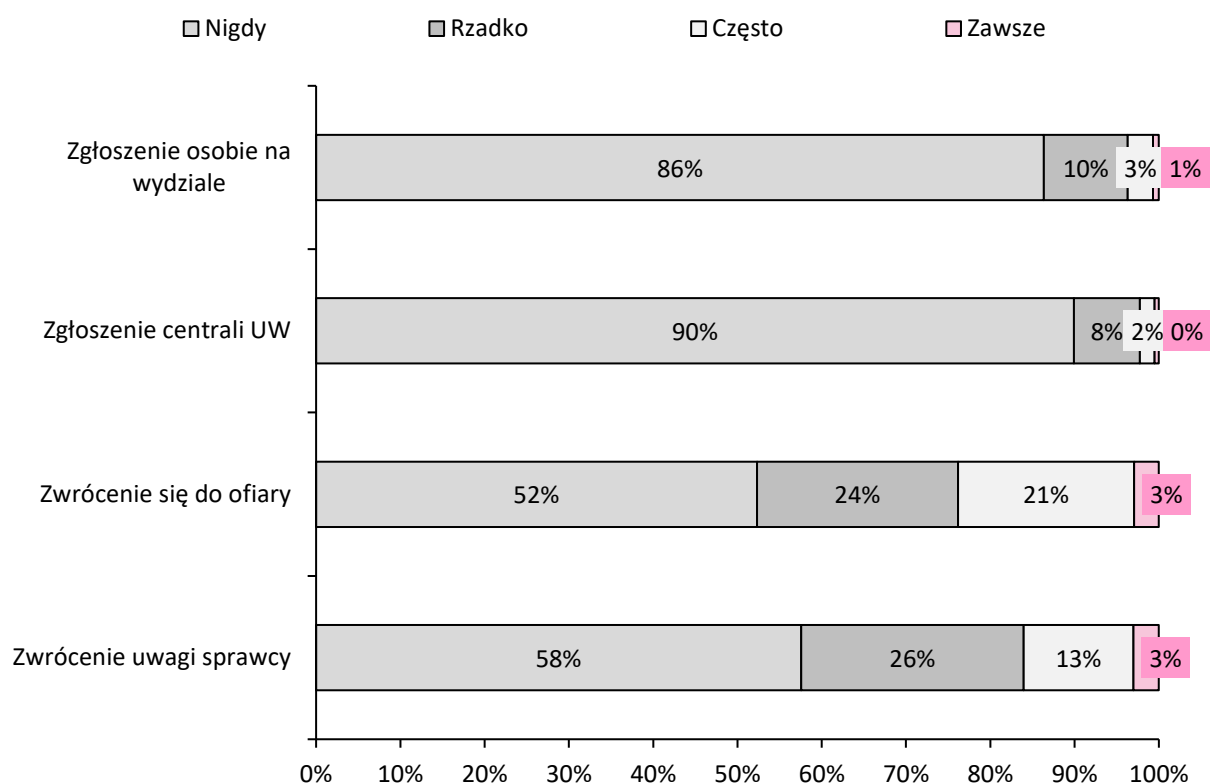
Osoby, które raportowały doświadczenie lub bycie świadkiem nierównego traktowania i jednocześnie wskazały, że w zdarzeniu brały udział inne osoby, zapytano o reakcję pozostałych na omawiane zachowanie. Zapytano, jak często osoby trzecie reagowały na nierówne traktowanie (*Nigdy nie reagowały; Częściej nie reagowały niż reagowały; Tak samo często reagowały jak nie reagowały; Częściej reagowały niż nie reagowały; Zawsze reagowały*). Procenty wskazań przedstawiono na Wykresie 18.



Wykres 18. **Obserwowana częstość reakcji innych osób na nierówne traktowanie.** Frekwencje odpowiedzi.

Analiza rozkładu odpowiedzi wskazuje, że zdaniem uczestników osoby trzecie najczęściej nie reagowały na akty nierównego traktowania (83% wskazało, że osoby trzecie nigdy nie reagowały lub w większości sytuacji nie reagowały w takich sytuacjach). Tylko 6% osób zaobserwowało, że akty nierównego traktowania spotkały się z reakcją innych osób.

Zapytano również, na czym polegała zaobserwowana reakcja innych osób. Podobnie jak w pytaniach o własne reakcje przedstawiono cztery kategorie możliwych odpowiedzi: *zwrócenie uwagi sprawcy; zwrócenie się do ofiary/próba wsparcia; zgłoszenie sprawy osobom w centrali uniwersyteckiej; lub zgłoszenie sprawy osobom na wydziale*. Osoby mogły wybierać więcej niż jeden rodzaj reakcji i – w przypadku bycia świadkiem lub ofiarą wielu zdarzeń – wskazywać częstość różnych kategorii reakcji. Częstości odpowiedzi przedstawiono na Wykresie 19.



Wykres 19. **Obserwowane reakcje innych osób na przypadki nierównego traktowania.** Frekwencje odpowiedzi.

Obserwowane częstości typów reakcji innych osób okazały się być zbieżne z deklarowanymi własnymi reakcjami. Najczęściej wskazywaną reakcją innych osób było zwrócenie się do ofiary i chęć wsparcia (24% wskazało, że obserwowało taką reakcję innych często lub zawsze), a także zwrócenie uwagi sprawcy (16% wskazało, że obserwowało taką reakcję innych często lub zawsze). Najrzadziej obserwowanymi reakcjami okazało się być zgłoszenie sprawy osobom w centrali uniwersyteckiej (90% nigdy nie zaobserwowało takiej reakcji) lub na wydziale (86% nigdy nie zaobserwowało takiej reakcji). Należy jednak zaznaczyć, że te odsetki dotyczą tylko tych obserwowanych reakcji na przypadki nierównego traktowania. Możliwe jest więc, że inne osoby reagowały, ale uczestnicy badania nie mieli o tym wiedzy (przykładowo inne osoby mogły zwrócić uwagę sprawcy na osobności lub napisać anonimowe zgłoszenie do osoby na wydziale)

## Reakcje innych osób a reakcje własne

W ostatniej części analiz prezentowanych w tej części postanowiono sprawdzić, czy istnieje związek pomiędzy częstością reakcji na nierówne traktowanie u innych a częstością własnych reakcji na tego typu zachowania. Z jednej strony obserwowanie, że inne osoby reagują na nierówne traktowanie może zwalniać z odpowiedzialności za podjęcie reakcji: osoby często obserwujące reakcje innych na nierówne traktowanie będą rzadziej same reagować w podobnych sytuacjach. W takim przypadku można spodziewać się ujemnej korelacji pomiędzy częstością reakcji innych a częstością własnych reakcji na nierówne traktowanie. Z drugiej strony, obserwowanie reakcji innych osób na nierówne traktowanie może modelować specyficzne rodzaje zachowań i prowadzić do tworzenia się norm preskryptywnych, dotyczących tego, jak osoba związana z UW powinna postępować w określonych sytuacjach. Jeżeli tak jest, osoby często obserwujące reakcje innych na nierówne traktowanie będą również częściej reagowały na podobne zachowania; korelacja pomiędzy częstością reakcji innych a częstością własnej reakcji będzie dodatnia.

