

Równe traktowanie – raport z badania społeczności Uniwersytetu Warszawskiego

Maria Mirucka
Karolina Hansen
Wiktor Soral
Aleksandra Świdorska
Kamila Zochniak

Warszawa, 2025

Spis treści

Wprowadzenie	1
Osoby badane	2
Podstawowe informacje demograficzne	3
Inne charakterystyki	3
Procedura	4
Rozpowszechnienie nierównego traktowania	5
Nierówne traktowanie ze względu na płeć	5
Nierówne traktowanie ze względu na inne cechy	11
Sprawcy, ofiary i kontekst nierównego traktowania	13
Płeć a przypadki nierównego traktowania	13
Inne cechy osób dopuszczających się i doświadczających nierównego traktowania	16
Kontekst sytuacyjny nierównego traktowania	30
Reagowanie na przypadki nierównego traktowania	35
Częstość reakcji na nierówne traktowanie	35
Rodzaje reakcji na nierówne traktowanie	39
Przyczyny braku reakcji na nierówne traktowanie	43
Instytucje wspierające	48
Nierówne traktowanie a dobrostan	54
Podsumowanie miar dobrostanu psychicznego	56
Dobrostan psychiczny a płeć	58
Różnice pomiędzy osobami o nienormatywnych a normatywnych kategoriach płciowych	62
Poziom osamotnienia a wskaźniki dobrostanu psychicznego	64
Poczucie osamotnienia i praca zdalna a dobrostan psychiczny	69
Doświadczanie nierównego traktowania ze względu na płeć a dobrostan psychiczny	72
Analiza odpowiedzi na pytania otwarte: porównanie lat 2019 i 2024	74
Osoby badane	75
Procedura	75
Temat wspólny: Doświadczenia dyskryminacji	76
Płeć	76
Tożsamość płciowa i orientacja seksualna	77
Pochodzenie, narodowość i akcent	77
Władza i hierarchia	78
Godzenie pracy z życiem prywatnym	79

Tematy poruszone w 2024 roku	80
Podsumowanie i zalecenia z części jakościowej	81
Bezpieczne procedury.....	81
Szkolenia, wsparcie i elastyczność.....	82
Dialog	82
Podsumowanie raportu i rekomendacje	84

Wprowadzenie

Niniejszy raport prezentuje wyniki drugiej edycji badania przeprowadzonego wśród osób studiujących i pracujących na Uniwersytecie Warszawskim, mającego na celu pogłębienie wiedzy o postrzeganym rozpowszechnieniu różnych form nierównego traktowania. W porównaniu z pierwszą edycją (realizowaną w 2019 roku), która koncentrowała się głównie na nierównym traktowaniu ze względu na płeć, obecne badanie zostało rozszerzone o wymiary dotyczące m.in. pochodzenia narodowo-etnicznego i wieku. Kierując się perspektywą intersekcyjną, uwzględniono również ekspresję płci, neuroatypowość i status pracownika. Dzięki temu możliwe było szersze spojrzenie na zjawisko dyskryminacji w środowisku uniwersyteckim, a także dokonanie porównań na przestrzeni pięciu lat w celu identyfikacji zmian i trendów.

Podobnie jak w poprzedniej edycji, analizie poddano rodzaje nierównego traktowania, ich częstotliwość, kontekst sytuacyjny, reakcje otoczenia, dobrostan psychiczny, a także postrzegane normy instytucjonalne. Dodatkowo, badanie uwzględniło dobrostan w miejscu pracy. Poza tym, dodano pytania o korzystanie i ocenę instytucji wspierających równe traktowanie na UW oraz ogólne pytania o to, jak osoby ankietowane czują się na UW. W tej edycji badania sformułowano pytania badawcze podobne do tych z 2019 roku, co pozwoliło na porównanie wyników i analizę ewentualnych zmian.

Zadano następujące pytania badawcze:

1. Jakie osobiste doświadczenia związane z nierównym traktowaniem w środowisku uniwersyteckim mają studentki i studenci oraz pracowniczki i pracownicy UW?
2. Jak respondenci i respondentki postrzegają rozpowszechnienie różnych form nierównego traktowania w otoczeniu uniwersyteckim?
3. Jaki jest kontekst sytuacyjny nierównego traktowania – kto się go dopuszcza, kogo ono dotyczy najczęściej i w jakich okolicznościach występuje?
4. Jakie są typowe reakcje otoczenia na nierówne traktowanie?

5. Jak postrzegane są normy instytucjonalne i kultura organizacyjna w kontekście nierównego traktowania?
6. W jaki sposób nierówne traktowanie łączy się z dobrostanem psychicznym, dobrostanem w miejscu pracy, stresem i zdrowiem osób badanych?
7. Jak postrzegane są przez respondentów i respondentki instytucje wspierające ofiary nierównego traktowania?

Osoby badane

W badaniu wzięło udział 3228 osób. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby studiujące (1869; 57,9%; w 2019 stanowiły 83,5% całej próby), następnie osoby zatrudnione na Uniwersytecie Warszawskim (1181; 36,6%; w 2019 stanowiły 10,94% całej próby), oraz osoby robiące doktorat (211; 6,5%; w 2019 stanowiły 4,9%% całej próby). Więcej niż jedną kategorię przynależności zaznaczyły 43 osoby (1,3%). **Warto podkreślić, że w pierwszej edycji badania, przeprowadzonej w 2019 roku, wzięło udział 10907 osób, co oznacza znacznie większą próbę niż w 2024 roku. Szczególnej uwagi wymaga mniejsza liczba badanych w grupie osób studiujących, spadła ona z 8876 do 1869 osób.**

Wśród osób zatrudnionych, najwięcej osób należało do kategorii pracowników na stanowisku badawczo-dydaktycznym lub badawczym (715 osób; 60,5%), na drugim miejscu – pracowników administracji (289 osób; 24,5%), następnie pracowników dydaktycznych (90 osób; 7,6%), technicznych (59 osób; 5,0%), na stanowisku bibliotekarskim (34 osoby; 2,9%), a 25 osób (2,1%) wskazało „inne stanowisko” (np. badawczo-techniczne, kierownicze, koordynatorskie). Najczęstszym rodzajem zatrudnienia było zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (1146 osób; 97%) na czas nieokreślony (938 osób; 79,4%).

Wśród osób robiących doktorat, większość była w szkole doktorskiej (184; 87,2%), a najwięcej z nich było na pierwszym roku (57; 27%). Wśród osób studiujących, najwięcej było na pierwszym roku (924; 49,5%), przede wszystkim studiów I stopnia - licencjackich (1138; 60,9%) i II stopnia – magisterskich (446; 23,9%) w trybie stacjonarnym (1574; 84,2%).

Podstawowe informacje demograficzne

W grupie osób badanych znalazło się 1866 (57,8%) kobiet, 1136 (35,2%) mężczyzn, 146 (4,5%) osób niebinarnych, 41 (1,3%) osób samodzielnie wpisało inne opcje (np. agender, genderqueer) lub zadeklarowało, że odmawiają odpowiedzi; 39 osób pominęło pytanie o płeć.

Średni wiek osób badanych wyniósł 31 lat ($SD = 13,62$), w przedziale od deklarowanych 16 do 100 lat, natomiast 70 osób (2,2%) nie odpowiedziało na pytanie o wiek. Można zastanawiać się, skąd w badaniu uniwersyteckim wzięły się osoby w wieku licealnym (osoby niepełnoletnie rozpoczynające studia mają zazwyczaj 17 lat) i bardzo podeszłym. Szczególnie to ostatnie sugeruje wpisanie losowej liczby, co z kolei może przekładać się na jakość danych. Należy jednak podkreślić, że takich osób było w próbie bardzo niedużo. W przyszłości można rozważyć ograniczenie zakresu liczb, które można wpisać w odpowiedzi na pytanie o wiek.

Większość osób (2911; 90,2%) miała polskie obywatelstwo, a ich językiem ojczystym był polski (2878; 89,2%). Inne przynależności narodowe obejmowały kraje z całego świata, podobnie jak określenia przynależności narodowo-etnicznej i przynależności do więcej niż jednej grupy, wpisane w sumie przez 258 osób (8%).

Inne charakterystyki

W obecnej edycji badania zadaliśmy kilka nowych pytań około demograficznych, by dokładniej przyjrzeć się cechom naszej społeczności akademickiej. Z 3228 osób, 1422 (44,1%) zadeklarowały wyznawanie jakiejś religii, a 1458 (45,1%) pozostawało w związku małżeńskim lub partnerskim. Na pytanie, czy ktoś jest osobą z niepełnosprawnością, twierdząco odpowiedziało 191 (5,9%) osób badanych, neuroróżnorodną – 731 (22,6%) badanych, a przynależącą do grupy LGBT+ - 819 (25,4%) badanych. Z pierwszego pokolenia w rodzinie na uniwersytecie było 1289 (39,9%) badanych. Na poszczególne

pytania w tej części ankiety nie udzieliło odpowiedzi od 62 do 77 (1,9% - 2,4%) badanych.

Braki danych były zatem podobne, jak w przypadku innych pomiarów demograficznych.

Procedura

Podobnie jak w poprzedniej edycji, badanie zostało zorganizowane przez Zespół Równościowy UW we współpracy z Centrum Badań nad Uprzedzeniami na Wydziale Psychologii UW i z Pracownią Ewaluacji Jakości Kształcenia (PEJK) UW. Badanie było częścią projektu "Równość na UW 2024", mającego na celu opracowanie nowego Inkluzyjnego Planu Równości Płci dla UW.

Zbieranie danych odbyło się w semestrze zimowym roku akademickiego 2024/2025 i przeprowadzono je online, za pomocą systemu ANKIETER. Zaproszenia do udziału w badaniu rozsyłano drogą mailową oraz poprzez uniwersytecki system USOS WEB. Czas potrzebny do wypełnienia ankiety oceniliśmy na ok. 25 minut.

Na pierwszej stronie ankiety znalazły się podstawowe informacje o badaniu umożliwiające wyrażenie świadomej zgody na udział, zgodnie z wytycznymi Komisji ds. Etyki Badań Naukowych na Wydziale Psychologii UW. Następnie osoby badane wypełniały autorską ankietę, zbliżoną do tej użytej w poprzedniej edycji badania. Z jednej strony chcieliśmy, by ankiety w obu edycjach były spójne, z drugiej - zależało nam na poszerzeniu wiedzy dotyczącej różnych form dyskryminacji, których nie uwzględniliśmy wcześniej, np. ze względu na stan zdrowia, neuroatypowość, czy orientację seksualną. Na główne bloki tematyczne składały się pytania o: 1) dobrostan osób badanych, 2) częstość występowania przypadków nierównego traktowania, 3) charakterystyki sprawcy i osoby poszkodowanej, 4) reakcje na nierówne traktowanie i 5) postrzeganie norm instytucjonalnych w kontekście nierównego traktowania. Na końcu ankiety osoby badane mogły dodać własne komentarze. W poniższym raporcie omawiamy wyniki z powyższych części zaczynając od części drugiej, a część pierwszą omawiamy na końcu, patrząc na związki dobrostanu z nierównym traktowaniem.

Rozpowszechnienie nierównego traktowania

Nierówne traktowanie ze względu na płeć

W tej części ankiety przedstawiliśmy osobom badanym listę czternastu przykładów nierównego traktowania, ułożonych od stosunkowo najmniej poważnych (np. komentarze i żarty dotyczące cech charakteru, odwołujące się do przekonań na temat tego, jakie stereotypowo są kobiety i jacy są mężczyźni) do najbardziej poważnych wykroczeń (tj. propozycje seksualne). Przykłady te dotyczyły przede wszystkim dyskryminacji ze względu na płeć. Pochodziły z poprzedniej edycji badania, z niewielkimi korektami i modyfikacjami wprowadzonymi w celu poszerzenia zakresu obecnego badania.

Zadaniem osób badanych było ustosunkowanie się do każdego z przykładów poprzez zaznaczenie jednej z pięciu opcji odpowiedzi: 1) dane zjawisko jest uznawane za problem i dąży się do jego rozwiązania, 2) zjawisko jest uznawane za problem, ale osoba badana nie dostrzega prób jego rozwiązania, 3) zjawisko przedstawia się jako normalne, 4) osoba badana nie spotkała się z danym zjawiskiem, 5) osoba badana nic nie wie o postępowaniu wobec takich zjawisk w swojej jednostce. Poprosiliśmy osoby badane, by odniosły się do wydarzeń z ostatnich czterech lat. W tej i kolejnej sekcji raportu (oprócz Rysunku 2 i 3) nie przedstawiamy wyników z podziałem na osoby pracujące, robiące doktorat i studiujące na UW, ponieważ omówione wyniki zbiorcze ogólnie oddają najczęściej i najrzadziej wskazywane przejawy dyskryminacji we wszystkich trzech grupach.

Wyniki pokazały, że najwięcej osób zidentyfikowało jako uznawane za problem (do rozwiązania którego dąży się w ich jednostce) pierwsze trzy przykłady zachowań z listy (Rysunek 1). Były to komentarze lub żarty dotyczące cech charakteru, odwołujące się do przekonań na temat tego, jakie stereotypowo są kobiety i jacy są mężczyźni (510 osób; 15,8%), komentarze lub żarty dotyczące osób niebinarnych i transpłciowych (467 osób;

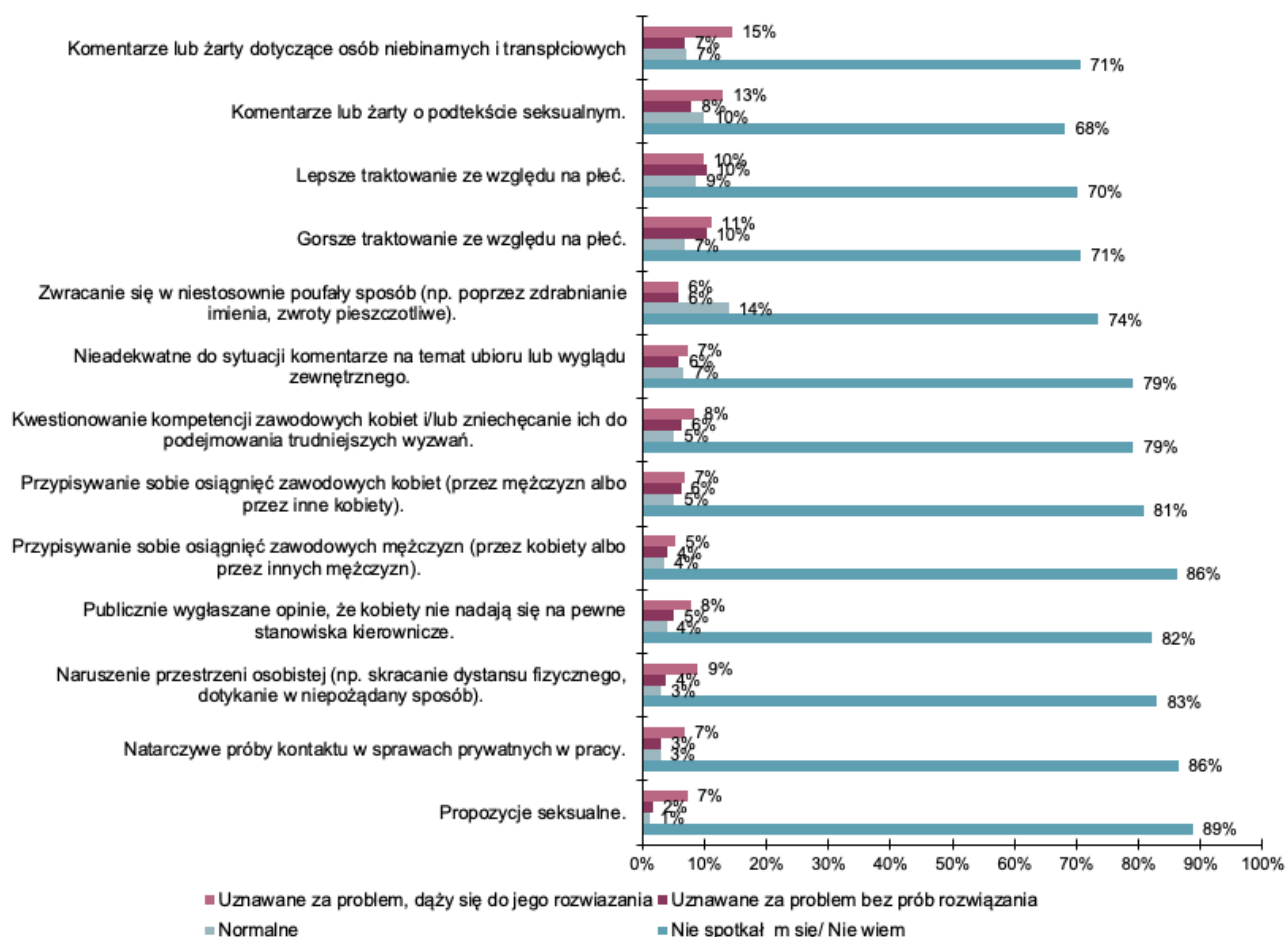
14,5%), oraz komentarze lub żarty o podtekście seksualnym (419 osób; 13%). Odpowiedzi rozłożyły się podobnie, jeśli chodzi o uznawanie danego zachowania za problem bez podejmowania prób jego rozwiązania (odpowiednio 12,2%, 6,9% i 7,9%). Nieznacznie więcej osób badanych uznało te trzy zachowania za przedstawiane jako normalne w ich jednostce (12,5%, 7,1% i 10%).

Następne dwa zachowania: gorsze i lepsze traktowanie ze względu na płeć wydały się uznawane za problem, z dążeniem do jego rozwiązania, odpowiednio 359 (11,1%) i 316 (9,8%) osobom, uznawane za problem, ale bez prób rozwiązania, 334 (10,3%) i 333 (10,3%) osobom, i uznawane za normalne – 221 (6,8%) i 282 (8,7%) osobom. Wszystkie pozostałe przykłady nierównego traktowania były ocenione jako uznawane za problem przez mniej niż 300 osób badanych.

Najmniej rozpowszechnione okazały się zachowania stanowiące najcięższe wykroczenia. Z propozycjami seksualnymi nie spotkało się 2575 osób (79,8%) i nic nie wiedziało o ich występowaniu w jednostce 286 osób (8,9%). Z natarczywymi próbami kontaktu w sprawach prywatnych w pracy nie spotkało się 2501 osób (77,5%) i nic nie wiedziało o ich występowaniu 286 osób (8,9%). Z naruszeniem przestrzeni osobistej (np. skracaniem dystansu fizycznego) nigdy nie spotkało się 2417 osób (74,9%) i nic nie wiedziały o występowaniu takiego zachowania 262 osoby (8,1%).

Rysunek 1

Rozpowszechnienie nierównego traktowania ze względu na płeć - frekwencje odpowiedzi



Adnotacja: Dla uproszczenia, scalliliśmy odpowiedzi “osoba badana nie spotkała się z danym zjawiskiem” i “osoba badana nic nie wie o postępowaniu wobec takich zjawisk w swojej jednostce”

Osoby badane otrzymały listę dwunastu sytuacji odnoszących się do osób zatrudnionych na UW (Rysunek 2) oraz dziesięciu dotyczących osób studiujących i doktoranckich (Rysunek 3). Każdą z sytuacji miały ocenić, wskazując, czy ich zdaniem częściej przytrafia się mężczyznom, kobietom, czy obu płciom równie często.

W przypadku osób zatrudnionych na UW badani najczęściej wskazywali, że mężczyźni częściej niż kobiety doświadczają: otrzymywania awansu, lepszego traktowania ze względu na płeć, zachęcania do obejmowania funkcji kierowniczych w jednostkach i projektach badawczych, a także zabierania głosu w dyskusjach podczas spotkań naukowych

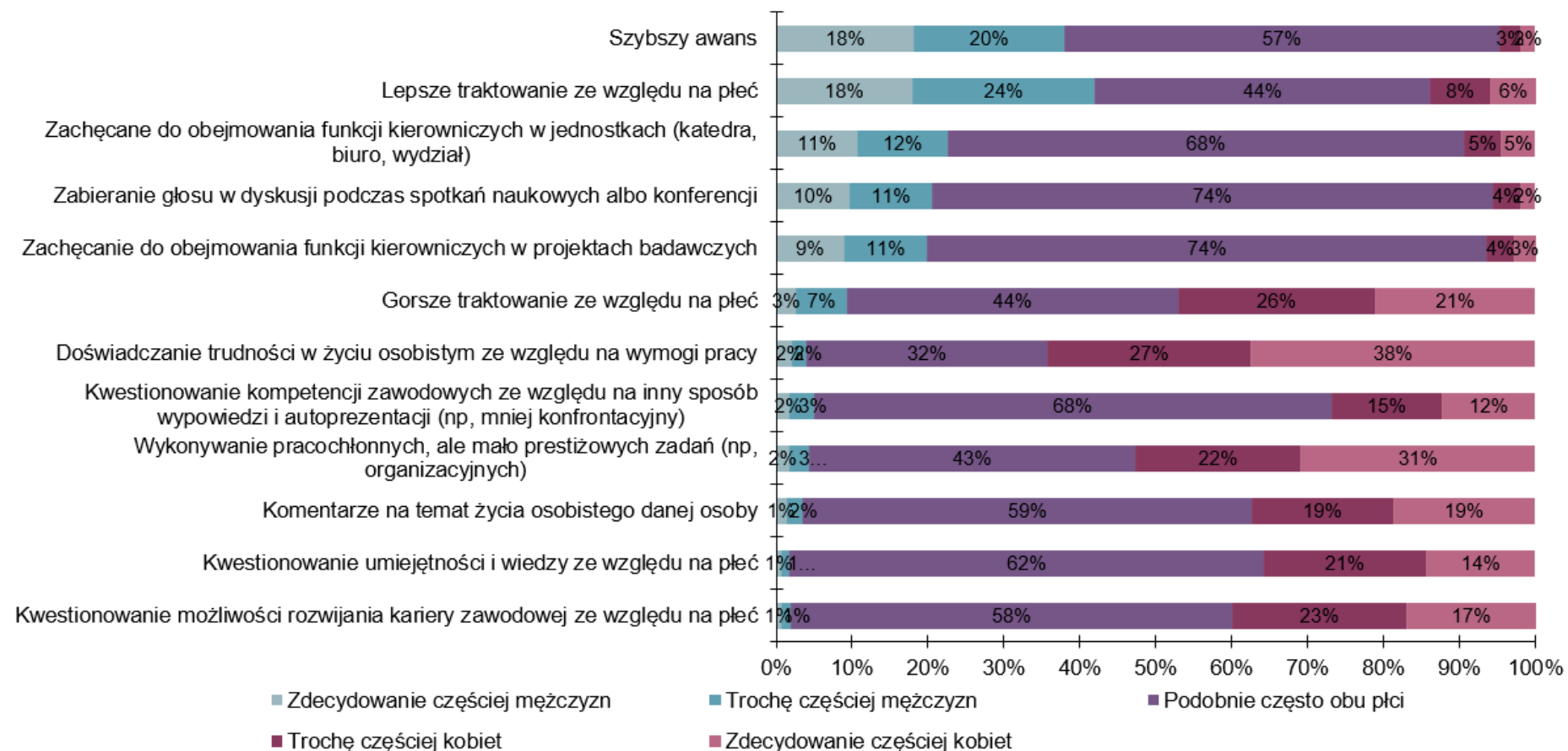
i konferencji. Kobiety natomiast były częściej postrzegane jako doświadczające: kwestionowania możliwości rozwijania kariery zawodowej i kompetencji ze względu na płeć, komentarzy na temat życia osobistego, powierzania pracochłonnych, lecz mało prestiżowych zadań (np. organizacyjnych), a także trudności w łączeniu życia osobistego z wymogami pracy i gorszego traktowania ze względu na płeć.

Podobny wzorzec ujawniał się wśród osób studiujących i doktoranckich. Mężczyzn częściej niż kobiety postrzegano jako traktowanych przez wykładowców w roli ekspertów, lepiej ocenianych ze względu na płeć oraz częściej zabierających głos w trakcie zajęć i spotkań naukowych. Kobiety zaś były częściej wskazywane jako doświadczające gorszego traktowania ze względu na płeć, komentarzy dotyczących wyglądu i życia osobistego, kwestionowania kompetencji i możliwości rozwoju kariery naukowej, a także trudności w łączeniu życia prywatnego z wymaganiami studiowania. Co istotne, jedynym obszarem, w którym różnice między płciami nie były wyraźne, było wyróżnianie osób studiujących przez wykładowców.

Interpretując te wyniki, można zauważyć, że respondenci konsekwentnie przypisywali mężczyznom większe możliwości awansu i uznania w środowisku akademickim, a kobietom częstsze doświadczanie barier, kwestionowania kompetencji i dodatkowych obciążeń. Wskazuje to na utrwalony w percepcji badanych obraz systemowej nierówności płci w świecie akademickim, obejmującej zarówno osoby zatrudnione, jak i osoby studiujące czy doktoranckie.

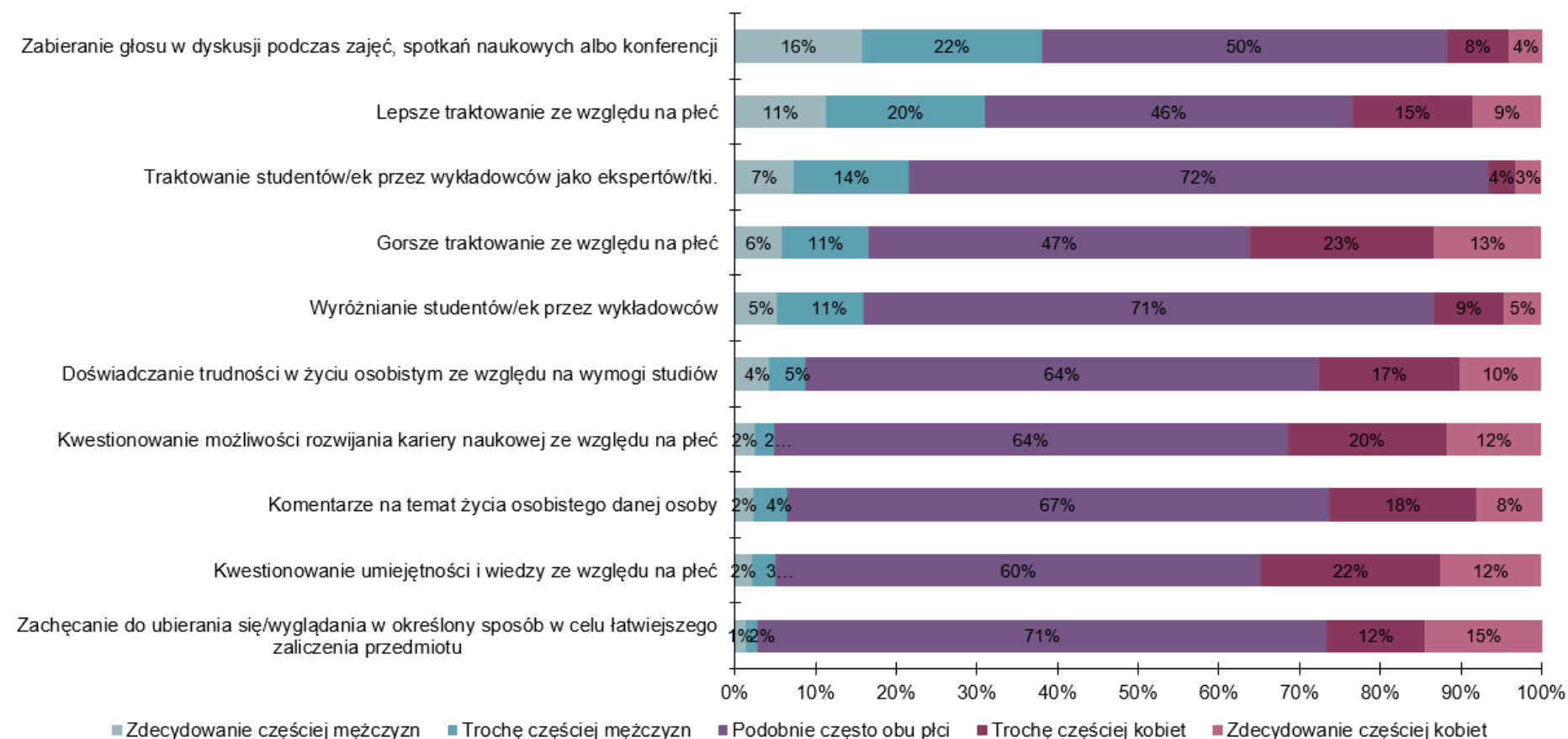
Rysunek 2

Częstość występowania sytuacji w przypadku pracowników i pracowniczek - frekwencje odpowiedzi



Rysunek 3

Częstość występowania sytuacji dotyczących osób studiujących i doktoryzujących się - frekwencje odpowiedzi



Podsumowanie: Podobnie jak w poprzedniej edycji badania, najbardziej rozpowszechnioną formą nierównego traktowania na Uniwersytecie Warszawskim okazały się być komunikaty werbalne pod postacią komentarzy i żartów. Dotyczyły one przede wszystkim cech charakteru stereotypowo przypisywanych kobietom i mężczyznom oraz, w drugiej kolejności, były wypowiedziami z podtekstem seksualnym. Co szczególnie niepokojące, wśród najczęściej wskazywanych komunikatów znalazły się i te na temat osób niebinarnych i transpłciowych. Ta pozycja nie była uwzględniona we wcześniejszej edycji badania. Wydaje się jednak, że tego typu wypowiedzi wyrastają na poważny problem społeczności UW.

Nierówne traktowanie ze względu na inne cechy

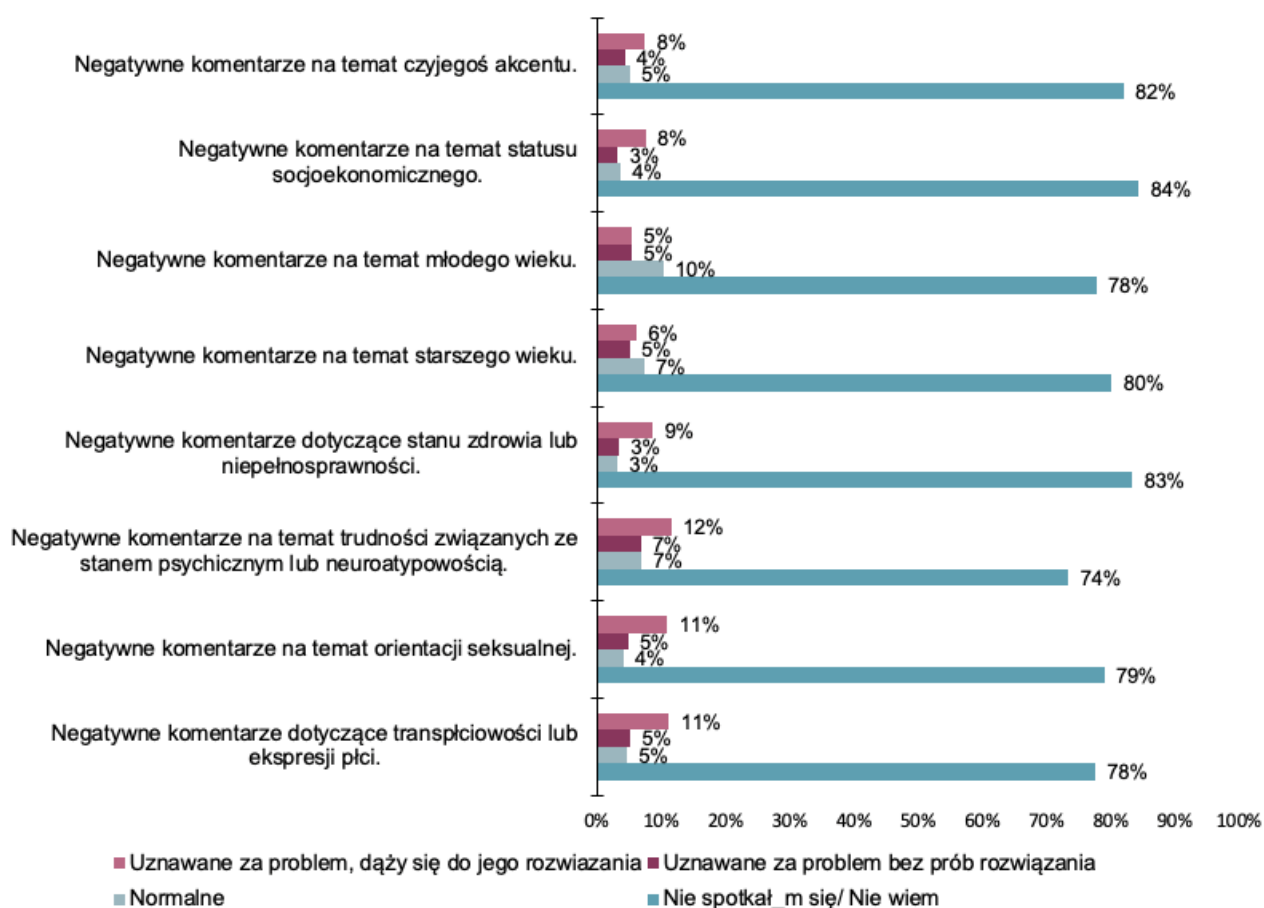
Nowym elementem ankiety było pytanie o to, jakie reakcje wywołują negatywne komentarze dotyczące charakterystyk innych niż płeć. Osobom badanym przedstawiono listę dziewięciu takich cech. Ich zadanie było takie samo, jak wcześniej przy ocenie różnych form dyskryminacji ze względu na płeć.

Negatywne komentarze na temat narodowości lub pochodzenia etnicznego zostały wskazane jako uznawane za problem, do którego rozwiązania dąży się w jednostce, przez 467 osób (14,5%), za problem bez prób rozwiązania przez 225 osób (7%) i za coś normalnego przez 174 osoby (5,4%, Rysunek 4). Na drugim miejscu uplasowały się negatywne komentarze na temat trudności związanych ze stanem psychicznym lub neuroatypowością – 373 osoby (11,6%) oceniło je jako uznawane za problem, do którego rozwiązania się dąży, 220 osób (6,8%) jako problem, którego prób rozwiązania się nie podejmuje i 224 osoby (6,9%) – jako coś normalnego. Na trzecim miejscu były negatywne komentarze dotyczące transpłciowości lub ekspresji płci – wskazały je odpowiednio 363 (11,2%), 168 (5,2%) i 152 (4,7%) osoby.

Negatywne komentarze na temat statusu socjoekonomicznego zostały wskazane przez najwięcej osób badanych, 2475 (76,7%), jako te, z którymi osoby nigdy się nie spotkały, a 248 osób (7,7%) nic nie wiedziało o postępowaniu wobec tego typu komentarzy. Z negatywnymi komentarzami dotyczącymi stanu zdrowia lub niepełnosprawności nie spotkało się 2451 osób (75,9%) i 243 (7,5%) nic nie wiedziało o postępowaniu wobec nich. Nieczęste były także negatywne komentarze na temat czyjegoś akcentu – nie spotkało się z nimi 2399 osób (74,3%) i 248 (7,7%) nic nie wiedziało o postępowaniu wobec nich. Na pytania w tej i poprzedniej części ankiety nie odpowiedziało między 29 a 41 osób (0,9% - 1,3%).

Rysunek 4

Rozpowszechnienie nierównego traktowania ze względu na inne cechy - frekwencje odpowiedzi



Podsumowanie: Najczęściej wskazywanymi negatywnymi komentarzami dotyczącymi cech innych niż płeć, z którymi miały styczność osoby badane w swoich jednostkach, były negatywne komentarze dotyczące narodowości lub pochodzenia etnicznego, dotyczące stanu psychicznego lub neuroatypowości, oraz transpłciowości lub ekspresji płci. Można zauważyć, że i w tym pytaniu, znów wskazano osoby należące do mniejszości LGBT+ jako cel negatywnych komunikatów. Rozszerzenie ankiety o nowe pytania w tym bloku dostarczyło zatem ważnych informacji, co do form nierównego traktowania ze względu na różnorodne charakterystyki osób w społeczności UW. Pytania te powinny być uwzględnione również w kolejnych edycjach badania, zwracają bowiem uwagę na to, jakie grupy są najbardziej narażone na codzienne przejawy dyskryminacji i, w związku z tym, jakie grupy mogą najbardziej potrzebować ochrony w kontekście funkcjonowania na UW. Dodatkowo, można rozważyć włączenie transpłciowości jako opcji odpowiedzi przy pytaniu demograficznym o płeć. W obecnej wersji uwzględniliśmy uproszczony binarny podział płci oraz niebinarność, pomijając zatem fakt, że osoby transpłciowe mogą nie uważać się za przynależące do tych kategorii.

Sprawcy, ofiary i kontekst nierównego traktowania

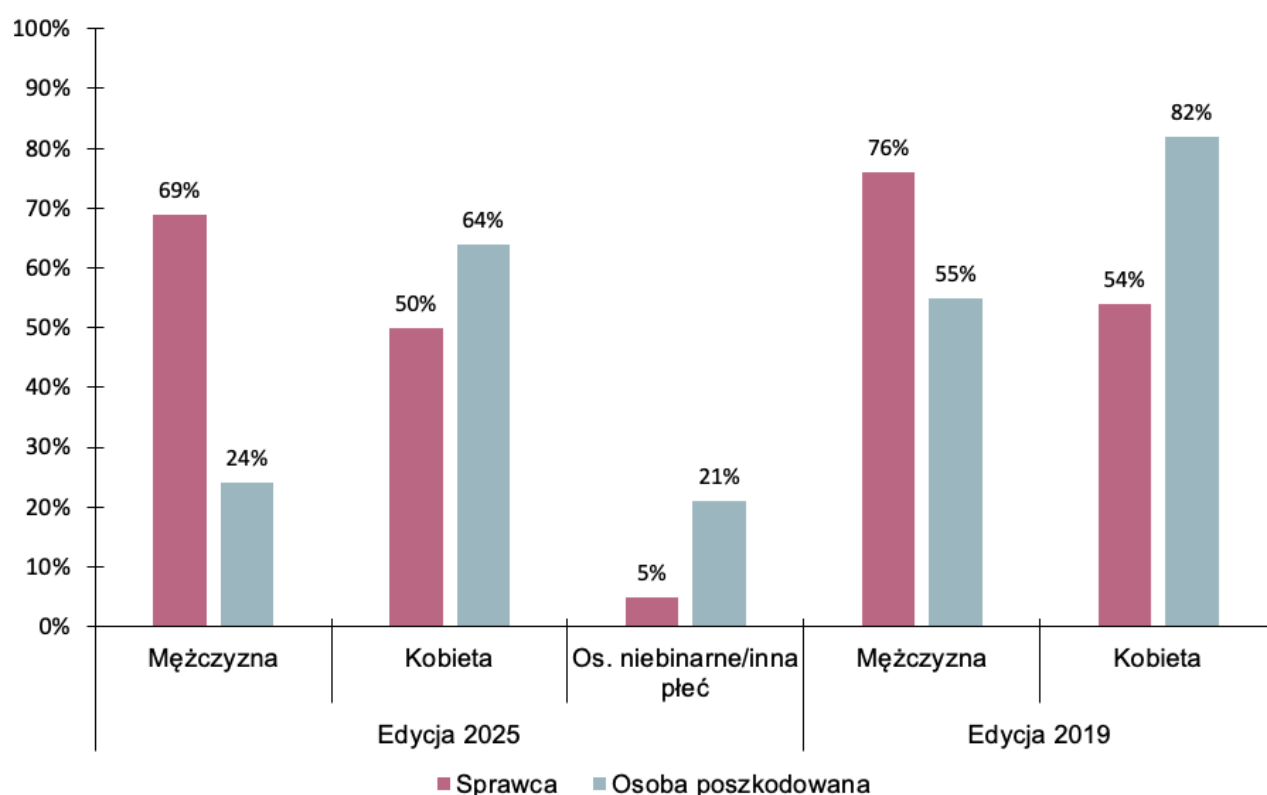
Płeć a przypadki nierównego traktowania

W ramach ankiety zapytaliśmy respondentów też o to, kogo najczęściej postrzegają jako dopuszczających się oraz doświadczających nierównego traktowania. Ponieważ badane osoby mogły wskazać więcej niż jedną kategorię, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%. Z danych wynika, że 69% respondentów i respondentek wskazało mężczyzn jako częstszych sprawców nierównego traktowania (Rysunek 5). W porównaniu, 50% osób

badanych wskazało kobiety jako sprawczynie takich działań. Podczas gdy większość badanych (64%) zidentyfikowało kobiety jako najczęściej doświadczające nierównego traktowania, mniejsza część respondentów i respondentek (24%) wskazała mężczyzn jako poszkodowanych tym zjawiskiem. Dodatkowo, warto zwrócić uwagę na osoby o innej płci i niebinarne, które również doświadczają nierównego traktowania. Z naszych danych wynika, że 21% respondentów uznało osoby niebinarne/o innej płci jako doświadczające nierównego traktowania, podczas gdy 5% wskazało je jako sprawców.

Rysunek 5

Płeć osób dopuszczających się i doświadczających nierównego traktowania na UW - frekwencje odpowiedzi



Odpowiedzi zostały przeanalizowane również w podziale na różne grupy. Różnica w tym, jak często wskazywano mężczyzn i kobiety jako sprawców, była najmniejsza wśród osób pracujących w administracji, bibliotekach i obsłudze technicznej. W tej grupie kobiety i mężczyźni byli wskazywani jako sprawcy z podobną częstością, co może odzwierciedlać

unikalne dynamiki w tych środowiskach pracy. Różnica ta była za to największa wśród osób studenckich, doktoranckich i pracujących naukowo-dydaktycznie - te osoby zgłaszały znacząco więcej przypadków, w których poszkodowanymi były kobiety niż mężczyźni.

W porównaniu do 2019 roku, w 2024 nadal mężczyźni byli częściej postrzegani jako sprawcy nierównego traktowania. Do porównań między edycjami badania trzeba podchodzić bardzo ostrożnie. Fakt, że różnica ta zmniejszyła się z 76% do 69% może wynikać ze zmiany sytuacji albo z faktu, że w ostatniej edycji procent osób studiujących bardzo spadł a są to osoby, które częściej uważają kobiety za ofiary i rzadziej za sprawczynie. Podobnie, również kobiety były rzadziej wskazywane jako ofiary (z 82% do 64%), a mniej osób wskazało mężczyzn jako poszkodowanych (z 55% do 24%), ale trudno rozdzielić tu wpływ czasu i wpływ składu próby badanej. Nowością w 2024 roku było uwzględnienie osób niebinarnych i o innej płci – 21% respondentów i respondentek uznało je za ofiary, 5% za sprawców. W obu badaniach różnice w postrzeganiu płci sprawców były najmniejsze wśród pracowników administracji, bibliotek i obsługi technicznej.

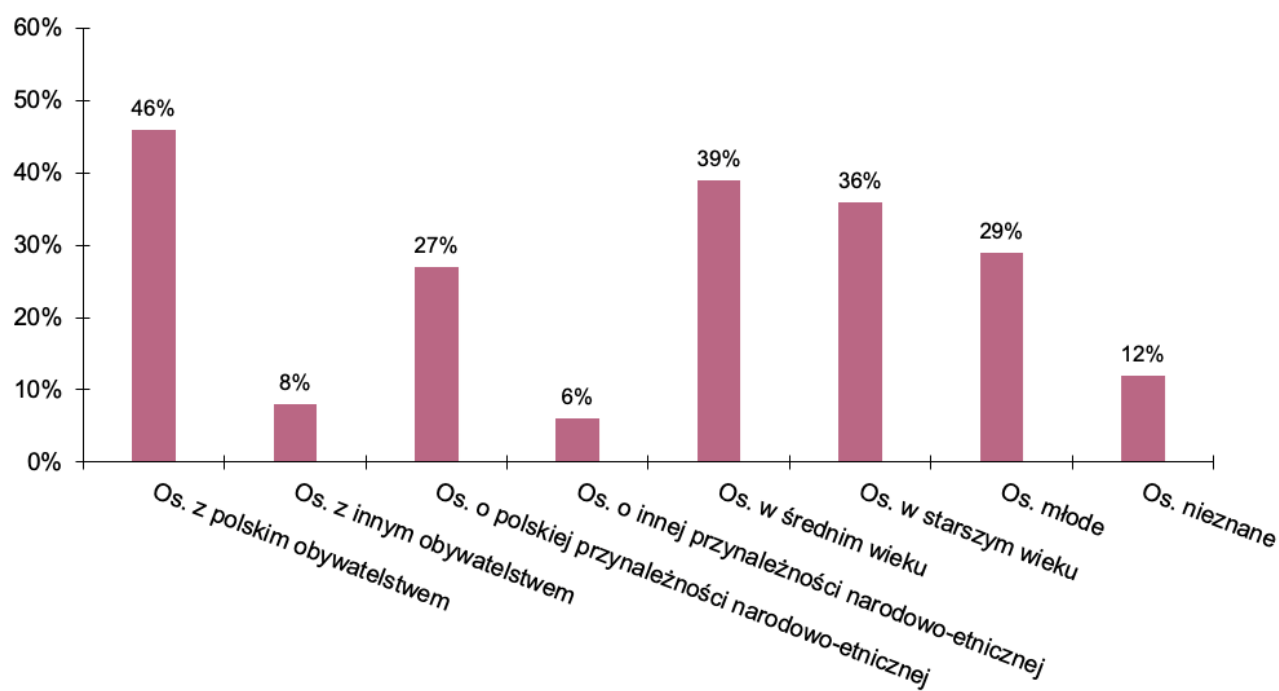
Podsumowanie: Wyniki badania z 2024 roku pokazują, że mężczyźni nadal są postrzegani jako najczęstszy sprawcy nierównego traktowania. Kobiety są nadal najczęściej wskazywane jako ofiary. Po raz pierwszy uwzględniono także osoby niebinarne i o innej płci, które według respondentów i respondentek doświadczają nierównego traktowania, a rzadziej są postrzegane jako sprawcy. Charakterystyczne pozostają niewielkie różnice w postrzeganiu płci sprawców wśród osób pracujących w administracji, bibliotekach i obsłudze technicznej, gdzie mężczyźni i kobiety są wskazywani jako sprawcy z podobną częstotliwością. W związku z wynikami badania rekomenduje się dalsze poszerzanie działań edukacyjnych w zakresie równego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem różnorodności płci i tożsamości.

Inne cechy osób dopuszczających się i doświadczających nierównego traktowania

W badaniu prosiliśmy jego uczestników i uczestniczki również o określenie innych cech niż płeć osób, które dopuszczają się oraz doświadczają nierównego traktowania (Rysunki 6 – 13). Przeanalizowaliśmy też różnice w odpowiedziach w grupach wyodrębnionych ze względu na płeć.