Przeprowadzone analizy jednoznacznie wskazały na występowanie dodatniej korelacji pomiędzy częstością obserwowania reakcji innych osób a własnymi reakcjami,  $r^2(2442) = 0,40$ ,  $p^3 < 0,001$ . **Im częściej uczestnicy obserwowali reakcje innych na nierówne traktowanie, tym częściej sami podejmowali się podobnych reakcji.** Ta zależność wskazuje na istotną rolę norm preskryptywnych oraz modelowania zachowań społecznych.

---

<sup>2</sup> Korelacja ( $r$ ) jest miarą związku między dwiema zmiennymi ilościowymi - wskazuje „znak” i siłę związku. Korelacja dodatnia (pozytywna) oznacza, że wysokim wartościom jednej zmiennej towarzyszą wysokie wartości drugiej. Korelacja ujemna (negatywna) oznacza, że wysokim wartościom jednej zmiennej towarzyszą niskie wartości drugiej. Przyjmuje wartości od -1 (silny negatywny związek) do 1 (silny pozytywny związek). Wartość 0 oznacza brak związku między zmiennymi.

<sup>3</sup> Poziom istotności statystycznej ( $p$ ) odnosi się do uzyskanego wyniku analizy korelacji. Im niższa wartość ( $p$ ) tym większy poziom zaufania, jaki mamy do uzyskanych wyników. Jeżeli wartość ( $p$ ) jest wartością bardzo małą zamiast wartości dokładnej podawana jest informacja, że wartość ta jest mniejsza od jednej tysięcznej  $p < 0.001$ .



---

## Postrzegane normy instytucjonalne

---

W pierwszej części niniejszego raportu przedstawiliśmy częstość występowania różnego rodzaju zachowań zaklasyfikowanych przez nas jako przykłady nierównego traktowania. W bieżącej sekcji pytań, chcieliśmy dowiedzieć się, jak badani postrzegają normy instytucji, tj. jak ich zdaniem instytucja, w której pracują/uczą się reaguje na akty nierównego traktowania wymienione w przygotowanej przez nas liście. Pytaliśmy także, czy poszkodowanymi poszczególnych typów nierównego traktowania są częściej kobiety czy mężczyźni.

### Postrzegane normy reagowania na nierówne traktowanie

Badani po raz kolejny zapoznali się z przygotowaną przez nas listą aktów nierównego traktowania (por. rozdz. *Rozpowszechnienie różnych form nierównego traktowania*). Prosimy, by dla każdego z nich określili, w jaki sposób jest on odbierany na ich wydziale, wybierając odpowiedź z poniższej kafeterii:

- jest uznawane za problem i dąży się do ich rozwiązania
- jest uznawane za problem, ale nie dostrzegam prób ich rozwiązania
- jest przedstawiane jako normalne
- nie zetknąłem/nie zetknęłam się z tym zjawiskiem
- nie wiem nic o postępowaniu wobec tego typu zjawisk

Jak pokazuje Wykres 20, **większość osób badanych zadeklarowała, że nie zetknęła się z podanymi przez nas zjawiskami. Inny wyraźny trend dotyczył deklarowanej przez badanych niewiedzy - w przypadku każdego pytania, blisko jedna czwarta badanych (20-24%) deklaruje, że nic nie wie o postępowaniu wobec danego zjawiska w ich jednostce.**

Spośród ogólnie rzadko raportowanych zachowań nierównościowych, najczęściej spotykano się z komentarzami lub żartami dotyczącymi stereotypów zarówno kobiet jak i mężczyzn oraz komentarzami o podtekście seksualnym, lepszym lub gorszym ocenianiem lub traktowaniem ze względu na płeć, zwracaniem się do innych w nieestosownie poufaty sposób, nieadekwatnymi do sytuacji komentarzami na temat ubioru lub wyglądu oraz kwestionowaniem kompetencji zawodowych kobiet i zniechęcaniem ich do podejmowania

trudniejszych wyzwań. W prawie wszystkich przypadkach, badani uważali, że na ich wydziałach wymienione sytuacje były uznawane za problem i zazwyczaj dążono do ich rozwiązania, rzadziej zaś - były uznawane za problem, ale bez prób rozwiązania. W przypadku komentarzy, żartów i niestosownego spoufalania się 7 do 14% osób deklaroowało, że na ich wydziale takie sytuacje są uznawane za normalne. W innych przypadkach było to 6% lub mniej.

Jak widać problemami, z którymi się spotykano były głównie różnego rodzaju komentarze i żarty. Najrzadsze były natarczywe próby kontaktu w sprawach prywatnych oraz propozycje seksualne. Niestosowne lub niechciane naruszenie przestrzeni osobistej, np. skracanie dystansu fizycznego czy dotykanie w niepożądanym sposób też pojawiały się rzadko. **Nawet, jeśli propozycje seksualne i podobne sytuacje nie były częste, to warto zauważyć, że 5-8% osób deklaroowało, że na ich wydziale nie ma prób ich rozwiązania tego problemu albo zachowania te są przedstawiane, jako normalne. Przy tak poważnych zjawiskach trudno bagatelizować nawet taki procent deklaracji.**