Rysunek 6

Kto dopuszcza się nierównego traktowania na UW? Frekwencje odpowiedzi



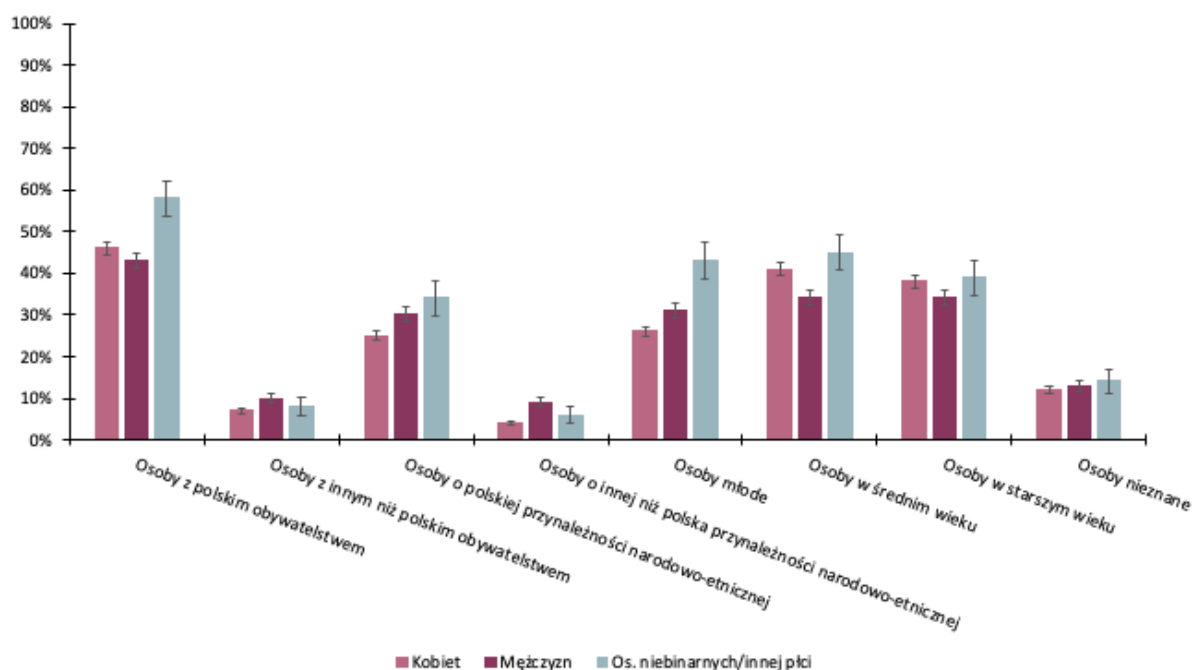
Adnotacja: Procenty sumują się do ponad 100% ponieważ można było zaznaczyć więcej odpowiedzi jednocześnie.

Najczęściej wskazywaną grupą jako sprawcy nierównego traktowania były osoby z polskim obywatelstwem (46%), a najrzadziej osoby o innym obywatelstwie (8%) i o innej przynależności narodowo-etnicznej (6%, Rysunek 6). Można zauważyć, że osoby z różnych grup płciowych akcentują odmienne wymiary potencjalnej nierówności: osoby niebinarne i

kobiety zwracają uwagę na kwestie wieku i związane z nim ograniczenia, natomiast mężczyźni na kategorie obywatelstwa i przynależności narodowo-etnicznej (Rysunek 7). Wskazuje to, że percepcja nierówności nie jest jednorodna, lecz uwarunkowana płcią i własnym doświadczeniem społecznym, co ma znaczenie przy projektowaniu działań równościowych.

Rysunek 7

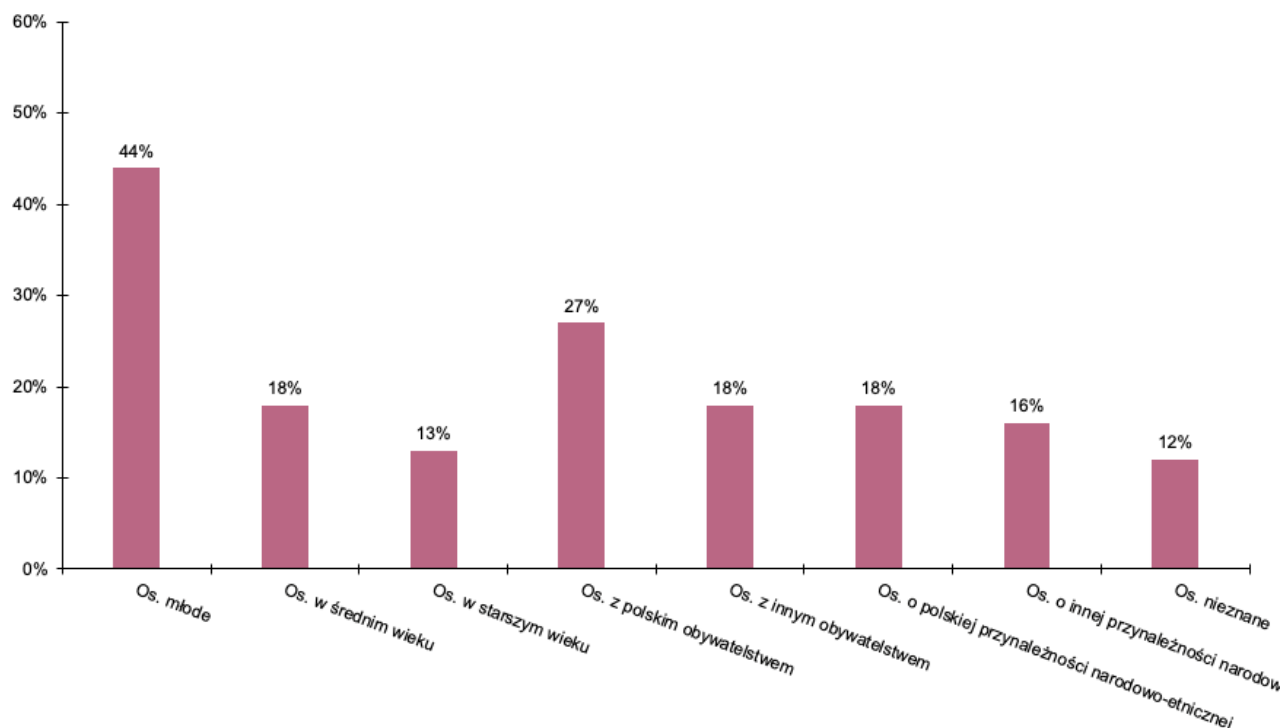
Kto dopuszcza się nierównego traktowania na UW? Frekwencje odpowiedzi według płci uczestników



Najczęściej wskazywaną grupą jako osoby doświadczające nierównego traktowania były osoby młode (44%), a najrzadziej osoby w starszym wieku (13%) i osoby nieznane (12%, Rysunek 8).

Rysunek 8

Kto doświadcza nierównego traktowania na UW - frekwencje odpowiedzi

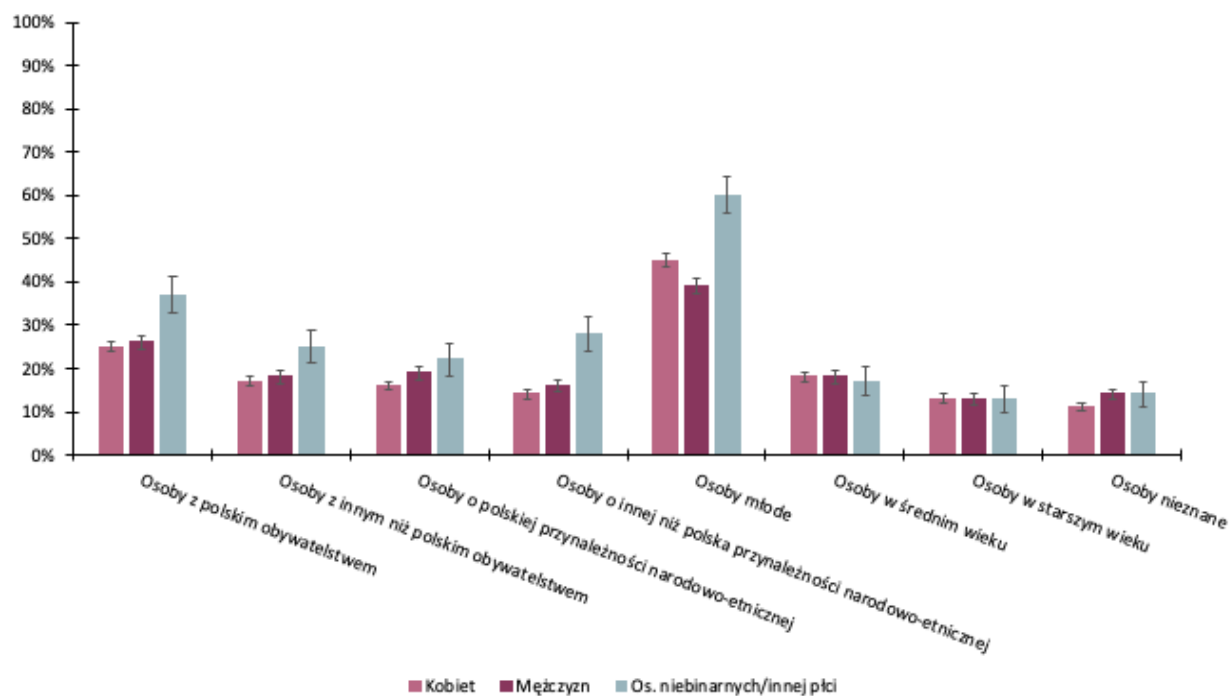


Adnotacja: Procenty sumują się do ponad 100% ponieważ można było zaznaczyć więcej odpowiedzi jednocześnie.

Wyniki wskazują, że osoby niebinarne/innej płci częściej niż kobiety i mężczyźni postrzegają nierówne traktowanie jako dotyczące zarówno osób z polskim obywatelstwem, jak i cudzoziemców, osób o innej niż polska przynależności narodowo-etnicznej oraz osób młodych (Rysunek 9). Może to sugerować, że ich perspektywa jest bardziej kompleksowa i obejmuje wiele wymiarów potencjalnej dyskryminacji – zarówno związanych ze statusem prawnym, przynależnością narodowo-etniczną, jak i wiekiem. Kobiety natomiast częściej niż mężczyźni wskazywały osoby młode, co może odzwierciedlać większą wrażliwość na nierówności wynikające z pozycji w hierarchii wiekowej i związane z tym ograniczenia. Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali osoby o polskiej przynależności narodowo-etnicznej oraz osoby nieznane, co można interpretować jako tendencję do koncentrowania się na kategoriach większościowych i zewnętrznych wobec własnej grupy.

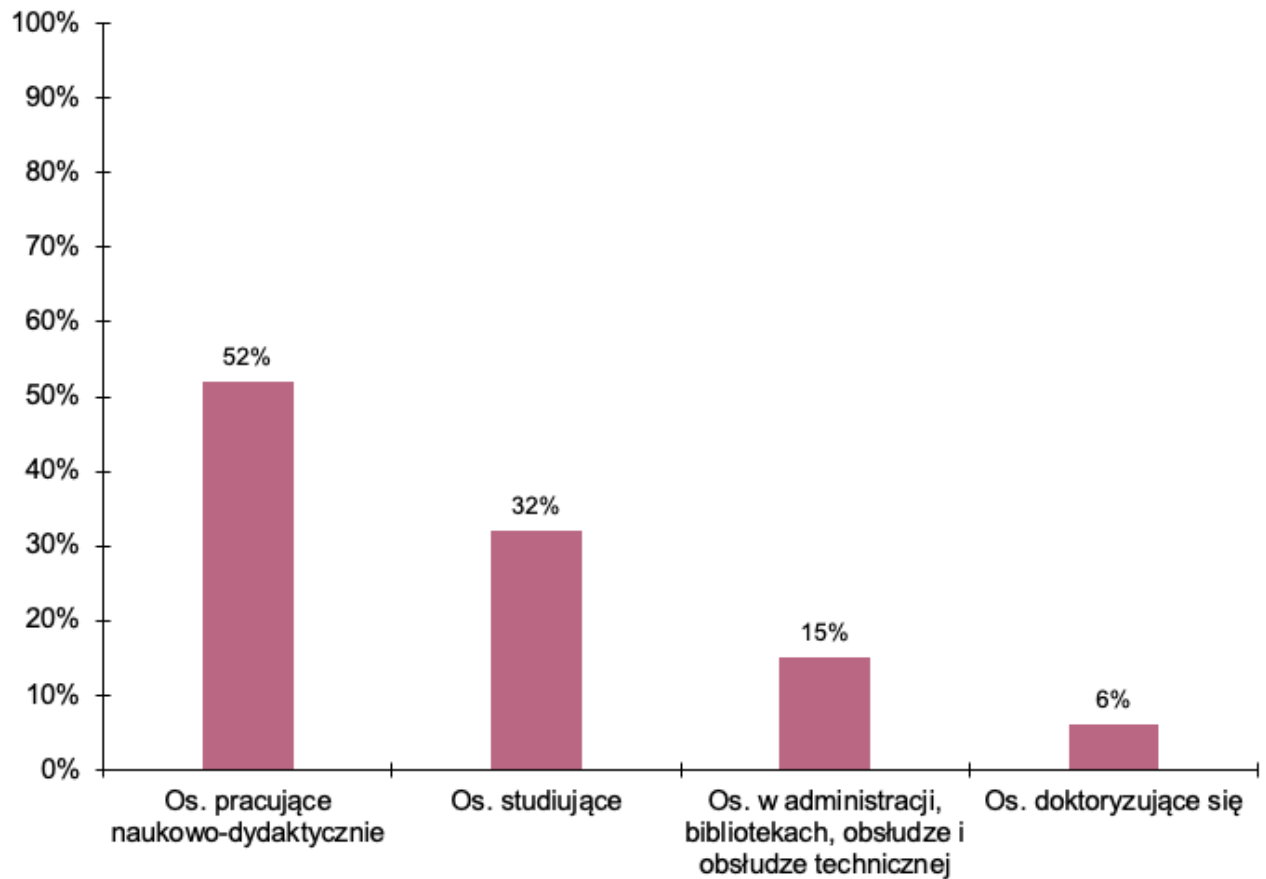
Rysunek 9

Kto doświadcza nierównego traktowania na UW? Frekwencje odpowiedzi według płci uczestników



Rysunek 10

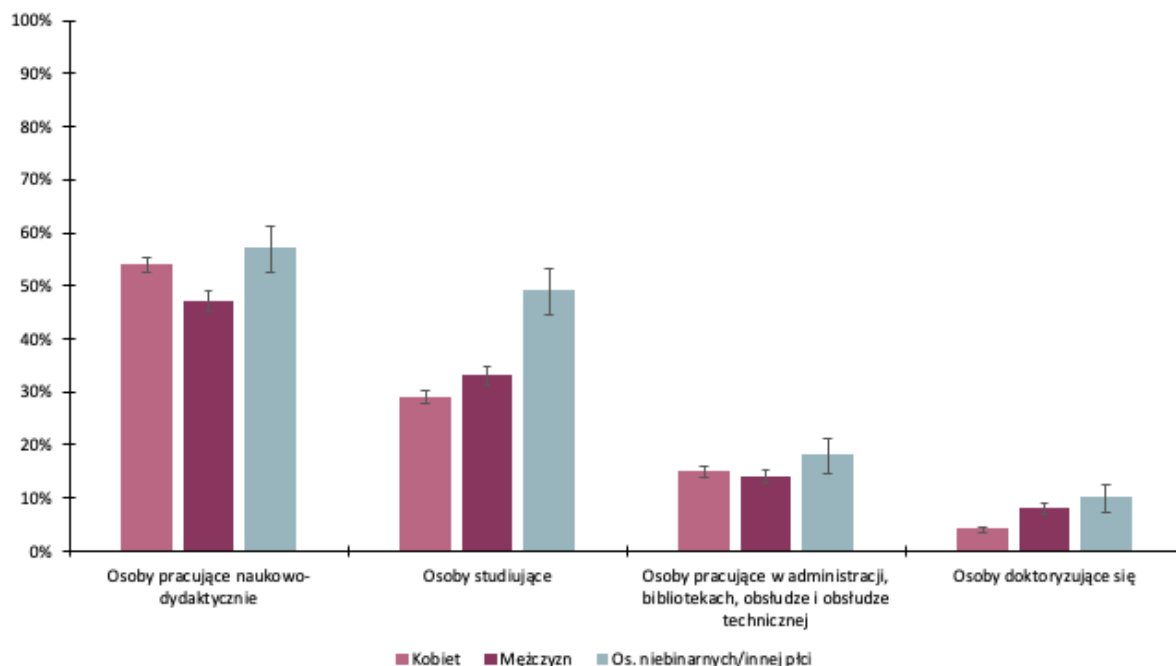
Członkowie których grup dopuszczają się nierównego traktowania na UW? Frekwencje odpowiedzi



Wśród grup pracujących i studiujących najrzadziej wskazywaną grupą zarówno jako sprawców (6%), jak i osoby poszkodowane (13%) były osoby robiące doktorat.

Rysunek 11

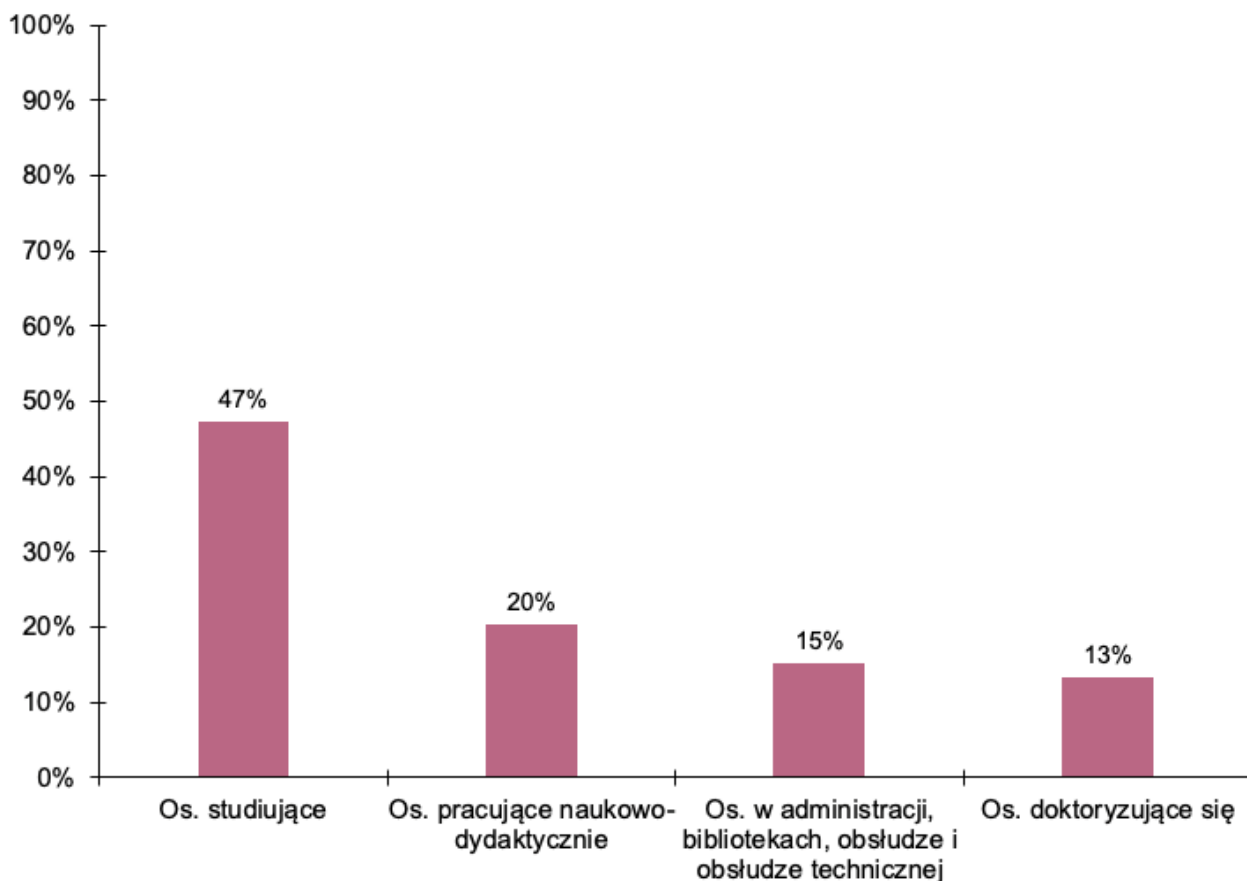
Członkowie których grup dopuszczają się nierównego traktowania na UW? Frekwencje odpowiedzi według płci uczestników



Analiza wskazuje, że osoby badane nie różniły się istotnie pod względem płci w zakresie wskazywania sprawców nierównego traktowania (Rysunek 11). Kobiety częściej niż mężczyźni postrzegały sprawców wśród osób pracujących naukowo-dydaktycznie, natomiast mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali osoby studiujące i doktoranckie. Wyniki te sugerują subtelny różnicę w postrzeganiu źródeł nierówności – kobiety częściej akcentują rolę kadry akademickiej, podczas gdy mężczyźni, którzy statystycznie częściej pełnią rolę sprawców, częściej przenoszą tę odpowiedzialność na osoby studiujące i doktoranckie. Warto jednak zaznaczyć, że grupa osób niebinarnych/innej płci była stosunkowo nieliczna, a uzyskane wyniki w jej przypadku charakteryzowały się większą zmiennością, co ogranicza możliwość jednoznacznej interpretacji.

Rysunek 12

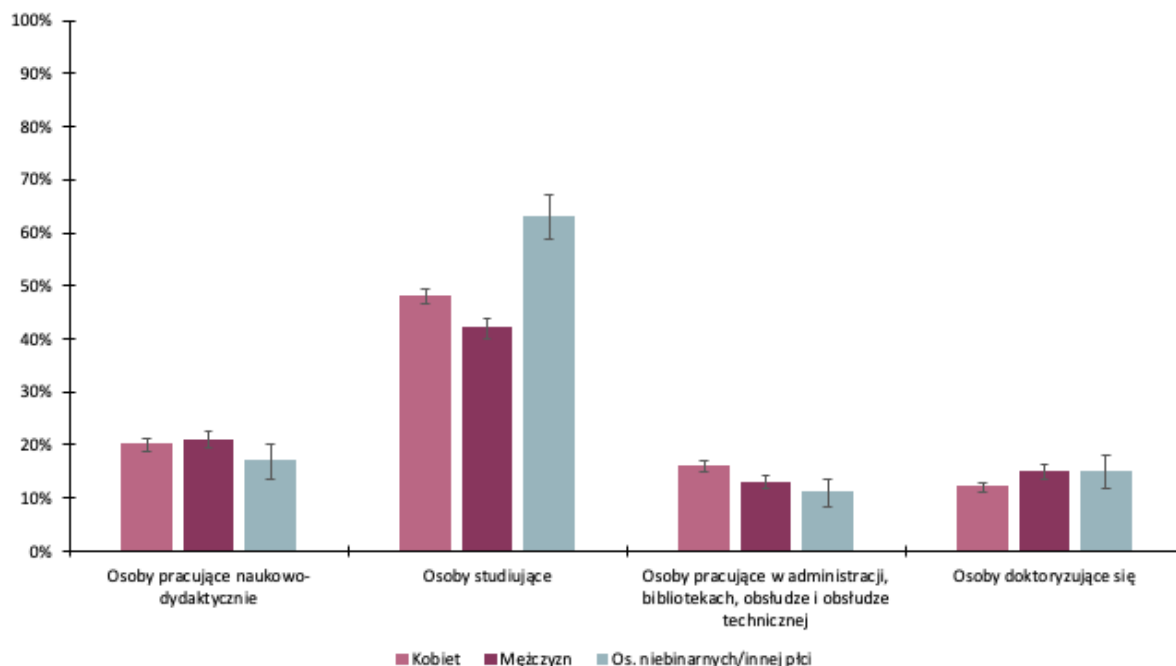
Członkowie których grup doświadczają nierównego traktowania na UW? Frekwencje odpowiedzi



Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały osoby studiujące jako doświadczające nierównego traktowania (Rysunek 13). Może to świadczyć o większej wrażliwości kobiet na sytuację osób znajdujących się w niższej pozycji hierarchii akademickiej, a więc bardziej narażonych na zależność od kadry dydaktycznej i instytucjonalnych mechanizmów oceny. Różnica ta nie była jednak duża, co sugeruje raczej odmienne akcenty w postrzeganiu nierówności niż wyraźnie rozbieżne obrazy sytuacji.