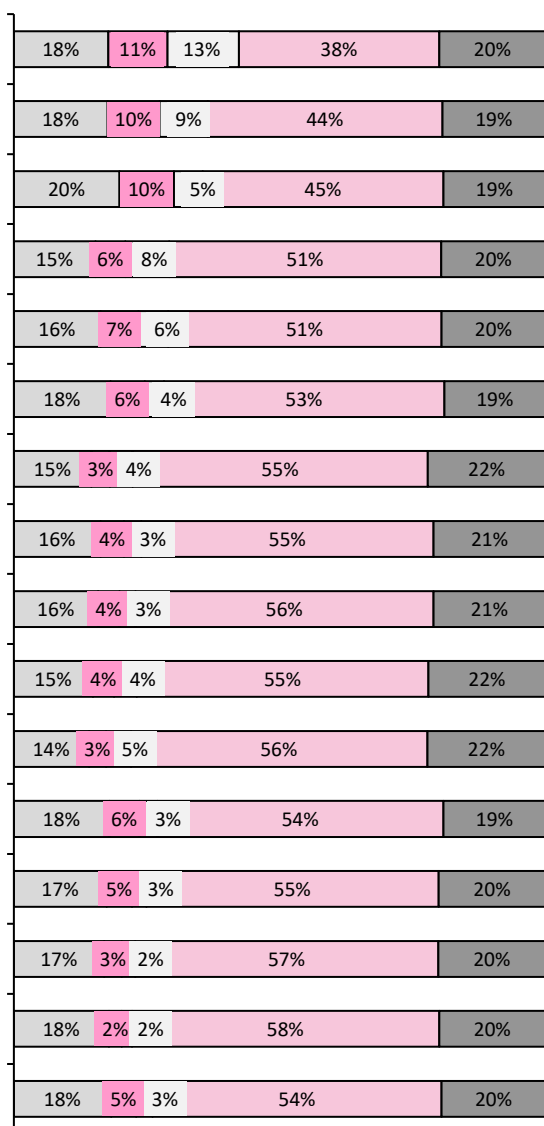
- ... są uznawane za problem i dąży się do ich rozwiązania.
- ... są przedstawiane jako normalne.
- Nie wiem nic o postępowaniu wobec tego typu zjawisk

- ... są uznawane za problem, ale nie dostrzegam prób ich rozwiązania.
- Nie zetknąłem/ęłam się z tym zjawiskiem.

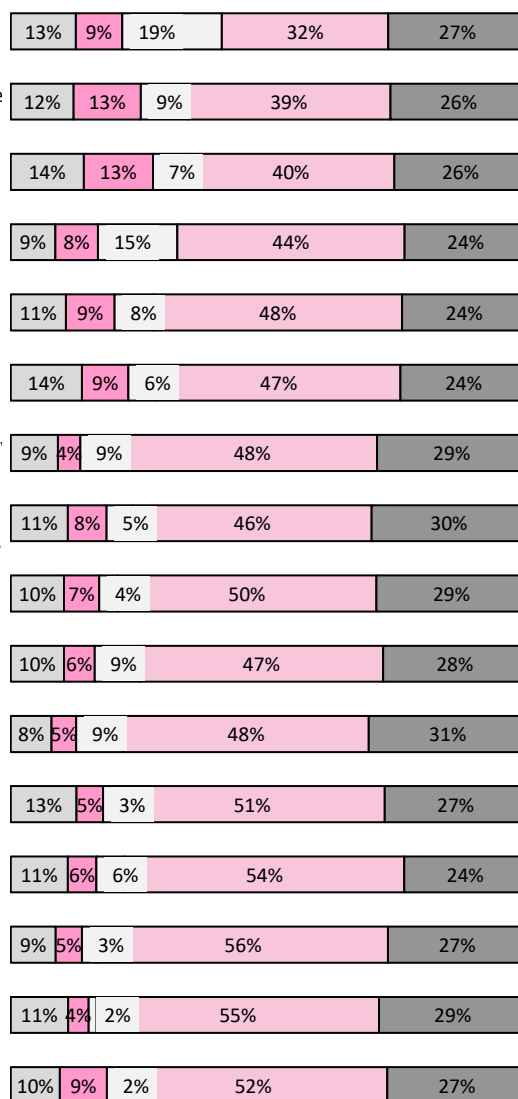


Wykres 20. Jakie reakcje wywołują wymienione poniżej zjawiska na Pana/i/Państwa wydziale?  
 Frekwencje odpowiedzi.

## STUDENCI



## DOKTORANCI



... są uznawane za problem i dąży się do ich rozwiązania.

... są uznawane za problem, ale nie dostrzegam prób ich rozwiązania.

... są przedstawiane jako normalne.

Nie zetknąłem/ęłam się z tym zjawiskiem.

Nie wiem nic o postępowaniu wobec tego typu zjawisk

### Wykres 21. Jakie reakcje wywołują wymienione poniżej zjawiska na Pana/i/Państwa wydziale?

Frekwencje odpowiedzi studentów i doktorantów.

Analiza odpowiedzi w podziale na grupy zawodowe (por. Wykresy 21-22) pokazuje interesujące różnice między nimi. **Studenci najczęściej ze wszystkich uważali, że wymieniane przez nas zjawiska są na ich wydziałach uważane za problem i dąży się do ich rozwiązania.**

Tego rodzaju odpowiedzi rzadziej pojawiały się wśród doktorantów i jeszcze rzadziej wśród

pracowników. Przykładowo, najczęściej wskazywane w raportowanym badaniu komentarze i żarty o stereotypowych treściach zdaniem studentów przeważnie są uważane za problem i dąży się do ich rozwiązania, natomiast wszystkie inne grupy wskazały jako dominującą reakcję: *są przedstawiane jako normalne*. Kolejne względem często występowania w wynikach zbiorczych – komentarze lub żarty o podtekście seksualnym, najczęściej były raportowane przez doktorantów, nieco rzadziej przez pracowników naukowych i dydaktycznych oraz studentów. Spośród tych trzech grup zawodowych, studenci zadeklarowali największą wiedzę o tym, z jaką reakcją ze strony instytucji może się spotkać takie zachowania, a najczęściej wskazywaną przez nich reakcją było uznanie sytuacji za problem i poszukiwanie prób rozwiązania. Co czwarty doktorant i pracownik naukowy/dydaktyczny nie miał pewności, czy w jego/jej jednostce tego rodzaju komentarze zostałyby uznane za problem. Natomiast wśród wskazywanych rozwiązań, nie zaobserwowaliśmy widocznej dominacji tego najbardziej pożądanego.

**Reakcje instytucji na sytuacje będące najwyraźniejszym pogwałceniem równościowej kultury UW – propozycje seksualne oraz naruszanie przestrzeni osobistej – także okazały się nieznane dla znacznej części osób badanych.** Warto przy tym zauważyć, że także w tym wypadku studenci rzadziej wskazywali brak wiedzy odnośnie reakcji instytucji na tego rodzaju zjawiska (20%) niż pozostali badani, a zwłaszcza doktoranci (29-24%) i pracownicy naukowcy i dydaktyczni (27%). Wśród studentów, 4-8% wskazuje, że reakcja instytucji na takie zachowanie odbiegałaby od pożądanej – polegałaby na uznaniu sytuacji za normalną lub uznaniu za problem bez poszukiwania rozwiązania. Wśród doktorantów oraz pracowników naukowych i dydaktycznych odsetek ten wynosi 6-13%. Pozostali pracownicy rzadziej spotykali się z tego typu zachowaniami.

**PRACOWNICY NAUKOWI I DYDAKTYCZNI**

**POZOSTALI PRACOWNICY**



- ... są uznawane za problem i dąży się do ich rozwiązania.
- ... są przedstawiane jako normalne.
- Nie wiem nic o postępowaniu wobec tego typu zjawisk
- ... są uznawane za problem, ale nie dostrzegam prób ich rozwiązania.
- Nie zetknąłem/ęłam się z tym zjawiskiem.

**Wykres 22. Jakie reakcje wywołują wymienione poniżej zjawiska na Pana/i/Państwa wydziale?**  
 Frekwencje odpowiedzi pracowników naukowych i dydaktycznych oraz pozostałych pracowników.

## Nierówne traktowanie wobec kobiet vs. mężczyzn

W kolejnym pytaniu badani zapoznali się z listą sytuacji i byli proszeni o wskazanie, czy na ich wydziale dotyczą one częściej mężczyzn czy kobiet. Odpowiedzi udzielano na podanej skali:

- 1 - zdecydowanie częściej mężczyzn
- 2 - trochę częściej mężczyzn
- 3 - podobnie często obu płci
- 4 - trochę częściej kobiet
- 5 - zdecydowanie częściej kobiet

Poza podliczeniem średnich odpowiedzi sprawdzono czy różnią się one statystycznie od środka skali, czyli od odpowiedzi 3, oznaczającej, że dane zjawisko występuje podobnie często obu płci.

Jak pokazuje Wykres 23, następujące sytuacje postrzegano jako dotyczące częściej kobiet niż mężczyzn zatrudnionych/uczących się na UW:

- Kwestionowanie umiejętności i wiedzy ze względu na płeć.
- Kwestionowanie możliwości rozwijania kariery zawodowej ze względu na płeć.
- Komentarze na temat życia osobistego danej osoby.
- Ubieranie się na egzaminy/ważne prezentacje w określony sposób w obawie, że w przeciwnym razie będzie się gorzej ocenionym.
- Kwestionowanie ich kompetencji zawodowych ze względu na inny, np. mniej konfrontacyjny sposób wypowiedzi i autoprezentacji.
- Wykonywanie pracochłonnych, ale mało prestiżowych zadań (np. organizacyjnych).
- Lepsze traktowanie ze względu na płeć.
- Lepsze oceniane ze względu na płeć.
- Mniejsze szanse na karierę naukową/dobre wyniki w nauce, jeśli mają dzieci.
- Odkładanie decyzji o powiększeniu rodziny ze względu na wymogi pracy/nauki.
- Doświadczanie trudności w życiu osobistym ze względu na wymogi pracy/nauki.

łatwo zauważyć, że wszystkie te sytuacje implikują negatywne doświadczenie dla osoby, której dotyczą. W przeprowadzonym badaniu wszystkie je wskazywano jako istotnie częściej przydarzające się kobietom (w porównaniu do środka skali).

Sytuacje, których obiektami częściej są mężczyźni wymieniono poniżej:

- Traktowanie studentów/ek przez wykładowców jako ekspertów/tki.
- Wyróżnianie studentów/ek przez wykładowców.
- Zabieranie głosu w dyskusji podczas zajęć, spotkań naukowych albo konferencji.
- Zachęcanie do obejmowania funkcji kierowniczych w jednostkach (katedra, instytut, wydział).
- Zachęcanie do funkcji kierowniczych w projektach badawczych.
- Szybszy awans.

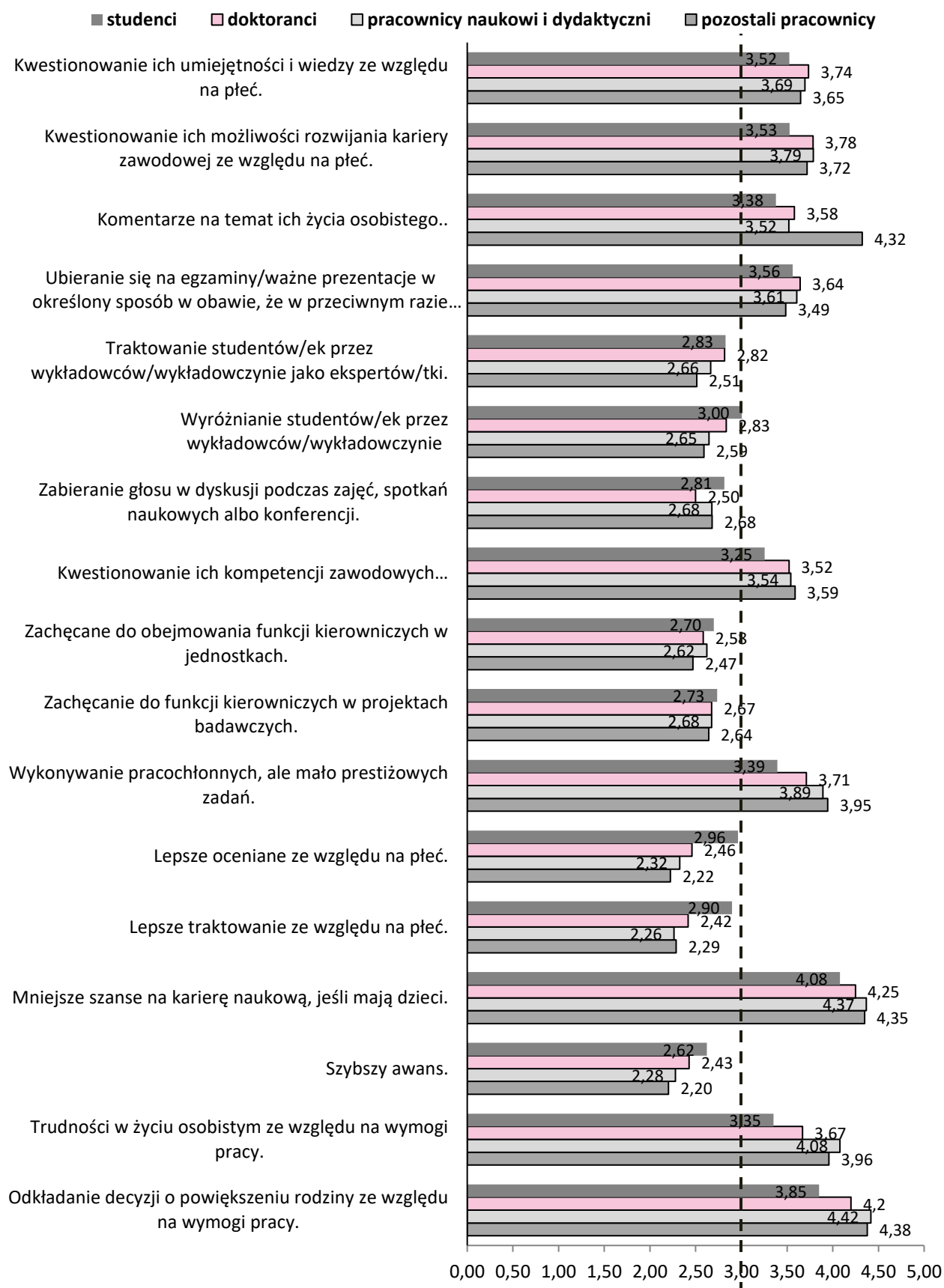
Lista ta składa się z sytuacji implikujących pozytywne doświadczenie związane z różnymi formami doceniania przez osoby trzecie – wykładowców bądź pracodawców. Wszystkie te doświadczenia postrzegano jako przypadające w udziale istotnie częściej mężczyznom (w porównaniu do środka skali).