Rysunek 13

Członkowie których grup doświadczają nierównego traktowania na UW? Frekwencje odpowiedzi według płci uczestników

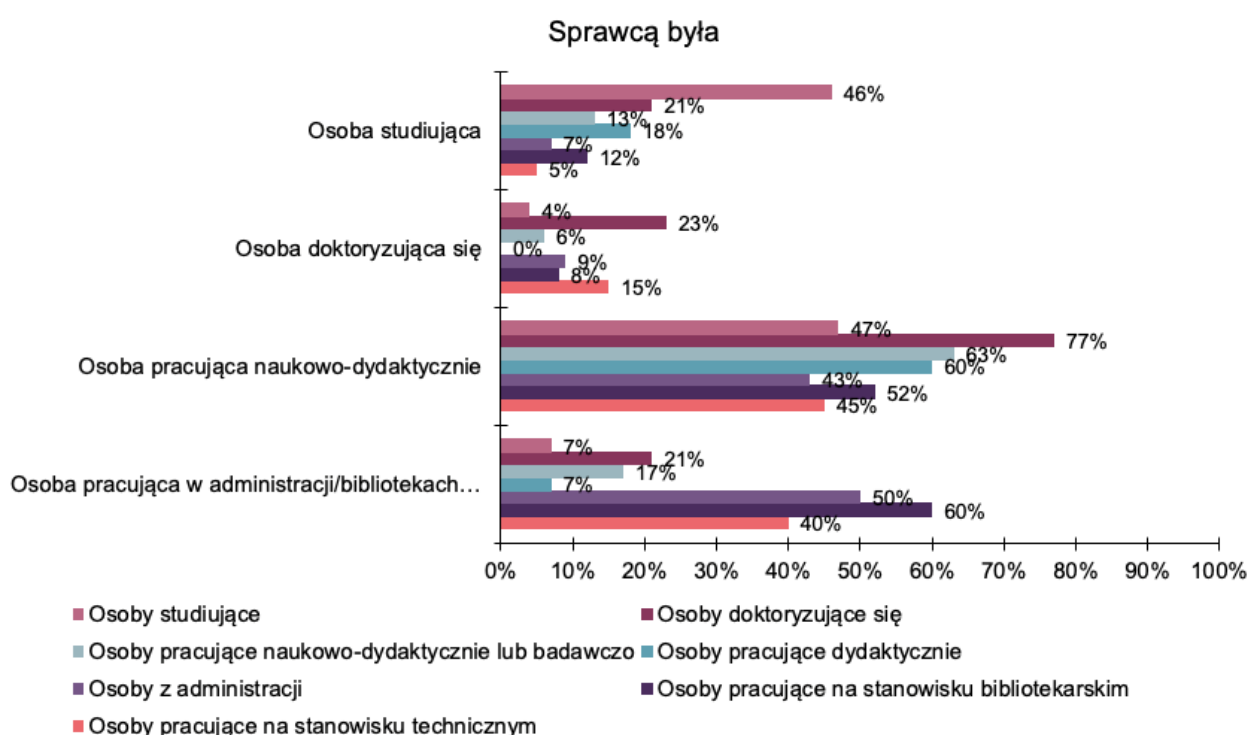


Analiza odpowiedzi respondentów pozwoliła zidentyfikować, jak różne grupy zawodowe w społeczności akademickiej postrzegają sprawców nierównego traktowania (Rysunek 14). W odpowiedziach poszczególnych grup zawodowych i akademickich pojawiały się podobne schematy wskazywania sprawców nierównego traktowania. Osoby pracujące na stanowiskach technicznych, w bibliotekach czy administracji, a także osoby dydaktyczne i naukowo-dydaktyczne najczęściej identyfikowały sprawców we własnej grupie oraz wśród pracowników naukowo-dydaktycznych. Rzadziej wskazywano osoby studiujące i doktoranckie. Osoby doktoranckie szczególnie często wskazywały na naukowców (77%), co może odzwierciedlać ich bezpośrednie doświadczenia w środowisku akademickim, a także – choć w mniejszym stopniu – na własną grupę oraz studentów i administrację. Z kolei osoby studiujące w niemal równym stopniu postrzegały jako sprawców zarówno pracowników naukowo-dydaktycznych (47%), jak i własną grupę (46%).

Podsumowując, mimo pewnych różnic między kategoriami, w odpowiedziach widać wyraźny wzorzec: poszczególne grupy często przypisują odpowiedzialność za nierówne traktowanie innym, ale równocześnie dostrzegają sprawców również wśród „swoich”. To sugeruje, że doświadczenie nierówności nie jest lokowane jednoznacznie w zewnętrznych grupach, lecz także rozpoznawane jako problem wewnątrz własnego środowiska.

Rysunek 14

Sprawcy nierównego traktowania – odpowiedzi poszczególnych grup pracowniczek i pracowników oraz studentek i studentów

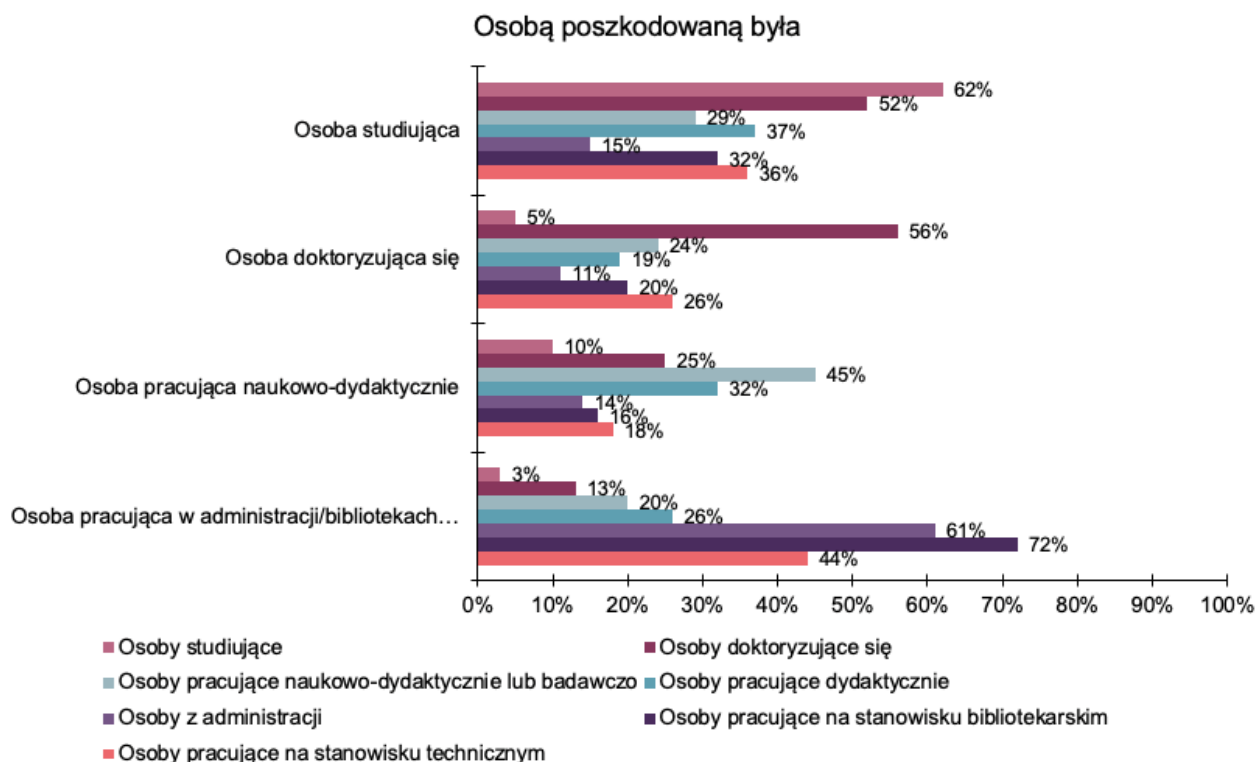


Analiza odpowiedzi dotyczących postrzegania osób doświadczających nierównego traktowania w różnych grupach zawodowych w środowisku akademickim ujawniła, że każda z grup najczęściej postrzega siebie jako najbardziej poszkodowaną (Rysunek 15). Osoby pracujące na stanowiskach technicznych najczęściej wskazywały na własną grupę jako poszkodowaną (44%), a następnie na osoby studiujące (36%). Rzadziej identyfikowano osoby doktoryzujące się (26%) i naukowców (18%) jako doświadczających nierównego

traktowania. Osoby zatrudnione w bibliotekach także najczęściej wskazywały swoją grupę (72%) jako poszkodowaną, ale również zauważały nierówne traktowanie studentów (32%). Osoby naukowo-dydaktyczne (16%) i doktoranci (20%) były wskazywane rzadziej. Wśród osób pracujących w administracji najczęściej wskazywaną grupą poszkodowaną była ich własna (61%), a znacznie rzadziej studenci (15%), doktoranci (11%) i pracownicy naukowci (14%). Osoby pracujące dydaktycznie za najbardziej poszkodowanych uznawały studentów (37%) oraz siebie (32%). Osoby doktoryzujące się (19%) i administracja (26%) były rzadziej postrzegane jako osoby poszkodowane. Osoby pracujące naukowo-dydaktycznie lub badawczo najczęściej wskazywały własną grupę jako poszkodowaną (45%), a także studentów (29%). Rzadziej dostrzegały problemy doktorantów (24%) i administracji (20%). Osoby doktoryzujące się w największym stopniu identyfikowały siebie jako doświadczające nierównego traktowania (56%), a także studentów (52%). Znacznie rzadziej wskazywały na osoby naukowo-dydaktyczne (25%) i administracyjne (13%). Osoby studiujące najczęściej postrzegały siebie jako grupę najbardziej poszkodowaną (62%), natomiast rzadziej dostrzegały nierówne traktowanie osób naukowo-dydaktycznych (10%), doktorantów (5%) i administracji (3%). Postrzeganie siebie jako najbardziej poszkodowanych może sugerować silne poczucie niesprawiedliwości wewnątrz każdej grupy akademickiej. Równocześnie grupy te często identyfikują swoją własną kategorię jako sprawców nierównego traktowania, co może wskazywać na wewnętrzne napięcia i konflikty.

Rysunek 15

Poszkodowani nierównym traktowaniem – odpowiedzi poszczególnych grup pracowniczek i pracowników oraz studentek i studentów

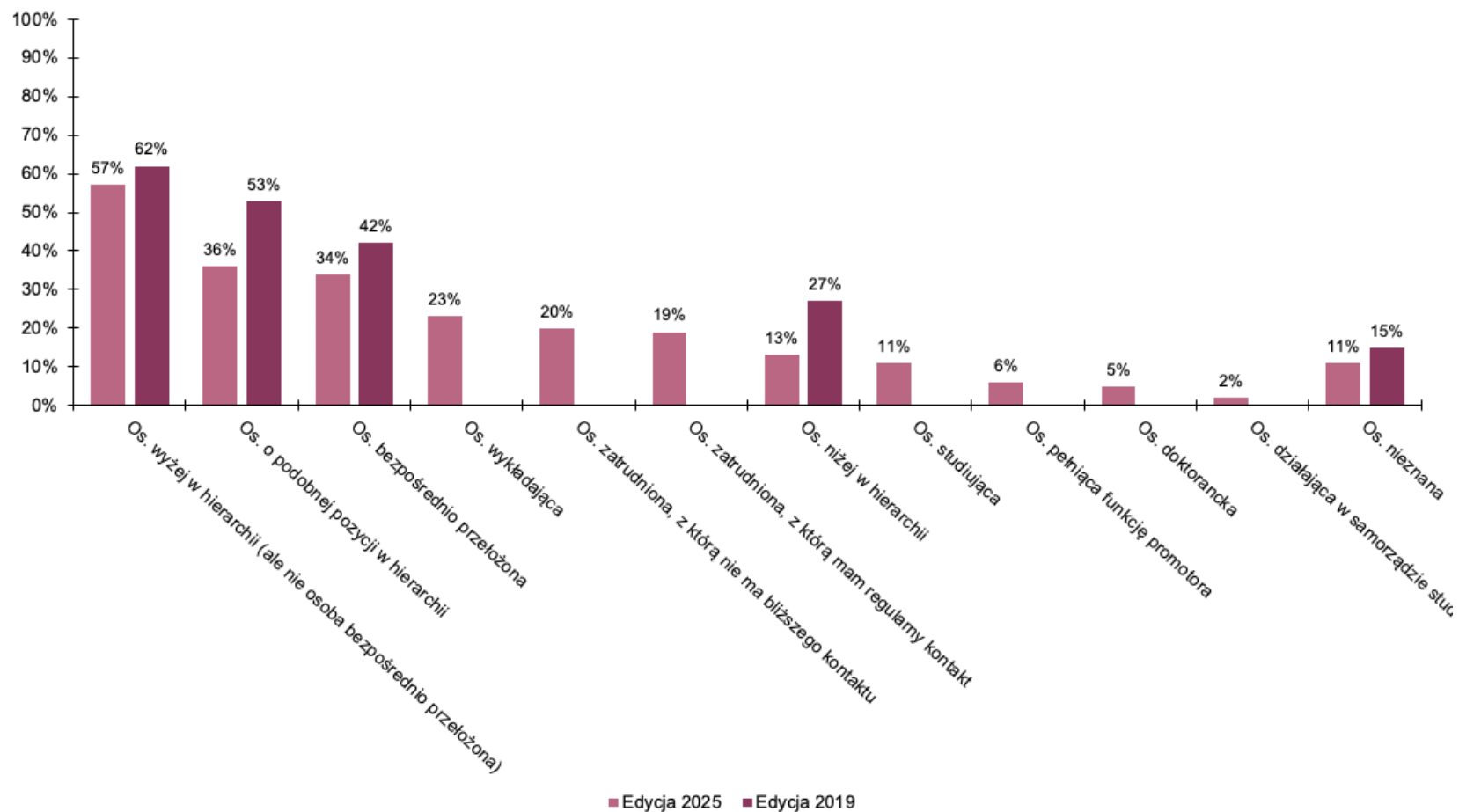


Zapytaliśmy osoby badane też o to, kim dla osoby poszkodowanej była osoba dopuszczająca się nierównego traktowania. Odpowiedzi podzieliliśmy na dwie grupy, te od osób pracujących i te od osób studiujących na UW. Wśród osób pracujących na UW (Rysunek 16) najczęściej respondentów wskazało na osoby znajdujące się wyżej w hierarchii organizacyjnej, lecz nie będące bezpośrednio przełożonymi, z wynikiem 57%. Była to najczęstsza odpowiedź również w pierwszej edycji w 2019 roku (62%). Osoby o podobnej pozycji w hierarchii zostały wskazane przez 36% osób badanych (53% w 2019 roku), podczas gdy bezpośrednio przełożeni byli identyfikowani jako sprawcy przez 34% uczestników (42% w 2019 roku). Osoby wykładające zostały wskazane jako sprawcy przez 23% respondentów i respondentek.

Rysunek 16

Kim dla osoby poszkodowanej była osoba dopuszczająca się nierównego traktowania? Frekwencje odpowiedzi pracowników i pracowniczek UW

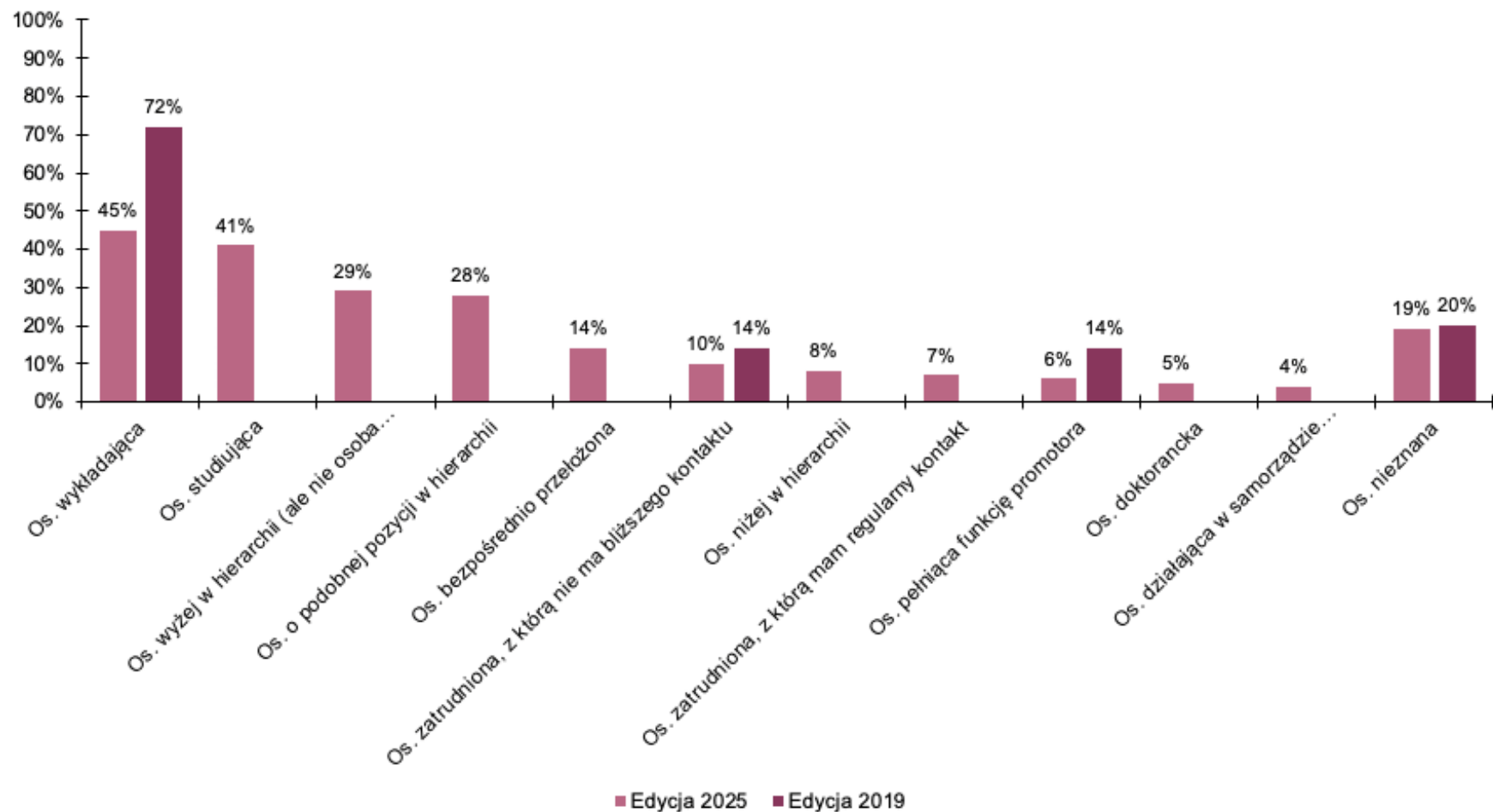
UW



Studenci i studentki (Rysunek 17) jako sprawców najczęściej wskazywali osoby wykładające (45%; 72% w 2019 roku). Kolejną grupą często wskazywaną jako sprawcy były osoby studiujące (41%). Osoby znajdujące się wyżej w hierarchii organizacyjnej, lecz nie będące bezpośrednio przełożonymi, zostały zidentyfikowane jako sprawcy przez 29% respondentów i respondentek. Osoby o podobnej pozycji w hierarchii zostały wskazane jako sprawcy nierównego traktowania przez 28% uczestników i uczestniczek badania.

Rysunek 17

Kim dla osoby poszkodowanej była osoba dopuszczająca się nierównego traktowania? Frekwencje odpowiedzi studentów i studentek UW



Podsumowanie: Analiza odpowiedzi wskazuje, że sprawcami czy sprawczyniami nierównego traktowania najczęściej są osoby posiadające polskie obywatelstwo, często będące w średnim lub starszym wieku, zatrudnione na stanowisku naukowo-badawczym. Z kolei jako doświadczające tego zjawiska były wskazywane przeważnie osoby studenckie, które charakteryzuje młody wiek.

Uzyskane wyniki sugerują, że hierarchia akademicka i relacje władzy są kluczowymi czynnikami wpływającymi na nierówne traktowanie, ale problem ten występuje także wewnątrz grup zawodowych oraz w relacjach między studentami. Oznacza to, że przeciwdziałanie temu zjawisku powinno obejmować zarówno regulacje na poziomie relacji przełożony-podwładny, jak i działania integracyjne w grupach o równym statusie.

Kontekst sytuacyjny nierównego traktowania

W kolejnej części ankiety zapytaliśmy respondentów i respondentki o miejsca, w których dochodziło do nierównego traktowania (Rysunki 18-20). Jako, że różne grupy zawodowe mogą mieć bardzo odmienne doświadczenia w tym zakresie, odpowiedzi analizowaliśmy w podziale na te grupy. Osoby studiujące i osoby doktoryzujące się najczęściej wskazywały zajęcia jako miejsce nierównego traktowania, co potwierdza centralną rolę sal dydaktycznych w codziennym życiu akademickim. Dodatkowo osoby doktoryzujące się wskazywały również pomieszczenia służbowe. Również przestrzeń przed wydziałem oraz korytarze i bufety pojawiały się często u obu grup, co może świadczyć o tym, że incydenty mają miejsce nie tylko w trakcie formalnych zajęć, ale też w nieformalnych interakcjach.

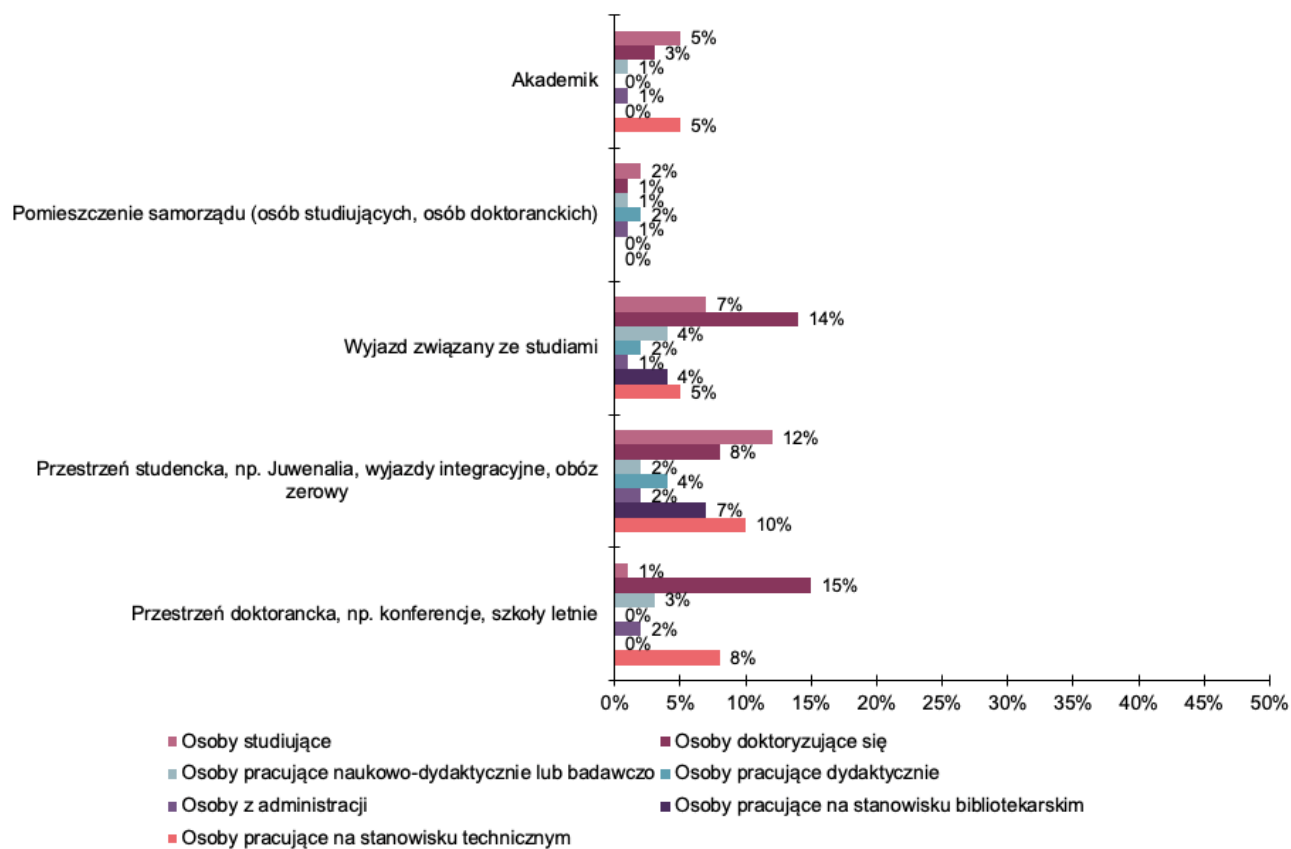
Wśród osób pracujących naukowo-dydaktycznie i badawczo miejsca wskazywane były bardziej zróżnicowane: korytarze, bufety, pomieszczenia służbowe oraz zajęcia.