Wykres 23. Czy na Pana/i wydziale przedstawione sytuacje dotyczą częściej mężczyzn czy kobiet?

Frekwencje odpowiedzi.



Wykres 24. Czy na Pana/i wydziale przedstawione sytuacje dotyczą częściej mężczyzn czy kobiet?

Frekwencje odpowiedzi w podziale na grupy zawodowe.

Analiza wyników w rozbiciu na grupy zawodowe (Wykres 24) pokazuje, że studenci, doktoranci i pracownicy widzą sytuację kobiet i mężczyzn na UW podobnie. Średnie dla grup zawodowych, podobnie jak te obliczone dla danych zbiorczych (por Wykres 23), istotnie odbiegały od środka skali w opisanych powyżej kierunkach. Wyjątek stanowiły dwa pytania, dotyczące lepszego ocenianie i wyróżnianie studentów/studentek ze względu na płeć. Studenci wskazali, że oba te zachowania dotyczą w równym wymiarze kobiet jak i mężczyzn. W przypadku drugiego z pytań (wyróżnianie ze względu na płeć) – taką odpowiedź wskazali także doktoranci.

---

## Nierówne traktowanie a dobrostan

---

W ostatniej badaniu eksplorowaliśmy, jak nierówne traktowanie łączy się z dobrostanem psychicznym i dobrostanem w miejscu pracy studentów i studentek, pracowników i pracownic UW. Dobrostan jest tu rozumiany jako brak problemów związanych z niepokojem, przemęczeniem, niepewnością przyszłości, bezsennością, depresją i podobnych, zarówno generalnie lub specyficznie w kontekście miejsca pracy.

Respondenci i respondentki odpowiadali w tym bloku na pytania następujących miar:

- skala satysfakcji z życia (SWLS, *Satisfaction With Life Scale*, rzetelność skali 0,89)
- skrócona wersja skali *Samooceny Rosenberga* (3 pozycje: *Uważam, że jestem osobą wartościową przynajmniej w takim samym stopniu, co inni; Uważam, że posiadam wiele pozytywnych cech; Lubię siebie*, rzetelność skali 0,9)
- skrócona skala ogólnego dobrostanu psychicznego, oparta na GHQ (*General Health Questionnaire*), osoby badane ustosunkowały się do pytania, jak często w ostatnim roku dokuczały im takie problemy jak niepokój, bezsenność, przemęczenie, depresja (zakres skali od 1 – wcale, 4 – bardzo często, rzetelność skali 0,78)
- autorska skala dobrostanu psychicznego w pracy, oparta na istniejących teoriach dobrostanu w pracy, osoby badane odnosiły się do 4 pytań, o to, jak często dokuczały im następujące problemy: *Nieustanne myślenie o studiach/ pracy, niepewność, co do przyszłości zawodowej, Poczucie braku wsparcia w studiowaniu/ pracy, Trudności w godzeniu życia zawodowego i prywatnego* (zakres skali od 1 – wcale, 4 – bardzo często, rzetelność skali 0,76).
- stres w miejscu pracy: *Na ile odczuwa Pan/i stres z powodu studiów/ pracy?* (zakres skali 0 - 11)
- ogólny stan zdrowia: *Jak ocenia Pan/i ogólny stan swojego zdrowia?* (zakres skali 0 - 11).

## Charakterystyki dobrostanu w poszczególnych grupach.

Zarówno w całej badanej grupie jak i w poszczególnych podgrupach zawodowych mężczyźni i kobiety nie różnili się istotnie od siebie deklarowanym poziomem samooceny i generalnej satysfakcji z życia. Różnice pomiędzy grupami ujawniają się natomiast w zakresie ogólnego dobrostanu psychicznego i dobrostanu psychicznego związanego miejscem pracy.

Studenci ( $M^4 = 2,49$ ;  $SD = 0,83$ ;  $MD = 0,31$ ;  $p < 0,001$ ), doktoranci ( $M = 2,5$ ;  $SD = 0,85$ ;  $MD = 0,26$ ;  $p < 0,001$ ) i pracownicy naukowci i dydaktyczni ( $M = 2,51$ ;  $SD = 0,82$ ;  $MD = 0,29$ ;  $p < 0,001$ ) raportowali ogólnie niższy dobrostan psychiczny niż pozostali pracownicy ( $M = 2,80$ ;  $SD = 0,90$ ). Tylko w tej grupie mężczyźni i kobiety nie różnili się między sobą dobrostanem. Natomiast studenci, doktoranci i pracownicy naukowci i dydaktyczni raportowali istotnie wyższy dobrostan niż odpowiednio studentki, doktorantki i pracownice naukowe i dydaktyczne. Informacja statystyczna dotycząca różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami w opisywanych grupach znajduje się w Tabeli 1.