Podobny wzorzec pojawił się u osób dydaktycznych, które oprócz pomieszczeń służbowych i korytarzy wskazywały także dyżury naukowe jako sytuacje obciążone ryzykiem nierówności. Osoby zatrudnione w administracji oraz w bibliotekach najczęściej wskazywały pomieszczenia służbowe jako przestrzeń doświadczeń nierównego traktowania. Na końcu, osoby zatrudnione technicznie również najczęściej wskazywały pomieszczenia służbowe, a następnie korytarze i bufety.

Podsumowując, we wszystkich grupach pojawia się tendencja do wskazywania najczęściej miejsc, które są centralne dla ich codziennej aktywności - zajęcia dla osób studiujących i doktoranckich, biblioteka i biura dla bibliotekarek i administracji, pomieszczenia służbowe dla pracowników technicznych czy dydaktycznych. Pokazuje to, że nierówne traktowanie jest postrzegane nie jako zjawisko incydentalne, ale jako potencjalnie wpisane w codzienne przestrzenie pracy i nauki.

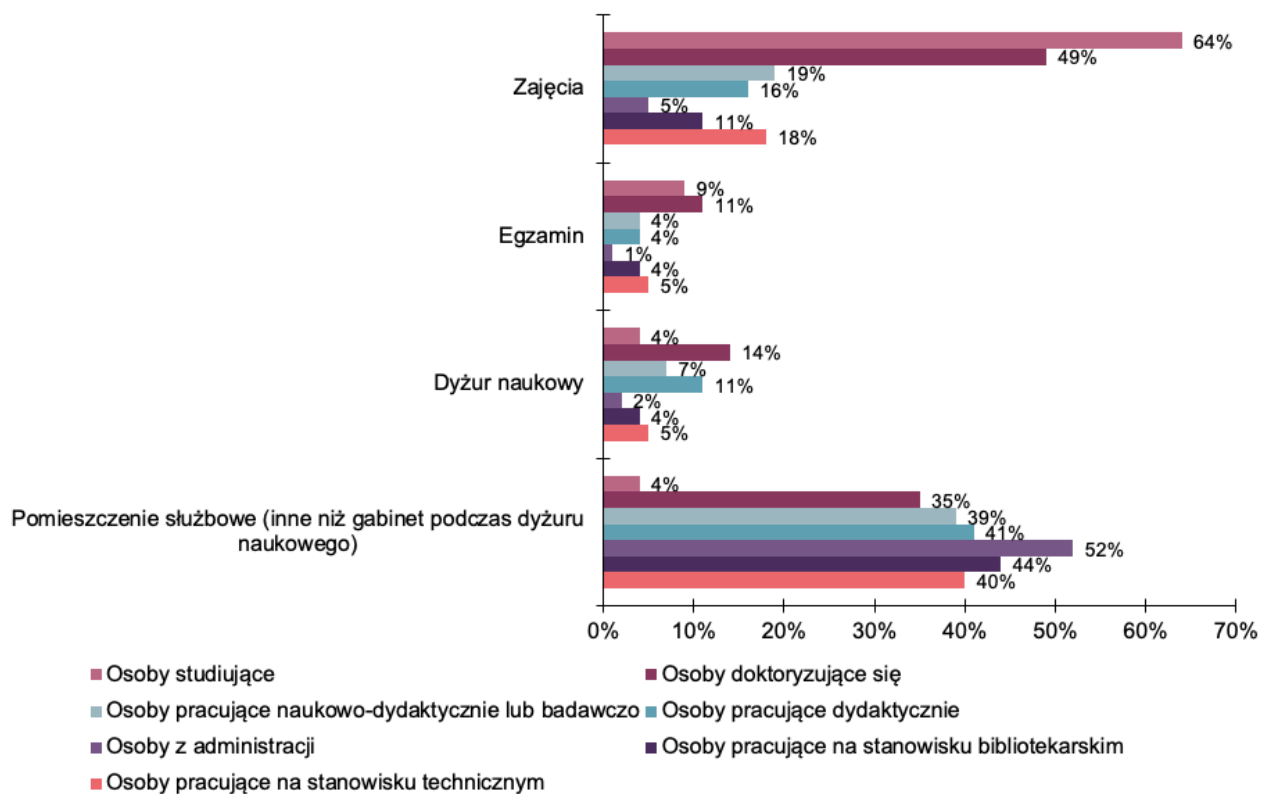
Rysunek 18

W jakim miejscu/sytuacji doszło do nierównego traktowania? Frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup zawodowych dotyczące przestrzeni studenckich i doktoranckich



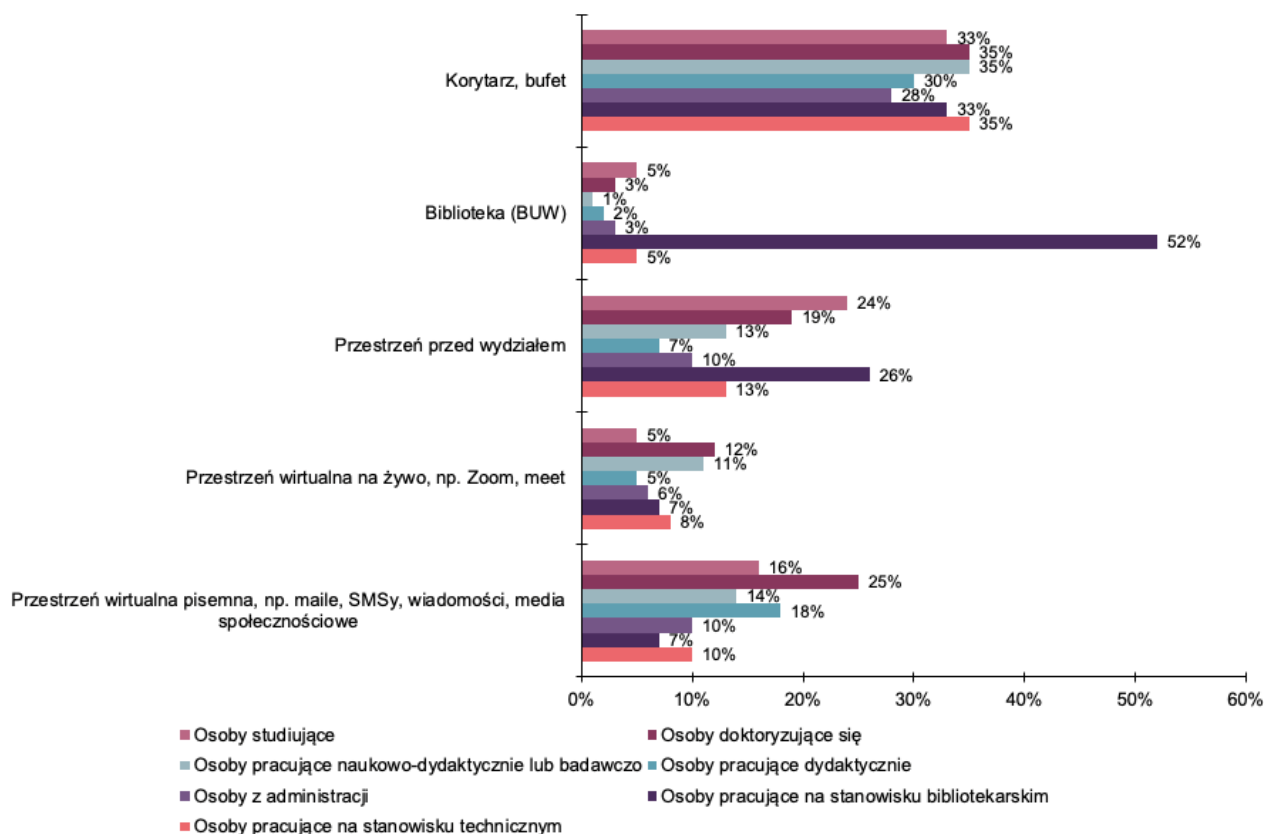
Rysunek 19

W jakim miejscu/sytuacji doszło do nierównego traktowania? Frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup zawodowych dotyczące przestrzeni dydaktyczno – naukowych



Rysunek 20

W jakim miejscu/sytuacji doszło do nierównego traktowania? Frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup zawodowych dotyczące przestrzeni wspólnych



Podsumowanie: Na podstawie powyższych wyników dotyczących kontekstu sytuacyjnego nierównego traktowania można stwierdzić, że miejsca, gdzie dochodzi do nierównego traktowania w środowisku akademickim są silnie powiązane z codzienną aktywnością poszczególnych grup – studenci i doktoranci zwracali uwagę na sale zajęciowe, bibliotekarki i pracownicy administracji na bibliotekę i biura, a osoby techniczne i dydaktyczne na pomieszczenia służbowe. Sugeruje to, że doświadczenie nierównego traktowania nie jest odbierane jako pojedynczy incydent, lecz jako element wpisany w codzienne środowisko pracy i nauki.

Reagowanie na przypadki nierównego traktowania

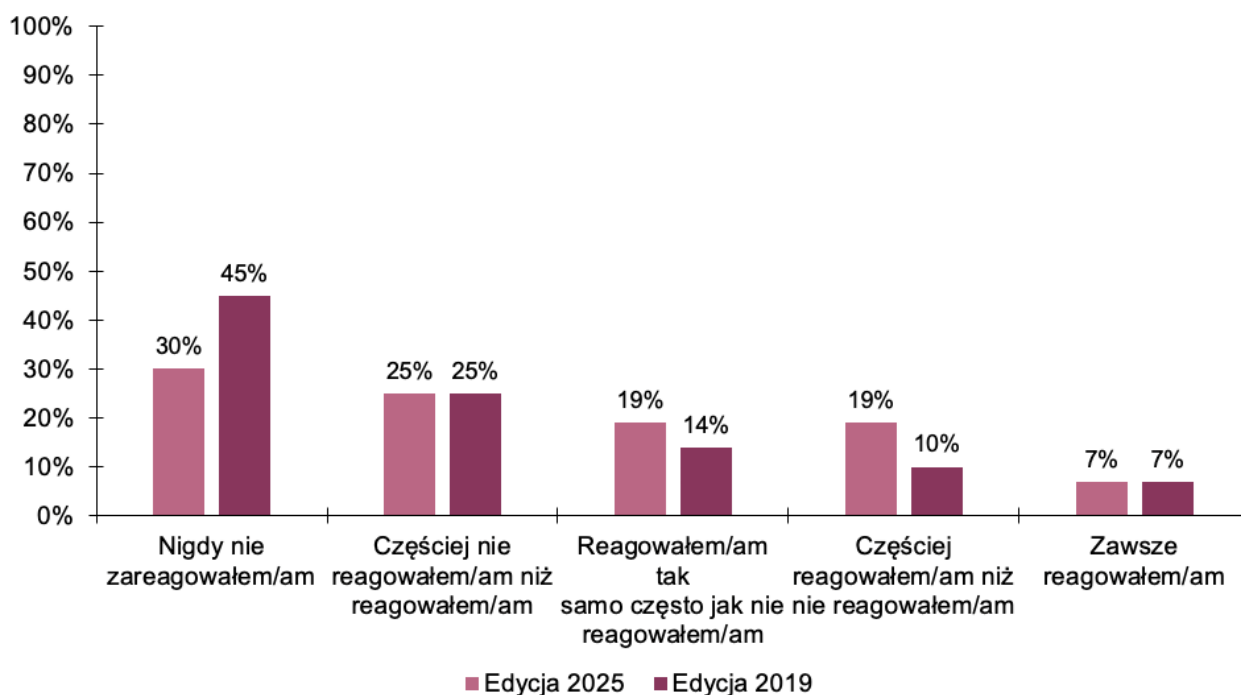
W niniejszej części raportu skoncentrujemy się na analizie reakcji osób pracujących i uczących się na UW na sytuacje nierównego traktowania. Uczestnikom i uczestniczkom badania zadano pytania dotyczące częstotliwości reakcji na takie sytuacje, rodzajów podejmowanych działań, a także przyczyn braku reakcji. Analiza uwzględnia zarówno ogólną częstość reakcji, jak również dodatkowe analizy z podziałem na poszczególne grupy związane z UW. Celem było zrozumienie, w jaki sposób różne grupy reagują na sytuacje nierówności oraz jakie czynniki mogą wiązać się z brakiem reakcji. Pytania dotyczące reakcji na zachowania nierównego traktowania obejmowały zarówno reakcje bezpośrednie, jak i te, których podjęcie można było zaobserwować przez innych członków społeczności uniwersyteckiej.

Częstość reakcji na nierówne traktowanie

Pytania dotyczące częstotliwości reagowania na akty nierównego traktowania zadawano respondentkom i respondentom, którzy deklarowali doświadczenie minimum jednej takiej sytuacji ($N = 2111$). Na początku osoby badane zostały poproszone o przypomnienie sobie sytuacji nierównego traktowania na UW, których byli świadkami lub same go doświadczyły. Następnie respondenci i respondentki zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na temat częstotliwości reakcji na te zachowania za pomocą poniższych odpowiedzi: „Nigdy nie zareagowałem/am”, „Częściej nie reagowałem/am niż reagowałem/am”, „Reagowałem/am tak samo często jak nie reagowałem/am”, „Częściej reagowałem/am niż nie reagowałem/am” oraz „Zawsze reagowałem/am”. Odpowiedzi porównujemy też do odpowiedzi z poprzedniej edycji, pamiętając jednak o tym, że w obecnej edycji liczba i odsetek osób studiujących na UW jest mniejszy.

Rysunek 21

Częstość reagowania na nierówne traktowanie - frekwencje odpowiedzi



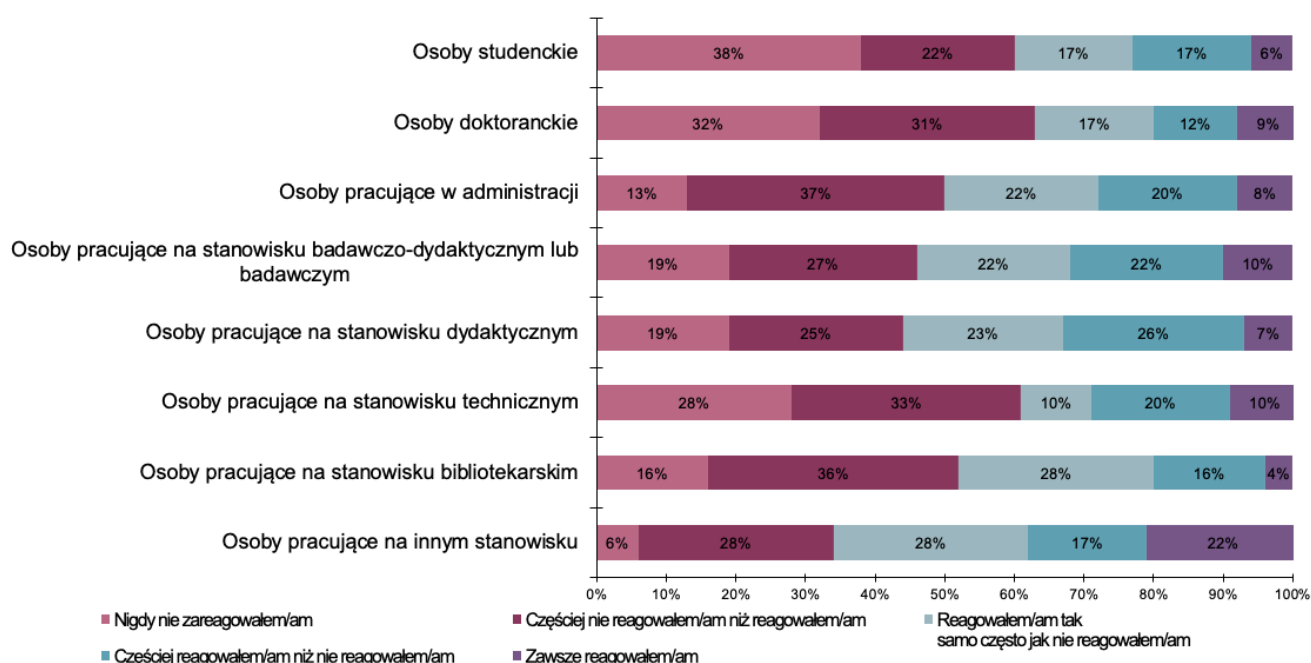
Blisko jedna trzecia (30%; 45% w 2019 roku) respondentek i respondentów zadeklarowała, że nigdy nie podjęła próby przeciwdziałania sytuacjom nierównego traktowania (Rysunek 21). Jedna czwarta, czyli 25% (tyle samo co w 2019 roku) częściej pozostawała biernych niż podejmowała jakiekolwiek działania. Odsetek osób, które równie często reagowały, jak i nie reagowały na tego typu sytuacje, wyniósł 19% (14% w 2019). Taki sam odsetek osób częściej reagował niż pozostawał bierny (10% w 2019). Jedynie 7% respondentek i respondentów (tak samo w 2019) wskazało, że zawsze podejmowało interwencje w sytuacjach nierównego traktowania.

W dodatkowej analizie zbadano częstość reagowania na sytuacje nierównego traktowania wśród różnych grup zawodowych związanych z UW. Analiza objęła osoby studiujące, osoby doktoranckie, osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych, osoby pracujące na stanowiskach badawczo-dydaktycznych lub badawczych, osoby pracujące na stanowiskach dydaktycznych, osoby pracujące na stanowiskach technicznych, osoby

pracujące na stanowiskach bibliotekarskich oraz osoby pracujące na innych stanowiskach (Rysunek 21).

Rysunek 22

Częstość reakcji na nierówne traktowanie - frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup zawodowych



Najrzadziej na akty nierównego traktowania (odpowiedź: nigdy) reagowały osoby studenckie (38%) oraz osoby doktoranckie (32%). Na trzecim miejscu znalazły się osoby pracujące na stanowiskach technicznych (28%). Wśród osób pracujących na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych, a także wśród osób pracujących na stanowiskach dydaktycznych, 19% nigdy nie podjęło reakcji na tego typu zachowania. W grupie osób pracujących na stanowiskach administracyjnych odsetek ten wyniósł 13%, natomiast wśród osób pracujących na stanowiskach technicznych – aż 28%. Ponadto, brak reakcji na akty nierównego traktowania zadeklarowało 16% osób pracujących na stanowiskach bibliotekarskich oraz tylko 6% osób pracujących na innych stanowiskach niż wymienione powyżej. Należy jednak zaznaczyć, że liczba obserwacji w poszczególnych grupach zawodowych uwzględnionych w analizach znacząco się różniła. Przykładowo, w grupie osób

pracujących na innych stanowiskach było to tylko 18 osób, natomiast wśród osób studiujących – 1169 osób.

Najczęstsze reagowanie na nierówne traktowanie zadeklarowały osoby pracujące na innych stanowiskach – interwencję zawsze lub często podejmowało prawie 39% tej (jak wspomniano, nielicznej) grupy. W następnej kolejności reagowanie na akty nierównego traktowania deklarowały osoby na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych (zawsze i często liczone łącznie wyniosło 32%) oraz osoby pracujące na stanowiskach dydaktycznych (jw. 33%). Wśród osób studenckich reakcję zawsze i często na wspomniane akty wskazywała prawie jedna czwarta (23%) respondentów i respondentek, natomiast wśród osób doktoranckich było to nieco ponad 20%. Były to grupy, które – wraz z osobami pracującymi na stanowiskach bibliotekarskich (20%) – najrzadziej deklarowały reagowanie zawsze lub często na sytuacje nierównego traktowania. Ponadto, prawie jedna trzecia (28%) osób pracujących na stanowiskach administracyjnych deklarowała reagowanie zawsze lub często, natomiast wśród osób pracujących na stanowiskach technicznych odsetek ten wyniósł 30%. Powyższe wyniki wśród osób doktoranckich oraz studiujących można tłumaczyć w kontekście kilku czynników, takich jak niższa średnia wieku, niższy status oraz postrzegany prestiż w hierarchii uniwersyteckiej w porównaniu do pozostałych grup zawodowych.

W 2024 roku we wszystkich grupach zawodowych spadł odsetek osób, które nigdy nie reagują na nierówne traktowanie, w porównaniu z 2019 rokiem (studenci: z 48% na 38%; doktoranci: z 43% na 32%; pracownicy naukowo-dydaktyczni: z 26% na 19%). Największa zmiana dotyczyła osób studiujących i robiących doktorat, u których wzrosła częstość odpowiedzi "częściej reagowałem/am niż nie reagowałem/am" oraz odpowiedzi „zawsze” (studenci: z 16% na 23%; doktoranci: z 17% na 21%). Wyniki wskazują na ogólne przesunięcie z bierności w stronę częstszej, choć wciąż umiarkowanej reakcji na nierówne traktowanie.

Podsumowanie: Wyniki tej części pokazują, że blisko jedna trzecia respondentów i respondentek zadeklarowała brak reakcji na akty nierównego traktowania, a tylko 7% zawsze podejmowało interwencje. Choć nadal znaczna część osób badanych pozostaje bierna wobec aktów nierównego traktowania, to w porównaniu z 2019 rokiem widać przesunięcie w stronę częstszych reakcji. Najbardziej bierne okazały się osoby studenckie i doktoranckie, co można wiązać z ich niższym statusem i pozycją w hierarchii uniwersyteckiej, natomiast najczęściej reagowały osoby zatrudnione na stanowiskach naukowo-dydaktycznych. Wyniki sugerują, że dalsze wzmacnianie kultury reagowania na nierówne traktowanie jest potrzebne, zwłaszcza poprzez budowanie poczucia sprawczości wśród studentek i studentów oraz osób doktoranckich, a także wspieranie wszystkich grup w rozwijaniu umiejętności i odwagi do interwencji. Może to obejmować m.in. szkolenia z reagowania na nierówne traktowanie, promowanie dobrych praktyk interwencji oraz rozwijanie łatwych, szybkich i niezagrażających systemowych form wsparcia, które ułatwią podejmowanie reakcji.

Rodzaje reakcji na nierówne traktowanie

W dalszej części ankiety osoby badane, które zadeklarowały podjęcie co najmniej jednej próby przeciwdziałania sytuacjom nierównego traktowania, zostały poproszone o wskazanie rodzaju reakcji, które podjęły. Odpowiedzi obejmowały następujące kategorie:

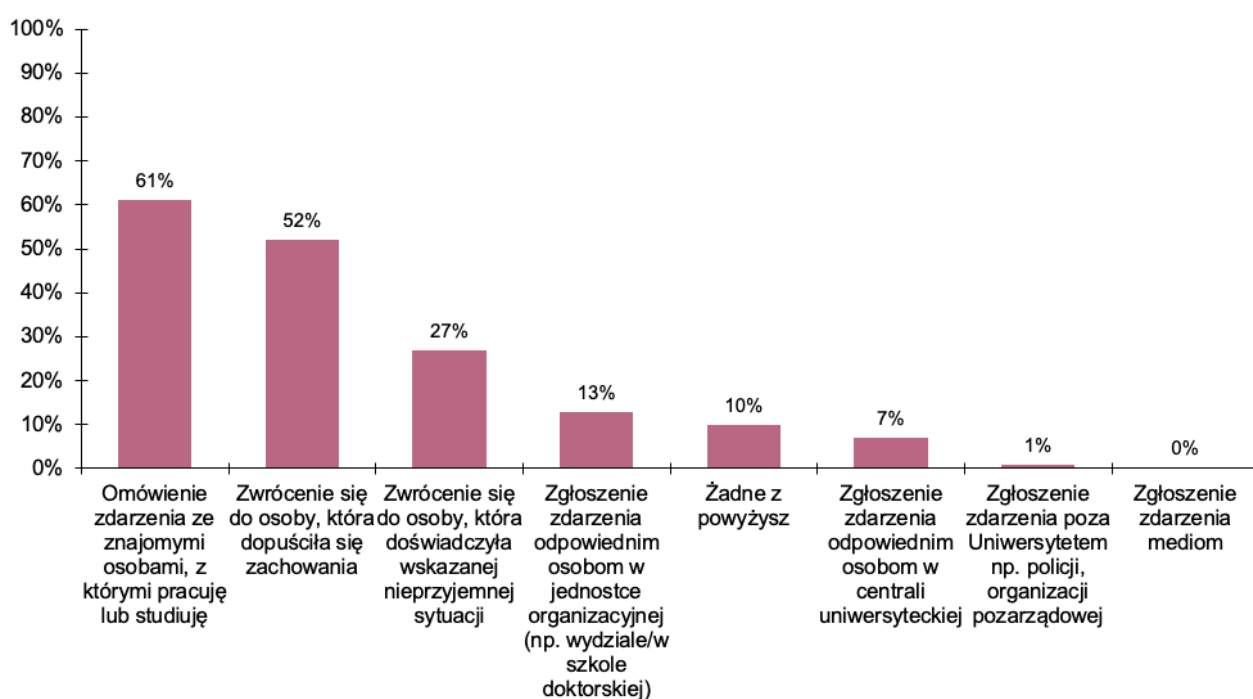
1. W chwili zdarzenia - zwrócenie się do osoby, która dopuściła się zachowania
2. W chwili zdarzenia - zwrócenie się do osoby, która doświadczyła wskazanej nieprzyjemnej sytuacji
3. Później - omówienie zdarzenia ze znajomymi osobami, z którymi pracuję lub studiuję
4. Później - zgłoszenie zdarzenia odpowiednim osobom w centrali uniwersyteckiej.
5. Później - zgłoszenie zdarzenia odpowiednim osobom w jednostce organizacyjnej (np. wydziale/w szkole doktorskiej)

6. Później - zgłoszenie zdarzenia poza Uniwersytetem np. policji, organizacji pozarządowej.
7. Później - zgłoszenie zdarzenia mediom.
8. Żadne z powyższych

Osoby badane mogły zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 23

Sposoby reagowania na nierówne traktowanie - frekwencje odpowiedzi



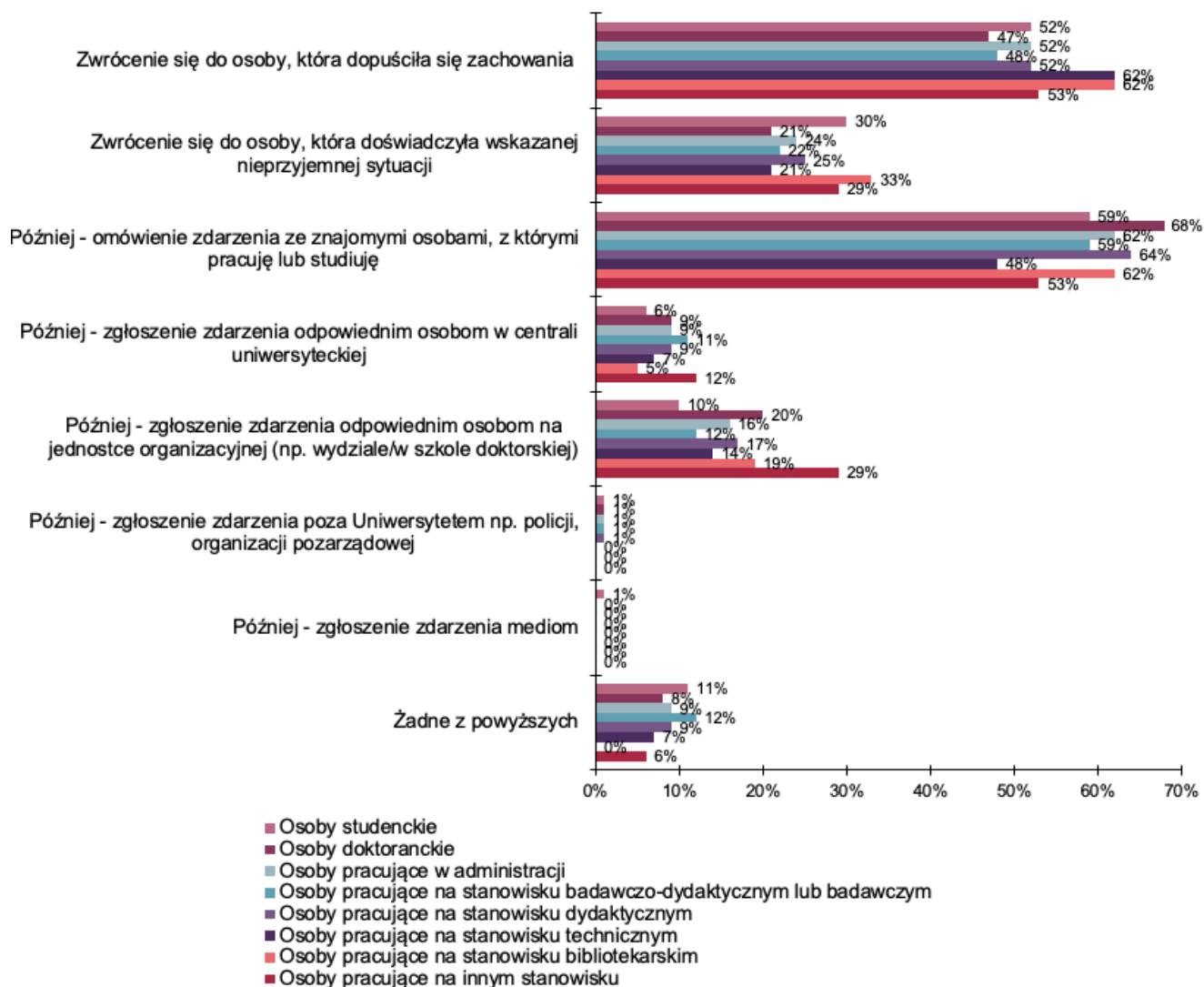
Najczęstszą deklarowaną reakcją było omówienie zdarzenia ze znajomymi osobami, z którymi się pracuje lub studiuje (61%). Drugą najpowszechniejszą reakcją, którą wskazywało ponad 50% osób badanych, było zwrócenie się w chwili zdarzenia do osoby, która dopuściła się zachowania. Ponad jedna czwarta (27%) respondentów i respondentek deklarowała zwrócenie się w chwili zdarzenia do osoby, która doświadczyła wskazanej nieprzyjemnej sytuacji. Bardzo rzadko osoby badane reagowały za pomocą zgłoszenia zdarzenia poza Uniwersytetem np. policji, organizacji pozarządowej oraz zgłoszenia zdarzenia mediom (niecały 1%). Tylko 7% badanych wskazywało, że zgłosiło sytuację

nierównego traktowania odpowiednim osobom z UW, natomiast 13% zgłosiło podane zdarzenia odpowiednim osobom w jednostce organizacyjnej (np. wydziale/w szkole doktorskiej). Wyniki sugerują, że władze UW mogą mieć trudności w ocenie skali nierównego traktowania, ponieważ sytuacje te wciąż rzadko są zgłaszane odpowiednim osobom na uczelni.

Dodatkowa analiza prób reagowania na przypadki nierównego traktowania w różnych grupach zawodowych na UW pokazuje, jak i już omówione wyniki ogólne, że większość osób rzadko zgłasza takie sytuacje do odpowiednich instytucji uczelni, zarówno na poziomie centralnym, jak i wydziałowym (Rysunek 24). Najczęściej zgłoszenia takie pojawiały się wśród (nielicznych) osób pracujących na innych stanowiskach – 29% z nich wskazało zgłoszenie zdarzenia odpowiednim osobom w jednostce organizacyjnej, a 12% - osobom w centrali uniwersyteckiej. Jeśli chodzi o najczęstszą reakcję, czyli omówienie zdarzenia ze znajomymi, to pojawiały się tu tylko małe różnice między grupami. Ponadto, około 50% osób badanych w każdej grupie zawodowej wskazywało na reakcję w postaci zwrócenia się do osoby, która dopuściła się zachowania.

Rysunek 24

Sposoby reagowania na nierówne traktowanie - frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup zawodowych



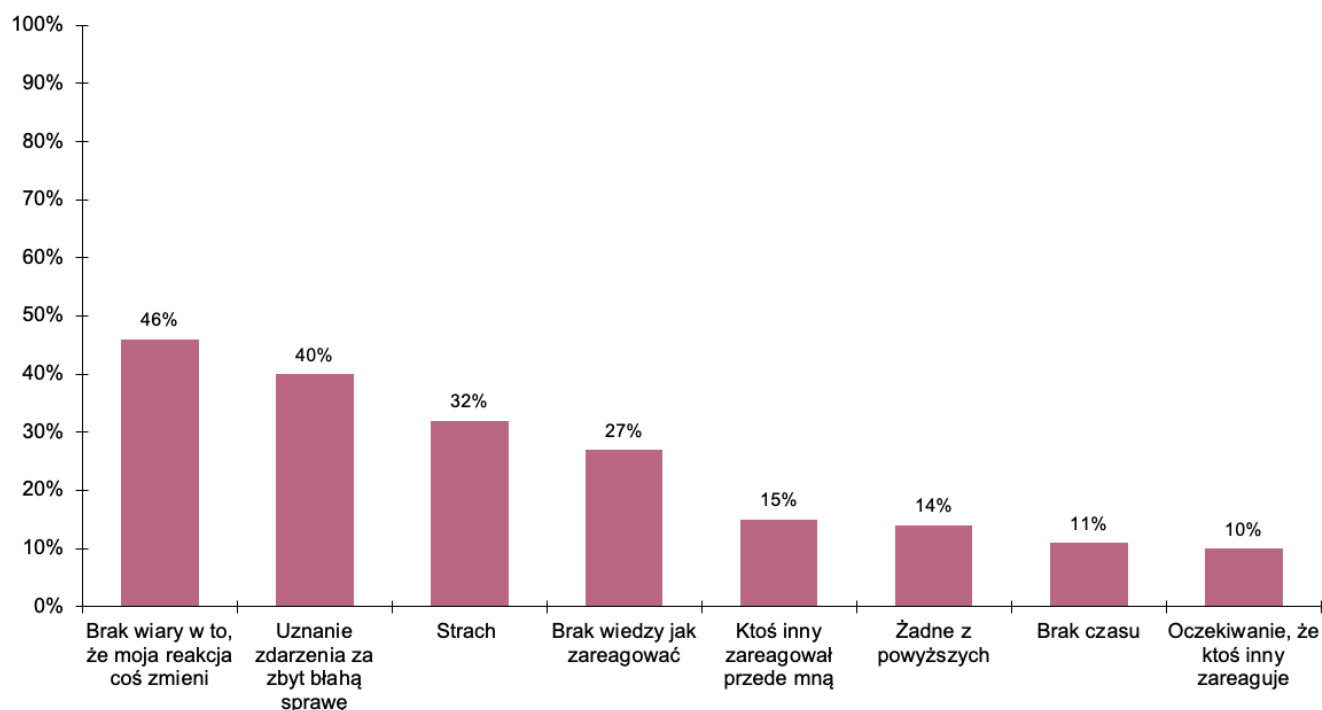
Podsumowanie: Najczęstszą reakcją osób, które próbowały przeciwdziałać nierównemu traktowaniu, było omówienie zdarzenia ze znajomymi osobami, z którymi osoba studiuje lub pracuje, natomiast rzadko zgłaszano takie sytuacje odpowiednim instytucjom uniwersytetu lub poza uczelnią. Taka dominacja reakcji nieformalnych sugeruje, że osoby badane mogą mieć ograniczone zaufanie do procedur instytucjonalnych. Warto więc rozwijać działania, które ułatwią zgłaszanie spraw na poziomie uczelni, zwiększą widoczność i dostępność formalnych kanałów oraz zbudują przekonanie, że podjęcie takiego kroku może przynieść realną zmianę.

Przyczyny braku reakcji na nierówne traktowanie

Respondentom i respondentkom, które deklarowały brak reakcji na przypadki nierównego traktowania, zadano pytania dotyczące przyczyn niepodjęcia prób przeciwdziałania tym sytuacjom. Osoby badane mogły wskazać więcej niż jedną z poniższych odpowiedzi: strach; uznanie zdarzenia na zbyt błahą sprawę; brak wiary w to, że moja reakcja coś zmieni; brak wiedzy jak zareagować; ktoś inny reagował przede mną; oczekiwanie, że ktoś inny zareaguje; brak czasu; żadne z powyższych.

Rysunek 25

Przyczyny braku reakcji na nierówne traktowanie - frekwencje odpowiedzi



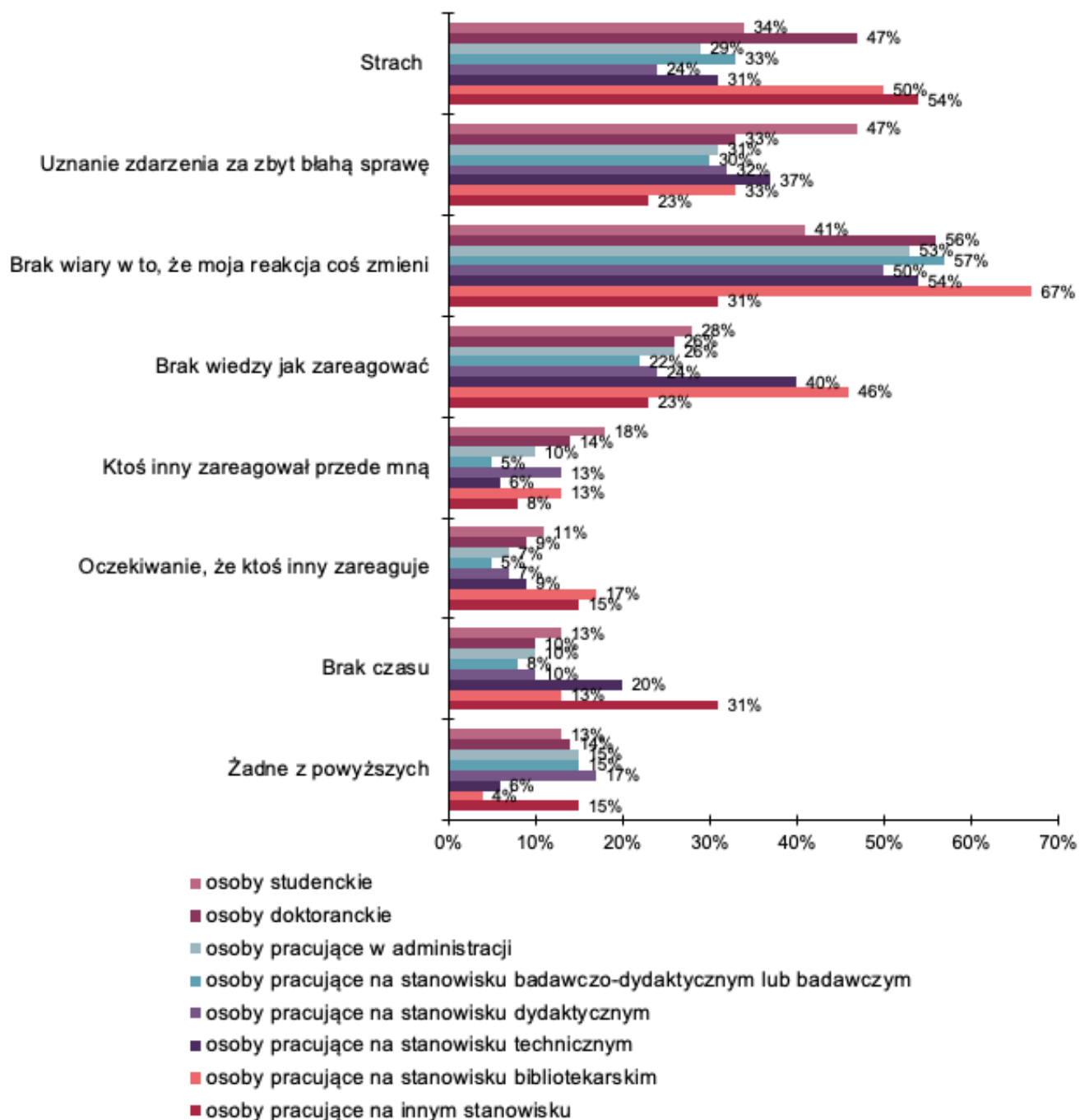
Prawie połowa (46%) osób badanych deklarowała brak wiary w to, że ich reakcja coś zmieni. 40% respondentek i respondentów wskazywała uznanie zdarzenia na zbyt błahą sprawę, a prawie jedna trzecia (32%) podała strach za przyczynę braku reakcji na sytuację nierównego traktowania. Ponad jedna czwarta (27%) badanych nie posiadała wiedzy jak zareagować, a prawie 15% wskazywało, że ktoś inny zdążył już zareagować, bądź podała inną odpowiedź (14%). Około 10% respondentek i respondentów deklarowało brak czasu lub oczekiwanie, że zareaguje ktoś inny.

Aby poprawić sytuację, warto rozważyć działania mające na celu zwiększenie poczucia sprawczości i odpowiedzialności w obliczu nierównego traktowania. W tym kontekście istotny może być dalszy rozwój szkoleń i programów edukacyjnych, które pomogą osobom pracującym i uczącym się na UW nabyć umiejętności skutecznego reagowania w takich sytuacjach. Ponadto, sugerowane jest uwzględnienie statusu osób będących poszkodowanymi lub świadkami aktów nierównego traktowania. Osoby o niższym statusie hierarchii uniwersyteckiej powinny mieć poczucie bezpieczeństwa zgłaszania takich

sytuacji oraz być zachęcane przez władze UW do ich zgłaszania. Uniwersytet powinien aktywnie reagować na zgłoszenia przypadków nierównego traktowania, aby zapobiec pogłębianiu poczucia osamotnienia osób zgłaszających takie sytuacje oraz przekonaniu, że sprawa jest zbyt błaha, by podjąć działanie, lub że zgłoszenie nie przyniesie żadnych zmian. Ważne jest, aby władze uczelni zapewniały wsparcie, którego celem byłoby nie tylko rozwiązanie konkretnej sytuacji, ale także wzmocnienie poczucia sprawczości i przekonania, że każde zgłoszenie ma znaczenie i może prowadzić do realnych zmian w funkcjonowaniu społeczności akademickiej. Kolejnym krokiem mogłoby być rozwinięcie działań w kierunku promowania kultury włączania, tolerancji i szacunku w środowisku akademickim, podnoszących świadomość na temat nierówności i sposobów ich zwalczania. Tego rodzaju działania mogłyby przyczynić się do stworzenia bardziej otwartego, sprawiedliwego i wspierającego środowiska na Uniwersytecie.

Rysunek 26

Przyczyny braku reakcji na nierówne traktowanie - frekwencje odpowiedzi poszczególnych grup



Dodatkowa analiza z podziałem na grupy pokazała, że najczęstszą odpowiedzią wśród niemal wszystkich grup był, tak jak to było i w wynikach ogólnych, brak wiary, że reakcja na sytuacje nierównego traktowania cokolwiek zmieni. Na pierwszym miejscu znalazły się tu osoby pracujące na stanowiskach bibliotekarskich - aż 67% respondentów i

respondentek z tej grupy wskazało tę odpowiedź. Ponad połowa badanych wśród osób doktoranckich, pracujących na stanowiskach administracyjnych, badawczych, dydaktycznych oraz technicznych wskazało brak wiary w skuteczność reakcji jako przyczynę braku podjęcia prób przeciwdziałania takim zachowaniom. Wśród osób studenckich było to 41%, natomiast wśród osób obejmujących inne stanowiska - 31%. Częstym powodem podjęcia prób reagowania był także strach. Odpowiedź tę zaznaczyła połowa badanych wśród osób na stanowiskach bibliotekarskich i 54% osób na innych stanowiskach. Najrzadziej odpowiedź tę deklarowały osoby pracujące na stanowiskach dydaktycznych (24%). Ciekawe wydaje się, że właśnie w grupie studenckiej stosunkowo rzadziej niż w innych grupach powodem braku reakcji były strach czy poczucie, że niewiele to zmieni. Albo ta młoda grupa ma więcej nadziei, wiary i odwagi, albo spotyka się może z bardziej łagodnymi czy incydentalnymi przejawami nierównego traktowania. To drugie mogłaby sugerować wysoka frekwencja w tej grupie deklarowania, że zdarzenie było błahe.

Jedną z najmniej powszechnych odpowiedzi było oczekiwanie, że ktoś inny zareaguje. Najczęściej deklarowały ją osoby na stanowiskach bibliotekarskich (17%) oraz osoby obejmujące inne stanowiska (15%). Najrzadziej przyczynę tę podawały osoby pracujące na stanowiskach badawczych (5%), dydaktycznych (7%) oraz administracyjnych (7%). Co więcej, wśród osób pracujących na innych stanowiskach lub na stanowiskach dydaktycznych, około 15% badanych wskazało na inną przyczynę braku reakcji na akty nierównego traktowania, co sugeruje konieczność dalszego zgłębiania przyczyn, które nie zostały uwzględnione w ramach tego badania. Może to obejmować wykorzystanie metod jakościowych, takich jak wywiady lub grupy fokusowe, które pozwolą na dokładniejsze zrozumienie motywacji i barier, z jakimi spotykają się osoby w takich sytuacjach. Pozwoliłoby to na lepsze dostosowanie działań zapobiegawczych i interwencyjnych do rzeczywistych potrzeb społeczności uniwersyteckiej.

Podsumowanie: Respondenci, którzy nie podjęli reakcji na nierówne traktowanie, najczęściej wskazywali brak wiary w skuteczność reakcji, strach lub uznanie sytuacji za zbyt błahą. Taki obraz sugeruje potrzebę wzmacniania poczucia sprawczości i odpowiedzialności w społeczności UW poprzez szkolenia, edukację i jasne procedury reagowania. Ważne jest także zapewnienie osobom zgłaszającym realnego wsparcia i widocznych efektów działań uczelni, aby przeciwdziałać poczuciu bezsilności. Wyniki sugerują konieczność dalszego zgłębiania przyczyn braku reakcji i wdrożenia działań wspierających poczucie sprawczości w takich sytuacjach.

Instytucje wspierające

W końcowej części ankiety pytaliśmy o źródła wsparcia i sposoby radzenia sobie z dyskryminacją i zachowaniami niepożądanymi. Pytania te zostały zadane tylko osobom, które wcześniej zaznaczyły, że w przeciągu ostatnich czterech lat same doświadczyły sytuacji dyskryminujących ze względu na płeć, etniczność albo inną cechę. Była to około 1/3 osób badanych ($N = 1181$).