Tabela 1. Różnice w dobrostanie psychicznym pomiędzy mężczyznami a kobietami w poszczególnych grupach objętych badaniem.

Grupa	Kobiety		Mężczyźni		Różnica Średnich	Istotność różnicy średnich
	Średnia	Odchylenie Standardowe	Średnia	Odchylenie Standardowe		
studenci i studentki	2,36	0,80	2,73	0,83	-0,37	< 0.001
doktoranci i doktorantki	2,39	0,82	2,77	0,84	-0,38	< 0.001
p. naukowci i dydaktyczni	2,38	0,77	2,72	0,86	-0,34	< 0.001
pozostali pracownicy	2,75	0,89	2,95	0,93	-0,20	nieistotna <sup>5</sup>

<sup>4</sup> W poniższym opisie użyte symbole oznaczają: ( $M$ ) średnią dla grupy, ( $SD$ ) odchylenie standardowe dla grupy, czyli miarę pokazującą, jak bardzo zróżnicowane są wyniki wewnątrz grupy, ( $MD$ ) różnicę średnich pomiędzy dwiema porównywanymi grupami, ( $p$ ) poziom istotności statystycznej odnoszący się do opisywanej różnicy pomiędzy grupami. Im niższa wartość ( $p$ ) tym większy poziom zaufania, jaki mamy do uzyskanych wyników. Jeśli wartość ( $p$ ) jest wartością bardzo małą zamiast wartości dokładnej podawana jest informacja, że wartość ta jest mniejsza od jednej tysięcznej  $p < 0.001$ . Przyjęto poziom ufności  $p < 0.05$ , jako kryterium istotności statystycznej.

<sup>5</sup>Jeśli uzyskana w trakcie analizy wartość ( $p$ ) była większa niż przyjęty poziom ufności (0.05), nie ma podstaw do wnioskowania, że porównywane grupy różnią się między sobą lub obserwowana zależność nie jest dziełem przypadku. W takim przypadku opisywano to słowami „nieistotna”.

Podobny układ wyników ujawnił się dla kategorii dobrostanu w miejscu pracy. Był on najwyższy w grupie pozostałych pracowników ( $M = 2,97$ ;  $SD = 0,86$ ), nieco niższy dla studentów ( $M = 2,62$ ;  $SD = 0,83$ ), i najniższy w grupie doktorantów ( $M = 2,43$ ;  $SD = 0,89$ ), i pracowników naukowych i dydaktycznych ( $M = 2,40$ ;  $SD = 0,90$ ). Pozostali pracownicy raportowali wyższy dobrostan niż studenci ( $MD = 0,36$ ;  $p < 0,001$ ) doktoranci ( $MD = 0,55$ ;  $p < 0,001$ ) i pracownicy naukowci i dydaktyczni ( $MD = 0,57$ ;  $p < 0,001$ ). Studenci mieli przeciętnie niższy dobrostan niż pozostali pracownicy, ale wyższy niż pracownicy naukowci i dydaktyczni ( $MD = 0,19$ ,  $p = 0,001$ ) i doktoranci ( $MD = 0,21$ ,  $p < 0,001$ ).

Ponownie mężczyźni-studenci, doktoranci i pracownicy naukowci i dydaktyczni, raportowali istotnie wyższy dobrostan w miejscu nauki/pracy niż odpowiednio kobiety studentki, doktorantki i pracownice naukowe i dydaktyczne. W całej badanej grupie najniższy dobrostan w pracy raportowały doktorantki i pracownice naukowe i dydaktyczne. Informacja statystyczna dotycząca różnic pomiędzy kobietami, a mężczyznami w opisywanych grupach znajduje się w Tabeli 2.

Grupa	Kobiety		Mężczyźni		Różnica Średnich	Istotność różnicy średnich
	Średnia	Odchylenie Standardowe	Średnia	Odchylenie Standardowe		
studenci i studentki	2,51	0,83	2,80	0,81	-0,29	< 0.001
doktoranci i doktorantki	2,21	0,86	2,72	0,87	-0,51	< 0.001
p. naukowci i dydaktyczni	2,22	0,83	2,69	0,93	-0,47	< 0.001
pozostali pracownicy	2,93	0,91	3,09	0,88	-0,16	nieistotna

Wyniki te są o tyle ciekawe, co trudne w interpretacji. Przyjęto się zakładać, że niższe wyniki kobiet w skalach dotyczących obciążenia psychicznego mogą wynikać z większego przyzwolenia społecznego wobec kobiet na mówienie o takich trudnościach. Jednak takiej interpretacji w aktualnym badaniu przeczy fakt, że w zakresie generalnej samooceny czy satysfakcji z użycia kobiety nie uzyskały niższych wyników od mężczyzn w żadnej z grup. Co

więcej w obu skalach dobrostanu w grupie pozostałych pracowników w ogóle nie ujawniła się różnica pomiędzy płciami. Wskazuje to, że **różnica w raportowanym obciążeniu psychicznym zarówno generalnie jak i w kontekście pracy na niekorzyść pracownic naukowych i dydaktycznych, doktorantek i studentek, nie jest prosto wyjaśniana większą skłonnością kobiet do przyznawania się do trudności.**

**Jedno z możliwych wyjaśnień wiąże się w tym, że kobiety pracujące w nauce, w odróżnieniu od pracownic administracji pełnią rolę społeczną, która jest niezgodna ze stereotypem płci i mogą ponosić większe koszty emocjonalne tej roli. Może im być (subiektywnie lub obiektywnie) trudniej się w niej utrzymać, a środowisko pracy może być dla nich (subiektywnie lub obiektywnie) mniej przyjazne. Inne wyjaśnienie łączy się z większym obciążeniem kobiet pracą pozazawodową. Nie można też wykluczyć, że rzeczywisty lub postrzegany poziom obciążenia obowiązkami w miejscu pracy i jednocześnie możliwości doceniania, wsparcia, awansu i stabilnych perspektyw jest dla doktorantów i doktorantek, oraz mężczyzn i kobiet na stanowiskach naukowych różny. W każdym przypadku wyniki te wskazują na potrzebę większego instytucjonalnego wsparcia skierowanego do kobiet wykładowczyń i naukowczyń oraz doktorantek, ponieważ tym grupom jest subiektywnie w środowisku uniwersyteckim najtrudniej i charakteryzują się one najniższym dobrostanem.**