Pierwszym pytaniem w tym bloku było pytanie o to, czy któraś z wymienionych osób lub instytucji udzielała danej osobie wsparcia w doświadczeniu dyskryminacji i zachowaniach niepożądanych związanych z pracą lub studiami na UW. Można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

Na szczęście, tylko niecałe 20% osób deklarowało brak wsparcia w trudnych sytuacjach (Rysunek 27). Z drugiej strony, jest to co piąta osoba i dobrze, jakby takich osób było jeszcze mniej. Zdecydowanie najczęstszymi odpowiedziami, kto udziela wsparcia były "Osoby bliskie (przyjaciele, rodzina)" i "Osoby z uczelni, z którymi się kolegujesz". Dwie trzecie osób otrzymywało wsparcie od osób im bliskich. Dwie powyższe odpowiedzi występowały też często obok siebie - osoby badane często deklarowały, że otrzymują

zarówno wsparcie od bliskich, jak i od koleżanek i kolegów z uczelni. Prawie 20% osób otrzymywało wsparcie z zewnątrz, od osób spoza UW specjalizujących się w psychoterapii lub psychiatrii. Znow, trudno interpretować ten wynik jako wysoki bądź niski. Można go też widzieć jako niepokojący, bo aż 20% osób, które doświadczają trudnych sytuacji (7% całej próby badanej) musi sięgnąć po pomoc terapeutyczną, ale też jako pocieszający (takie osoby sięgają po nią, nie wstydzą się tego i nie pozostają tu bierne).

Jeśli chodzi o pomoc instytucjonalną UW, to najczęściej przychodziła ona od władz danego wydziału (7%), z Centrum Pomocy Psychologicznej (5%), Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami (4%) i od rzeczniczki akademickiej (4%). Inne instytucje (pełnomocnik/czka ds. równości na wydziale/w szkole doktorskiej, zespół równościowy i główna specjalistka ds. równouprawnienia, koordynatorka i rektorska komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji) były rzadko wymieniane. Wśród również rzadko wymienianych innych osób lub instytucji, które można było wpisać swobodnie, pojawiały się głównie wymienione wcześniej kategorie osób, ale nazwane innymi słowami (np. dyrektor instytutu, przełożony, koleżanki z pracy, ombudsman), ale też bardzo rzadko inne osoby, jak prawnicy, lub instytucje, jak samorząd studencki.

Rysunek 27

Źródła wsparcia w doświadczaniu dyskryminacji i zachowaniach niepożądanych - frekwencje odpowiedzi

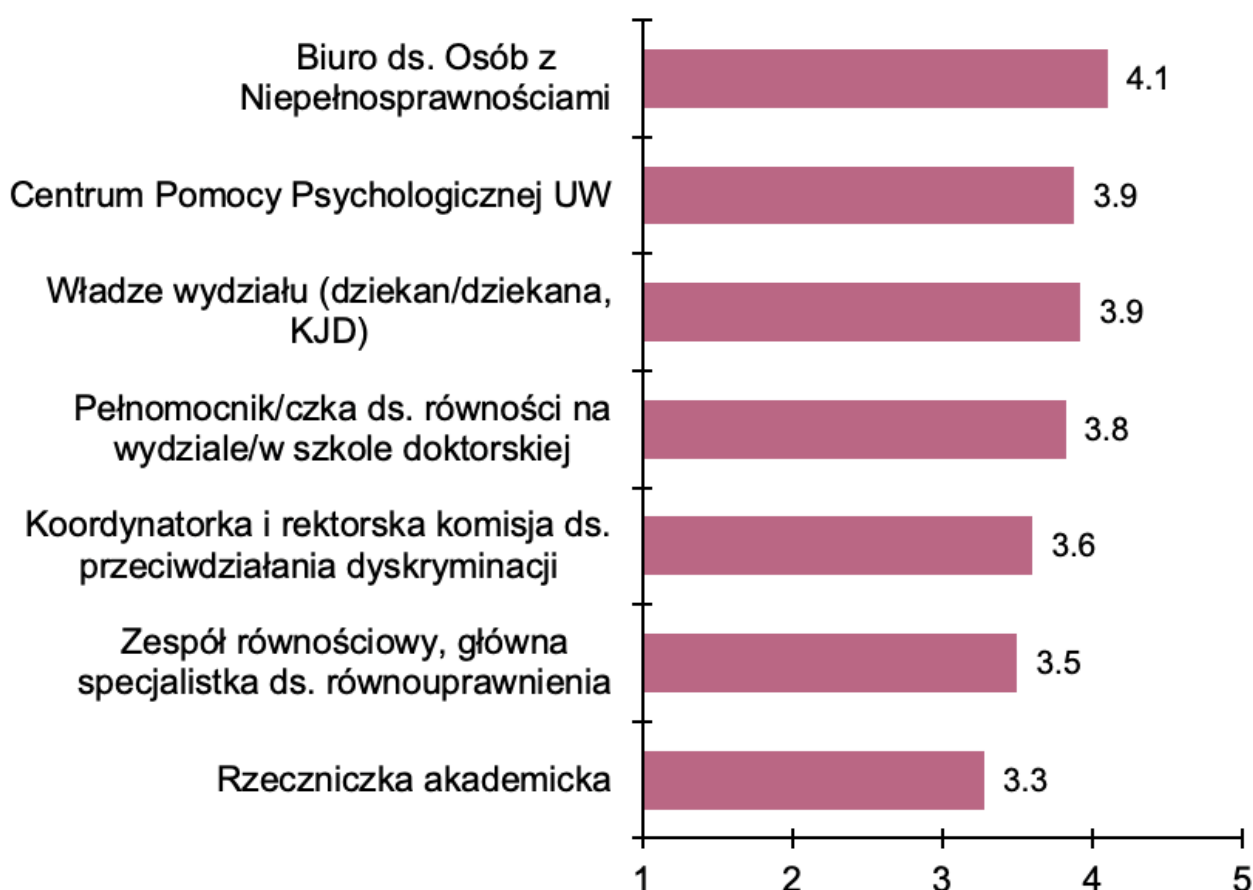


Adnotacja: Procenty sumują się do ponad 100% ponieważ można było zaznaczyć więcej odpowiedzi jednocześnie.

Osoby, które zaznaczyły wsparcie instytucji, a nie jedynie znajomych lub kolegów i koleżanek były pytane o to, w jakim stopniu są zadowolone ze wsparcia udzielonego przez te instytucje. Odpowiadały na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało “w bardzo małym stopniu”, a 5 “w bardzo dużym stopniu”. Tutaj liczba odpowiedzi była niższa (od 10 dla “koordynatorka i rektorska komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji” do 87 dla “władze wydziału”). Dla interpretacji wyników wyliczyliśmy średnie zadowolenie (Rysunek 28). Ze względu na małą próbę dla niektórych kategorii, wyniki należy interpretować ostrożnie. Ogólnie, zadowolenie było między średnim a dużym. Najlepiej było oceniane Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Centrum Pomocy Psychologicznej i władze danego wydziału. Najniżej, ale nadal ponad środek skali, rzeczniczka akademicka.

Rysunek 28

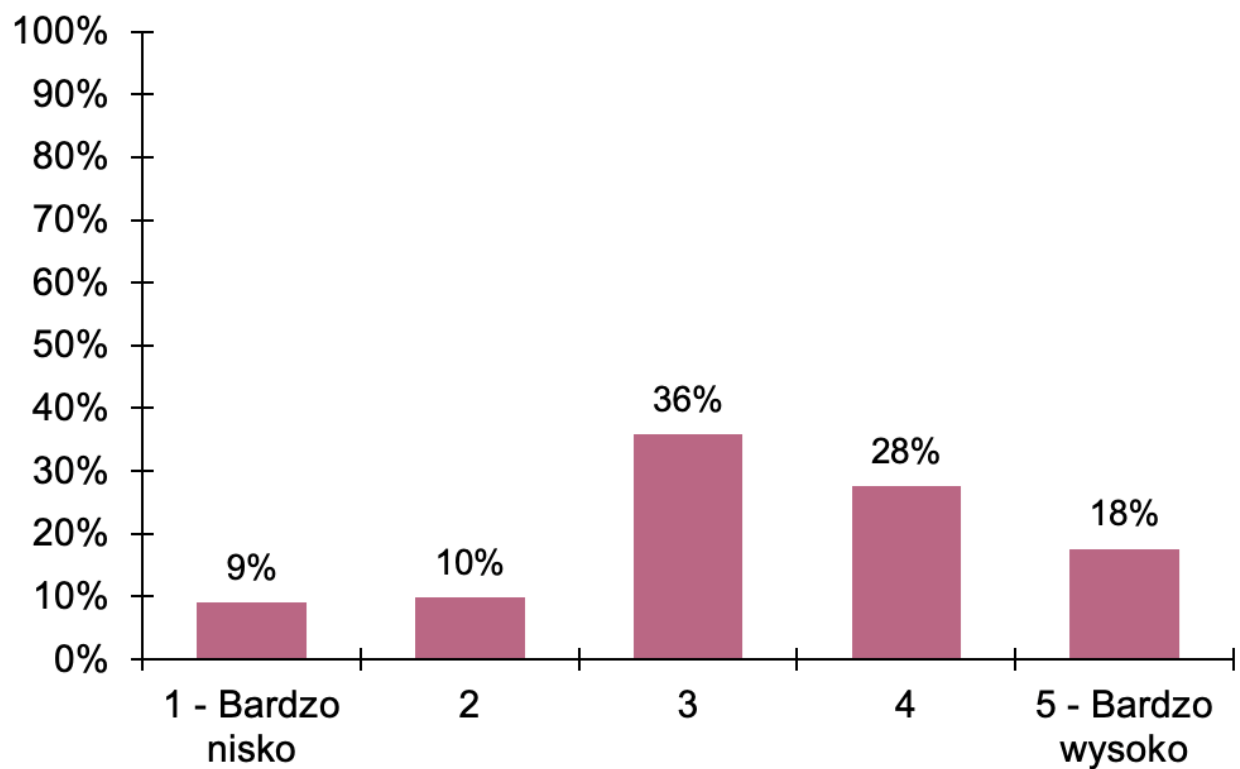
Średnie zadowolenie ze wsparcia udzielonego przez różne instytucje i osoby



Na koniec, wszystkie osoby badane (czyli znów ponad 3000) zostały zapytane o to, jak oceniają wsparcie uczelni w doświadczeniu dyskryminacji oraz jak czują się na UW. Odpowiadały, odpowiednio na skalach od 1 - "bardzo nisko" do 5 - "bardzo wysoko" i od 1 - "zdecydowanie nie czuję się jak u siebie" do 5 - "zdecydowanie czuję się jak u siebie". Większość osób (36%) średnio ocenia wsparcie uczelni, ale zdecydowanie więcej osób ocenia je wysoko i bardzo wysoko (razem 45%) niż bardzo nisko i nisko (razem 19%, Rysunek 29).

Rysunek 29

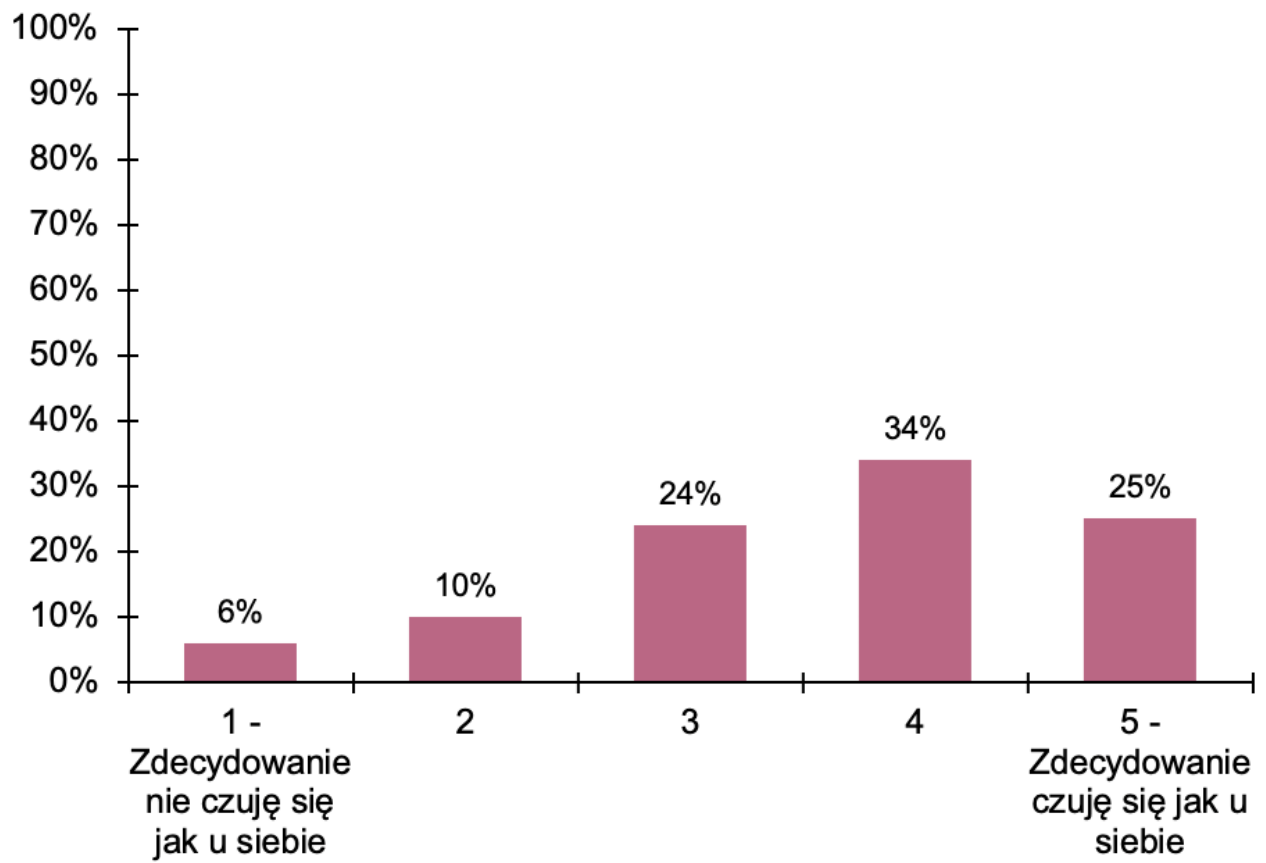
Ocena wsparcia uczelni w doświadczaniu dyskryminacji - frekwencje odpowiedzi



Osoby badane czują się na UW dobrze (Rysunek 30). Odpowiedzi jak u siebie (34%) i zdecydowanie jak u siebie (25%) sumują się do prawie 60%. Jedynie 16% osób czuje się na UW w większym czy mniejszym stopniu nie u siebie.

Rysunek 30

Jak osoby badane czują się na UW - frekwencje odpowiedzi



Podsumowanie: Jeśli chodzi o instytucje wspierające i inne źródła wsparcia w sytuacjach nierównego traktowania na UW, większość osób badanych wskazywała, że otrzymuje pomoc przede wszystkim od bliskich i znajomych z uczelni. Stosunkowo rzadziej korzystano z instytucjonalnych form pomocy na UW, przy czym najwyżej oceniane było Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Centrum Pomocy Psychologicznej oraz władze wydziałów. Około jedna piąta osób badanych nie sięgała po żadną pomoc, co potencjalnie może pokazywać na istnienie grupy szczególnie narażonej na poczucie izolacji. Równocześnie blisko 20% badanych wskazało na korzystanie ze wsparcia psychologicznego poza uczelnią. Pomimo tych trudności, większość osób deklarowała, że czuje się na UW dobrze i jak u siebie, co stanowi ważny zasób instytucjonalny. Łącząc te wyniki z wynikami z poprzednich sekcji, wydaje się, że wiele osób nie wie o nich, nie wierzy w nie, lub boi się skorzystać z instytucjonalnych form pomocy na UW. Warto dalej rozwijać i wzmacniać działania instytucjonalne, aby zwiększyć poczucie bezpieczeństwa i sprawczości osób doświadczających nierównego traktowania na UW.

Nierówne traktowanie a dobrostan

W ramach przeprowadzonego badania osoby w nim uczestniczące były proszone o wypełnienie kilku kwestionariuszy mierzących ich dobrostan psychiczny. Cztery z tych miar zastosowano również w badaniu przeprowadzonym na UW w 2019 roku. Były to niżej wymienione skale:

- skala satysfakcji z życia (SWLS, *Satisfaction With Life Scale*, rzetelność skali 0,88)
- 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, przygnębienie (zakres skali od 1 – wcale do 4 – bardzo często, rzetelność skali 0,78)

- stres związany z pracą/studiami na UW: *Na ile odczuwa Pan/i stres z powodu studiów/pracy?* (zakres skali 1 - 7)
- ogólny subiektywny stan zdrowia: *Jak ocenia Pan/i ogólny stan swojego zdrowia?* (zakres skali 1 – 7)

W niniejszej części raportu przedstawione zostaną statystyki podsumowujące poziom dobrostanu psychicznego wśród osób pracujących i studiujących na UW. Sprawdzone zostanie, czy występują różnice w poziomie dobrostanu psychicznego między płciami a także między grupami o różnym statusie (tj. osoby studenckie, doktoranckie, czy pracujące na UW). Dodatkowo, sprawdzone zostanie czy te różnice uległy zmianie (spadkowi lub wzrostowi) w porównaniu do badania przeprowadzonego w 2019 roku.

W aktualnej edycji badania umieszczono też pytania o poczucie osamotnienia, a także o proporcję kontaktów zdalnych (vs. osobistych) z innymi osobami na UW. Jest to temat, który pojawił się pod wpływem doświadczeń pandemii COVID-19 i wymuszonej nią izolacji. Z jednej strony poczucie osamotnienia i izolacji może w znacznym stopniu determinować poziom dobrostanu psychicznego. Z drugiej strony, poczucie osamotnienia jest aspektem, w którym może przejawiać się nierówne traktowanie ze względu na płeć (np. poprzez tworzenie warunków, które wymuszają na osobach pracowniczych określonej płci częstszą lub rzadszą pracę zdalną). Dlatego zagadnienie to zostanie przeanalizowane w niniejszej części raportu.

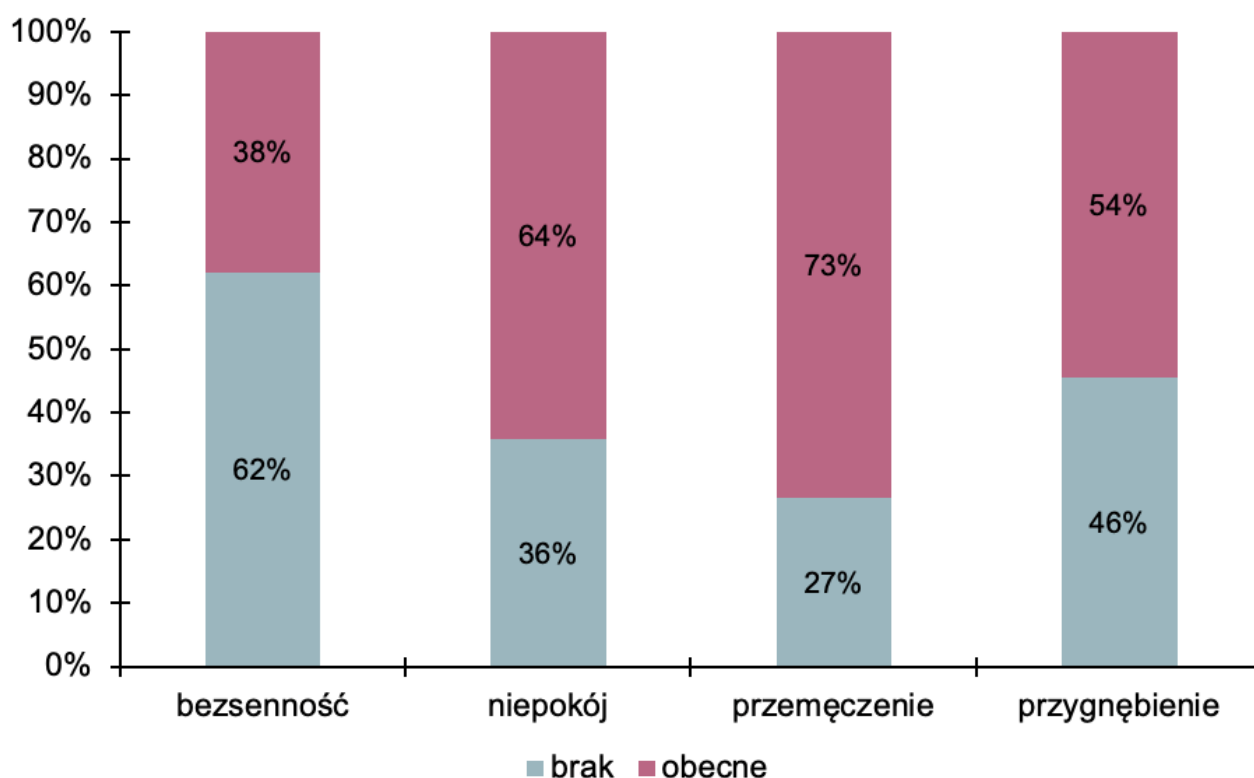
W ostatniej części niniejszej sekcji przedstawione zostaną związki doświadczenia nierównego traktowania z dobrostanem psychicznym. Sprawdzona zostanie nie tylko rola osobistych doświadczeń, ale również świadomości nierównego traktowania w tworzeniu atmosfery, które sprzyja (lub nie) dobrostanowi psychicznemu.

Podsumowanie miar dobrostanu psychicznego

W pierwszej kolejności sprawdzono ogólne rozkłady zmiennych związanych z dobrostanem psychicznego. Niemal trzy czwarte osób uczestniczących w badaniu uskarżało się na przewlekłe przemęczenie, a dwie trzecie na chroniczne poczucie niepokoju (Rysunek 31). Ponad połowa raportowała chroniczne poziomy przygnębienia, a ponad jedna trzecia bezsenność. Ponieważ te cztery wymienione symptomy istotnie i silnie dodatnio ze sobą korelowały, w dalszych analizach stosowano uśrednioną miarę negatywnych symptomów psychologicznych.

Rysunek 31

Częstość znacznego nasilenia negatywnych objawów psychologicznych wśród osób uczestniczących w badaniu

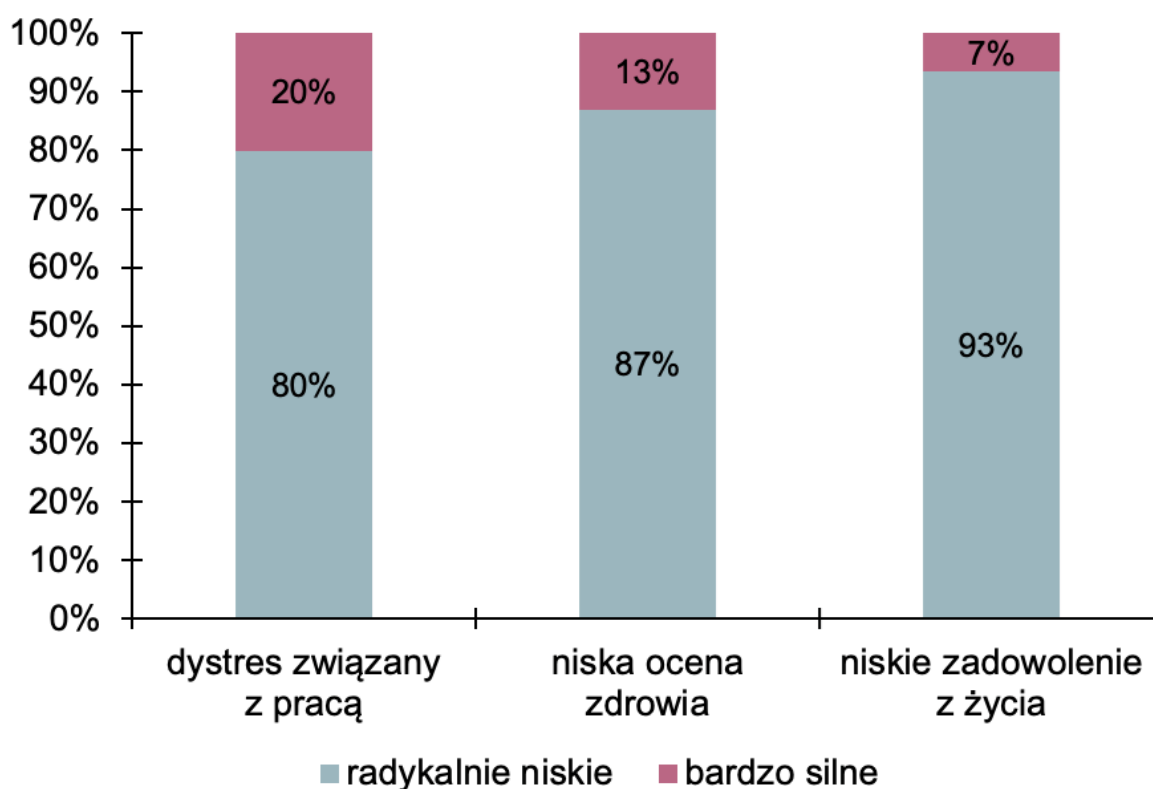


Jak wskazano na Rysunku 32, 20 procent osób uczestniczących w badaniu raportowało ekstremalnie wysokie poziomy dystresu związanego z pracą/studiami

(odpowiedzi 6-7 na skali od 1 do 7), a zatem poziomemu napięcia odczuwanego jako nieznosne i utrudniające pracę bądź studia. Spośród wszystkich osób wypełniających ankietę 13 procent oceniło swój stan zdrowia jako radykalnie niski, a 7 procent osób wskazało, że odczuwa ekstremalnie niski poziom satysfakcji z życia (2 lub mniej na skali 1-7).