W celu pogłębienia rozumienia uzyskanych wyników, przeanalizowano różnice w odpowiedziach na poszczególne pytania w skalach. Na poziomie pytań o poszczególne problemy doktorantki wyraźnie częściej niż doktoranci raportowały poczucie braku wsparcia (wielkość efektu  $\eta^2 = 0,062^6$ ) i niepewność przyszłości zawodowej (wielkość efektu  $\eta^2 = 0,069$ ), a pracownice naukowe i dydaktyczne przemęczenie niż pracownicy – mężczyźni w ich grupie (wielkość efektu  $0,088$  i jest to największa różnica spośród wszystkich raportowanych)) i także większą niepewność, co do przyszłości zawodowej niż mężczyźni w ich grupie (wielkość efektu  $\eta^2 = 0,056$ ). Te różnice mogą stanowić wskazówkę co do dalszych badań, wyjaśniających różnice w dobrostanie psychicznym generalnie i w kontekście pracy na niekorzyść doktorantek i pracownic naukowych i dydaktycznych.

---

<sup>6</sup> W powyższej analizie wielkość efektu jest wielkością statystyki eta kwadrat. Miarę tę można rozumieć jako procent zmienności jednej cechy (np. dobrostanu), wyjaśniany przez drugą (np. płeć) i porównywać bezpośrednio między sobą.

## Związki dobrostanu z doświadczeniem nierównego traktowania

Na potrzeby niniejszej analizy z pytań o doświadczenie nierównego traktowania analizowanych w drugim rozdziale niniejszego raportu stworzono wspólny wskaźnik. Index ten jest średnią ilością odpowiedzi „tak” na pytania o osobiste doświadczenia różnych form nierównego traktowania, od częstych i drobnych jak żarty, po poważne jak naruszenia przestrzeni osobistej, czy propozycje seksualne. Wysoki wynik na tym indeksie oznacza, że osoba odpowiedziała twierdząco (*raz* lub *kilka razy*) na większą ilość pytań o takie doświadczenia, a zatem miała wiele różnych doświadczeń nierównego traktowania

W całej zbadanej próbie częstsze doświadczenie nierównego traktowania nie wiązały się z samoocena i satysfakcją z życia, natomiast wiązały z niższym dobrostanem psychicznym (korelacja<sup>7</sup> nieparametryczna  $\rho = -0,28$ ,  $p < 0.001$ ) i – silniej - z niższym dobrostanem psychicznym w miejscu pracy (korelacja nieparametryczna  $\rho = -0,33$ ,  $p < 0.001$ ). Związek ten występował w grupie studentów i studentek: dla ogólnego dobrostanu (korelacja nieparametryczna  $\rho = -0,23$ ,  $p < 0.001$ ) i dobrostanu w miejscu pracy (korelacja nieparametryczna  $\rho = -0,24$ ,  $p < 0.001$ ), doktorantów i doktorantek: dla ogólnego dobrostanu (korelacja nieparametryczna  $\rho = -0,23$ ,  $p < 0.001$ ) i dla dobrostanu w miejscu pracy (korelacja nieparametryczna  $\rho = -0,31$ ,  $p < 0.001$ ). Był silniejszy w grupie pracowników i pracownic naukowych zarówno co do ogólnego dobrostanu psychicznego (korelacja nieparametryczna  $\rho = -0,30$ ,  $p < 0.001$ ) jak i dobrostanu w miejscu pracy (korelacja nieparametryczna  $\rho = -0,39$ ,  $p < 0.001$ ). Wreszcie był najsilniejszy w grupie pozostałych pracowników: dla ogólnego dobrostanu (korelacja nieparametryczna  $\rho = -0,39$ ,  $p < 0.001$ ) i dobrostanu w miejscu pracy (korelacja nieparametryczna  $\rho = -0,44$ ,  $p < 0.001$ ).

**Powyższe dane pokazują, że osoby deklarujące więcej różnych doświadczeń związanych z nierównym traktowaniem deklarują także niższy dobrostan psychiczny, szczególnie ten związany z miejscem pracy. Za wewnętrzną trafnością tych wyników przemawia fakt, że**

---

<sup>7</sup> Korelacja ( $\rho$ ) jest miarą związku między dwiema zmiennymi ilościowymi - wskazuje „znak” i siłę związku. Korelacja dodatnia (pozytywna) oznacza, że wysokim wartościom jednej zmiennej towarzyszą wysokie wartości drugiej. Korelacja ujemna (negatywna) oznacza, że wysokim wartościom jednej zmiennej towarzyszą niskie wartości drugiej. Przyjmuje wartości od -1 (silny negatywny związek) do 1 (silny pozytywny związek). Wartość 0 oznacza brak związku między zmiennymi.



**związki te są silniejsze w grupach zawodowych bardziej związanych z jednym środowiskiem pracy, tj. grupach pracowników, zwłaszcza administracyjnych, niż w grupach studenckich i doktoranckich. Ponadto wykazano, że nierówne traktowanie wiązało się silniej z dobrostanem w miejscu pracy niż z dobrostanem ujętym bardziej ogólnie.** Charakter zebranych danych i natura przeprowadzonej analizy (dane są deklaratywne a analiza ma charakter korelacyjny) nie pozwalają wnioskować o tym, że związek pomiędzy nierównym traktowaniem a dobrostanem ma charakter przyczynowy. Uzyskane wyniki mogą stanowić jednak wskazówkę, co do obszaru ryzyka.

---

# Podsumowanie

---

W raportowanym badaniu wzięło udział 10907 studentów i studentek oraz pracowników i pracownic Uniwersytetu Warszawskiego. Dane zebrano w lutym i marcu 2019 roku. Głównym celem badania było sprawdzenie postrzeganego rozpowszechnienia nierównego traktowania ze względu na płeć w środowisku Uniwersytetu Warszawskiego. Analizie poddano także konteksty, w jakich występowało nierówne traktowanie, sposoby reagowania na nie i postrzegane normy tym zakresie.

**Rozpowszechnienie różnych form nierównego traktowania.** Najbardziej rozpowszechnioną formą nierównego traktowania okazały się być komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypów oraz o podtekście seksualnym, a także lepsze lub gorsze traktowanie ze względu na płeć.

Zachowaniami, które wskazywało po kilkanaście procent osób były także niestosownie poufałe zwracanie się, nieadekwatne komentarze na temat ubioru i wyglądu, oraz przypisywanie sobie osiągnięć osób danej płci i kwestionowanie kompetencji jednej z płci. Wskazywano na kwestionowanie możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi oraz na nieuwzględnianie obowiązków opiekuńczych w ocenie osiągnięć i organizację pracy kolidującą z obowiązkami rodzicielskimi. W grupie pracowników, w odróżnieniu od doktorantów i studentów, częściej raportowano sytuacje dotyczące sfery zawodowej, na przykład związane z odbieraniem komuś jego zasług czy konfliktami między życiem zawodowym a prywatnym.

Zachowania dotyczące sfery seksualnej i te o bardzo poważnym charakterze były wskazywane najrzadziej. Niestosowne naruszanie przestrzeni osobistej, natarczywe próby kontaktu w sprawach prywatnych, negatywne komentarze na temat orientacji seksualnej i propozycje seksualne zostały wskazane przez niewielki procent osób.

**Sprawcy i ofiary.** Uczestnicy jako sprawców częściej wskazywali mężczyzn niż kobiety, a jako ofiary częściej kobiety niż mężczyzn. Jeżeli chodzi o kwestie statusu, to najczęściej, jako sprawców wskazywano osoby o wyższym lub równym statusie, a najrzadziej osoby o niższym statusie.

**Reagowanie.** Uczestnicy powszechnie raportowali brak reakcji na nierówne traktowanie ze strony świadków. Jeśli osoby trzecie reagują, z reguły polega to na zwróceniu się bezpośrednio do ofiary lub sprawcy, natomiast bardzo rzadkie jest zgłaszanie takich zachowań osobom odpowiedzialnym, zarówno na własnym wydziale, jak i do centrali UW.

**Normy instytucjonalne.** Badani często uważali, że na ich wydziałach sytuacje nierównego traktowania były uznawane za problem i dążono do ich rozwiązania, a rzadziej zaś, że były uznawane za problem, ale bez prób rozwiązania. Co ważne, w przypadku poważnych naruszeń mało osób uważało, że są one normalizowane i nie podejmuje się prób ich rozwiązania. Deklarowana wiedza o normach reagowania była częstsza wśród studentów niż wśród doktorantów i pracowników. Reakcje instytucji na sytuacje będące najwyraźniejszym pogwałceniem równościowej kultury UW – propozycje seksualne oraz naruszanie przestrzeni osobistej – okazały się nieznane dla znacznej części osób badanych.

**Postrzegane traktowanie kobiet i mężczyzn.** Jako częściej dotyczące kobiet niż mężczyzn zatrudnionych/uczących się na UW postrzegano między innymi następujące sytuacje: kwestionowanie umiejętności i wiedzy ze względu na płeć, kwestionowanie możliwości rozwijania kariery zawodowej ze względu na płeć, komentarze na temat życia osobistego danej osoby, ubieranie się na egzaminy/ważne prezentacje w określony sposób w obawie, że w przeciwnym razie będzie się gorzej ocenionym, kwestionowanie kompetencji zawodowych ze względu na inny, np. mniej konfrontacyjny sposób wypowiedzi i autoprezentacji, wykonywanie pracochłonnych, ale mało prestiżowych zadań (np. organizacyjnych), mniejsze szanse na karierę naukową/dobre wyniki w nauce, jeśli mają dzieci. Jako częściej dotyczące mężczyzn wskazano następujące sytuacje: traktowanie studentów przez wykładowców, jako ekspertów, wyróżnianie studentów przez wykładowców, zabieranie głosu w dyskusji podczas zajęć, spotkań naukowych albo konferencji, zachęcanie do obejmowania funkcji kierowniczych w jednostkach (katedra, instytut, wydział), zachęcanie do funkcji kierowniczych w projektach badawczych, szybszy awans.

**Dobrostan psychiczny i jego związek z nierównym traktowaniem.** Najniższy dobrostan psychiczny i dobrostan w miejscu pracy deklarowały doktorantki oraz pracownice naukowe i dydaktyczne - był on znacząco niższy niż dobrostan mężczyzn – doktorantów i pracowników UW (zarówno naukowych i dydaktycznych, jak i pozostałych). Doktorantki wskazywały na brak

wsparcia i niepewność co do przyszłości zawodowej jako dręczące je problemy. Pracownice naukowe i dydaktyczne wskazywały dużo częściej niż mężczyźni w ich grupie zawodowej na dokuczające im przemęczenie oraz brak pewności co do własnej przyszłości zawodowej. Sytuacja kobiet pracujących w nauce jest dla nich bardziej obciążająca niż dla mężczyzn, dlatego grupy te (pracownice naukowe i dydaktyczne oraz doktorantki) mogą być grupami ryzyka, jeśli chodzi o wypalenie zawodowe, depresję i lęk.

Doświadczenia nierównego traktowania współwystępowały z ogólnym gorszym dobrostanem psychicznym, szczególnie tym związanym z miejscem pracy we wszystkich zbadanych grupach. Związek ten był silniejszy w grupie osób trwale związanych z UW, pracowników i pracownic (dydaktycznych i naukowych oraz pozostałych) niż w grupach studenckich.

**Potrzeba edukacji.** Warty odnotowania wydaje się także fakt, że niewiedza dotycząca pożądanych sposobów reagowania, norm i procedur instytucjonalnych w kontekście równego traktowania jest częsta. Uniwersytet Warszawski powinien zatem nie tylko prowadzić aktywną politykę dotyczącą zapobiegania nierównemu traktowaniu, ale także komunikować ją jasno wszystkim osobom, zwłaszcza pracownikom i pracownicom.

---

## Bibliografia

---

Cleveland, J. N., Vescio, T. K., Barnes-Farrell, J. L. (2005). Gender discrimination in organizations. *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*, 149-176.

DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., Ispas, D. (2017). Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 34(2), 121-132.

Dovidio, J. F. (2010). *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*. Sage Publications.

Pascoe, E. A., Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 135(4), 531.

Taylor, S. C., Gassner, L. (2010). Stemming the flow: challenges for policing adult sexual assault with regard to attrition rates and under-reporting of sexual offences. *Police Practice and Research: An International Journal*, 11(3), 240-255.

Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social problems*, 39(3), 253-267.