Rysunek 32

Częstość bardzo wysokiego nasilenia dystresu, bardzo niskiego zadowolenia z życia oraz bardzo niskiej subiektywnej oceny zdrowia wśród osób uczestniczących w badaniu



Wszystkie wymienione zmienne silnie i istotnie ze sobą korelowały. Zatem w dalszych analizach przyjęto, że będą one wspólnie traktowane jako wskaźniki różnych aspektów dobrostanu psychicznego.

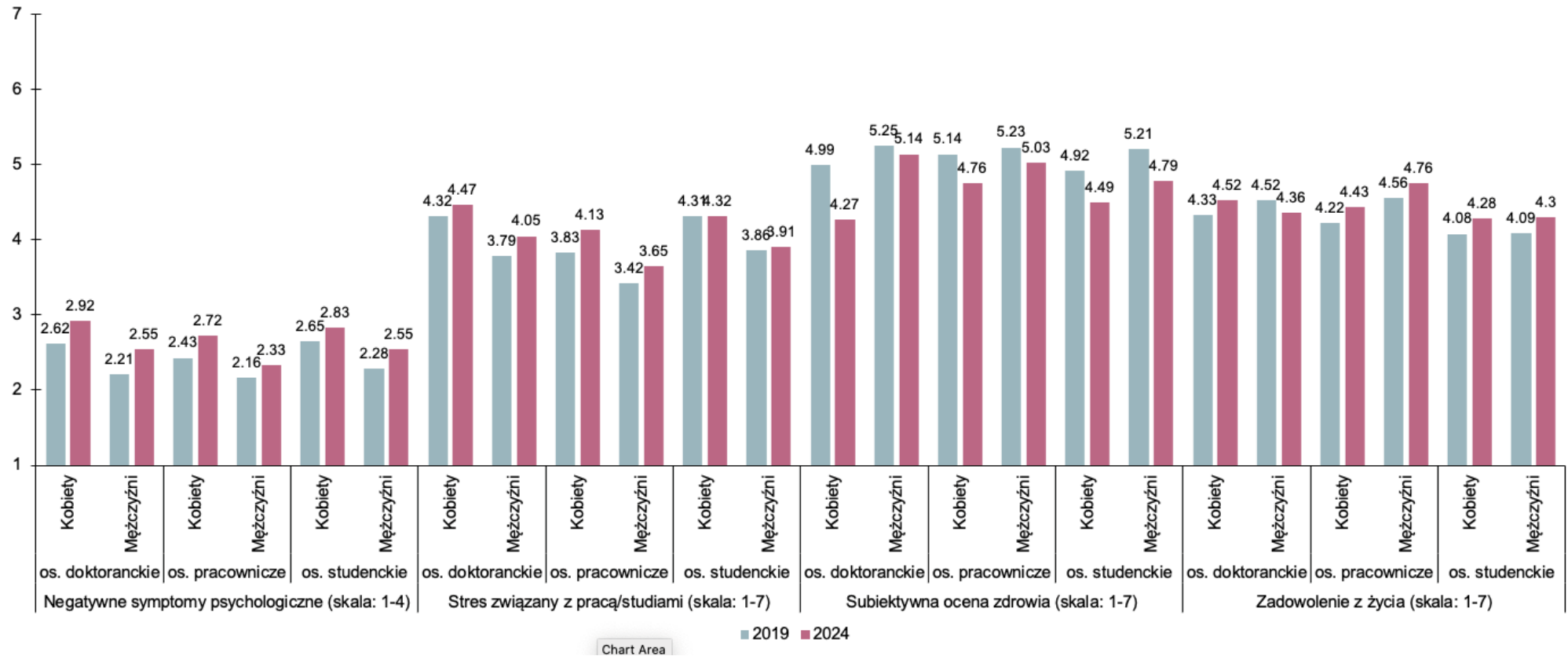
Podsumowanie: Wyniki pokazują wysoki odsetek wśród badanych długotrwałych trudności psychicznych i dystresu związanego z pracą lub studiami. Wskazuje to na poważne obciążenie dobrostanu osób związanych z UW. Poza tym, objawy te silnie ze sobą współwystępują i mogą być traktowane jako ogólne wskaźniki dobrostanu psychicznego.

Dobrostan psychiczny a płeć

Cztery wskaźniki dobrostanu (nasilenie negatywnych objawów psychologicznych, poziom stresu związanego z pracą/studiami, subiektywną ocenę własnego zdrowia oraz zadowolenie z życia) przeanalizowano przy użyciu wielokrotnej analizy wariancji (MANOVA) z rokiem ankiety (2019 vs. 2024), płcią (mężczyźni vs. kobiety), statusem (osoby doktoranckie vs. osoby pracownicze vs. osoby studenckie) jako czynnikami międzyosobowymi. Na Rysunku 33 przedstawiono estymowane średnie brzegowe.

Rysunek 33

Estymowane średnie brzegowe miar dobrostanu psychicznego wśród kobiet i mężczyzn o różnym statusie w badaniach z 2019 i 2024 roku



Analiza wykazała istotne różnice w poziomie analizowanych zmiennych pomiędzy edycjami badania (niezależne od płci oraz statusu), $F(4, 7236) = 97,32$; $p < 0,001$; $\lambda_{\text{Wilks}} = 0,95$. Co ciekawe, choć ogólny poziom zadowolenia z życia okazał się wyższy w badaniu z 2024 w stosunku do badania z 2019 roku, $F(1, 7239) = 30,66$; $p < 0,001$, w najnowszym badaniu osoby uczestniczące raportowały istotnie silniejsze negatywne objawy psychologiczne, $F(1, 7239) = 146,64$; $p < 0,001$, większy poziom stresu związanego z pracą/studiami, $F(1, 7239) = 3,06$; $p = 0,047$, oraz gorzej oceniały swoje zdrowie w porównaniu do wcześniejszego badania, $F(1, 7239) = 99,13$; $p < 0,001$. Warto pamiętać, że w aktualnym badaniu procentowo mniej było osób studiujących niż w 2019 a więcej osób pracujących na UW. Wynik ten może zatem potencjalnie wynikać częściowo ze zmian w czasie, a częściowo z różnic w składzie prób.

Analiza wykazała również, że niezależnie od roku badania oraz statusu, kobiety (w porównaniu do mężczyzn) cechowały się mniejszym zadowoleniem z życia, $F(1, 7239) = 3,63$; $p = 0,027$, raportowały więcej negatywnych objawów psychologicznych, $F(1, 7239) = 163,24$; $p = 0,047$, większy poziom stresu związanego z pracą/studiami, $F(1, 7239) = 66,42$; $p = 0,047$, oraz gorzej oceniały poziom swojego zdrowia, $F(1, 7239) = 55,41$; $p = 0,047$. Ta dysproporcja płciowa we wskaźnikach dobrostanu, $F(4, 7236) = 91,32$; $p < 0,001$; $\lambda_{\text{Wilks}} = 0,95$, nie różniła się istotnie pomiędzy edycjami badania ani w całej próbie, $F(4, 7236) = 1,04$; $p = 0,386$; $\lambda_{\text{Wilks}} = 0,99$, ani w podgrupach wyłonionych ze względu na status, $F(8, 14472) = 1,91$; $p = 0,055$; $\lambda_{\text{Wilks}} = 0,99$.

Niezależnie od edycji badania zauważono, że w przypadku ogólnego zadowolenia z życia różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami nie pojawiają się w grupach studenckich i doktoranckich, ale są istotne w grupie pracowniczej. Innymi słowy, dla zadowolenia z życia interakcja płci ze statusem okazała się istotna statystycznie, $F(2, 7239) = 7,51$; $p < 0,001$. W tej grupie pracowniczej kobiety cechowały się mniejszym zadowoleniem z życia niż mężczyźni, $t(7239) = 4,58$, $p < 0,001$.

Analiza wykazała, że niezależnie od roku badania oraz płci, osoby studenckie cechowały się niższym zadowoleniem z życia niż osoby doktoranckie oraz osoby pracownicze (nie stwierdzono istotnej różnicy pomiędzy dwiema ostatnimi grupami), $F(2, 7239) = 48,39; p < 0,001$. Osoby pracownicze raportowały niższe nasilenie negatywnych objawów psychologicznych, $F(2, 7239) = 28,42; p < 0,001$, oraz niższy poziom stresu związanego z pracą/studiami niż osoby doktoranckie i studenckie (nie stwierdzono istotnej różnicy pomiędzy dwiema ostatnimi grupami), $F(2, 7239) = 55,85; p < 0,001$. Analiza wykazała również, że osoby studenckie istotnie gorzej oceniają poziom swojego zdrowia niż osoby pracownicze (poziom subiektywnej oceny własnego zdrowia wśród osób doktoranckich nie różnił się istotnie w stosunku do tego u osób studenckich oraz pracowniczych), $F(2, 7239) = 10,21; p < 0,001$.

Zauważono również, że – niezależnie od płci – różnice w poziomie stresu związanego z pracą/studiami pomiędzy grupami o różnym statusie istotnie zmalały w 2024 w porównaniu do roku 2019, $F(2, 7239) = 4,03; p = 0,018$. Mimo to, różnice w poziomie stresu pomiędzy grupami o różnym statusie w 2024 roku wciąż pozostawały istotne, $F(2, 7239) = 3,53; p = 0,029$.

Wracając do ostrożności w interpretacji porównań między pierwszą i drugą edycją badania. Wydaje się, że podwyższenie negatywnych wskaźników od czasu poprzedniego badania nie jest kwestią składu próby. Nie można powiedzieć, co byłoby intuicyjne, że osoby pracujące oraz osoby w średnim raczej niż młodym mogą mieć wyższe zadowolenie z życia, a jednocześnie przeżywać więcej stresu i być gorszego zdrowia. Powyższe analizy sugerują, że jest odwrotnie, a więc niepokojące spadki w ostatnich latach wydają się być realnym wynikiem, nie artefaktem próby.

Podsumowanie: Kobiety na UW cechują się niższym poziomem dobrostanu psychicznego w porównaniu do mężczyzn. Ta dysproporcja niemal nie zmieniła się w porównaniu do badania z 2019 roku. W ostatniej edycji badania, w porównaniu do badania z 2019, roku nasilenie stresu związanego z pracą/studiami istotnie wzrosło. Podobne wzrosty zaobserwowano w przypadku zmiennych, które mogą wynikać z dystresu: negatywnych objawów psychologicznych oraz niskiej subiektywnej oceny własnego zdrowia. Nieco paradoksalne w tym kontekście mogą wydawać się wyniki wskazujące, że ogólny poziom zadowolenia okazał się wyższy w 2024 niż w 2019. Należy jednak zaznaczyć, że przy ocenie ogólnego zadowolenia z życia osoby uczestniczące w badaniu mogły brać pod uwagę szereg innych czynników niezwiązanych z pracą. Mogły one zatem raportować wyższe zadowolenie z życia, pomimo tego, że w porównaniu do osób biorących udział w ankiecie w 2019 na UW czują się one gorzej. Analiza wykazała również, że poziom dobrostanu psychicznego na UW wydaje się być silnie związany ze statusem. W przypadku wszystkich analizowanych zmiennych osoby studenckie wypadały gorzej niż pozostałe grupy na UW.

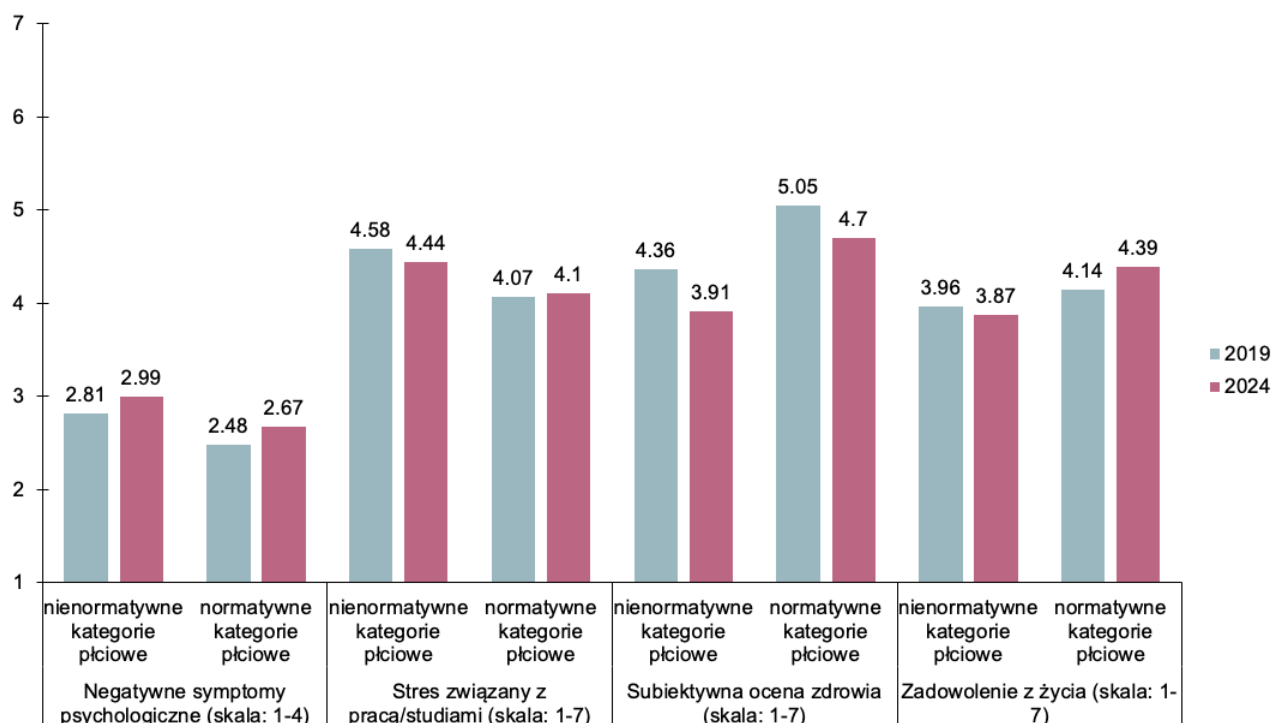
Różnice pomiędzy osobami o nienormatywnych a normatywnych kategoriach płciowych

Osobną analizę przeprowadzono dla osób, które w pytaniu o płeć wskazały kategorię "Osoba niebinarna", "Inna" lub "Inna (jaka ...)" (w 2019, n = 125; w 2024, n = 187). Ze względu na duże dysproporcje pomiędzy tą grupą oraz grupami kobiet i mężczyzn, oraz znaczne dysproporcje osób o normatywnych versus nienormatywnych kategoriach płciowych wśród osób studenckich, doktoranckich i pracowniczych, zdecydowano się na uproszczony schemat analizy. Sprawdzone różnice w poziomie dobrostanu pomiędzy

osobami o nienormalnych a normalnych kategoriach płciowych w obu edycjach badania. Na Rysunku 34 przedstawiono estymowane średnie brzegowe.

Rysunek 34

Estymowane średnie brzegowe miar dobrostanu psychicznego wśród osób o normalnych i nienormalnych kategoriach płciowych w badaniach z 2019 i 2024 roku



Analiza MANOVA wykazała, że niezależnie od edycji badania, osoby o nienormalnych kategoriach płciowych cechowały się niższym poziomem zadowolenia z życia, $F(1, 7540) = 22,30$; $p < 0,001$, większą intensywnością negatywnych objawów psychicznych, $F(1, 7540) = 34,18$; $p < 0,001$, większym poziomem stresu związanego z pracą/studiami, $F(1, 7540) = 11,67$; $p < 0,001$, a także niższą subiektywną oceną poziomu zdrowia, $F(1, 7540) = 48,61$; $p < 0,001$. W obu edycjach badania (2019 oraz 2024) ta dysproporcja była na zbliżonym poziomie, $F(4, 7537) = 0,82$; $p = 0,511$; $\lambda_{Wilks} = 0,99$.

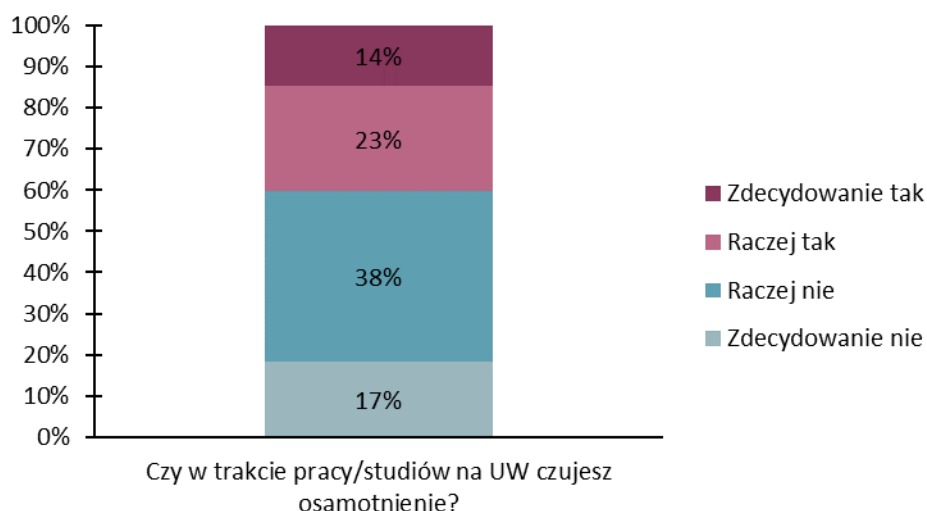
Podsumowanie: Osoby o nienormatywnych kategoriach płciowych konsekwentnie, w 2024 jak i w 2019, doświadczały niższego dobrostanu psychicznego niż osoby o kategoriach normatywnych. Ogólny dobrostan wszystkich spadł w ostatnich latach, co w sumie oznacza, że dobrostan osób nienormatywnych płciowo spadł do jeszcze niższego poziomu. Wskazuje to na potrzebę rozwijania działań wspierających tę grupę, m.in. poprzez widoczne strategie inkluzywności i dostęp do dedykowanych form pomocy psychologicznej.

Poziom osamotnienia a wskaźniki dobrostanu psychicznego

Jednym z czynników powiązanych z dobrostanem psychicznym, a także źródłem jego niskiego poziomu może być odczuwane poczucie osamotnienia. Jak pokazano na Rysunku 35, ponad jedna trzecia osób uczestniczących w badaniu zadeklarowała, że w trakcie pracy/studiów na UW odczuwa osamotnienie. Formalna analiza statystyczna wykazała, iż podobne poziomy poczucia osamotnienia zaobserwowano dla wszystkich płci.

Rysunek 35

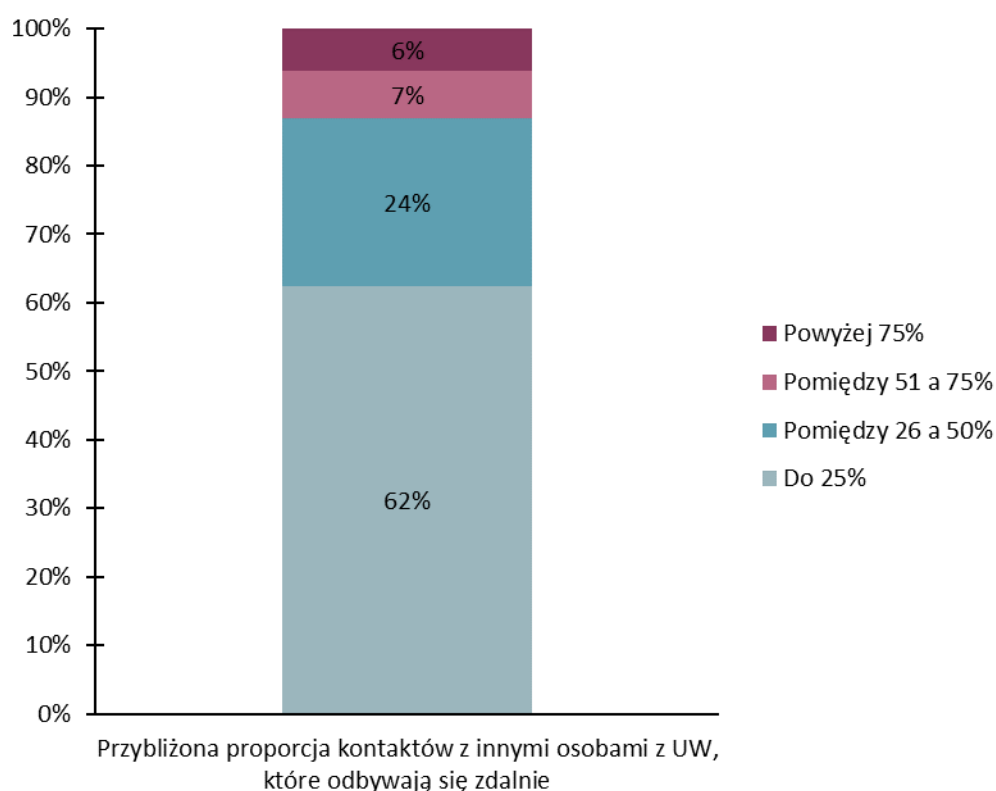
Deklarowane poczucie osamotnienia wśród osób uczestniczących w badaniu



Poczucie osamotnienia mogło ulec szczególnemu nasileniu od czasu pandemii COVID-19, kiedy to wprowadzono różnego rodzaju restrykcje oraz rozwiązania mające zapobiegać rozprzestrzenianiu się koronawirusa, m.in. pracę zdalną, odejście od spotkań osobistych lub też znaczącą redukcję ich częstotliwości. Pomimo zakończenia pandemii, niektóre z tych rozwiązań są wciąż stosowane. Jak pokazano na Rysunku 36, większość osób uczestniczących w badaniu (niemal dwie trzecie) deklaruje, że ich zdalne kontakty stanowią nie więcej niż 25 procent wszystkich kontaktów z osobami z UW. Jedna czwarta osób wskazała, że zdalne kontakty stanowią pomiędzy 26 a 50 procent wszystkich kontaktów. Nie więcej niż 15 procent osób deklaruje, że ponad 50 procent ich kontaktów z innymi osobami odbywa się zdalnie.

Rysunek 36

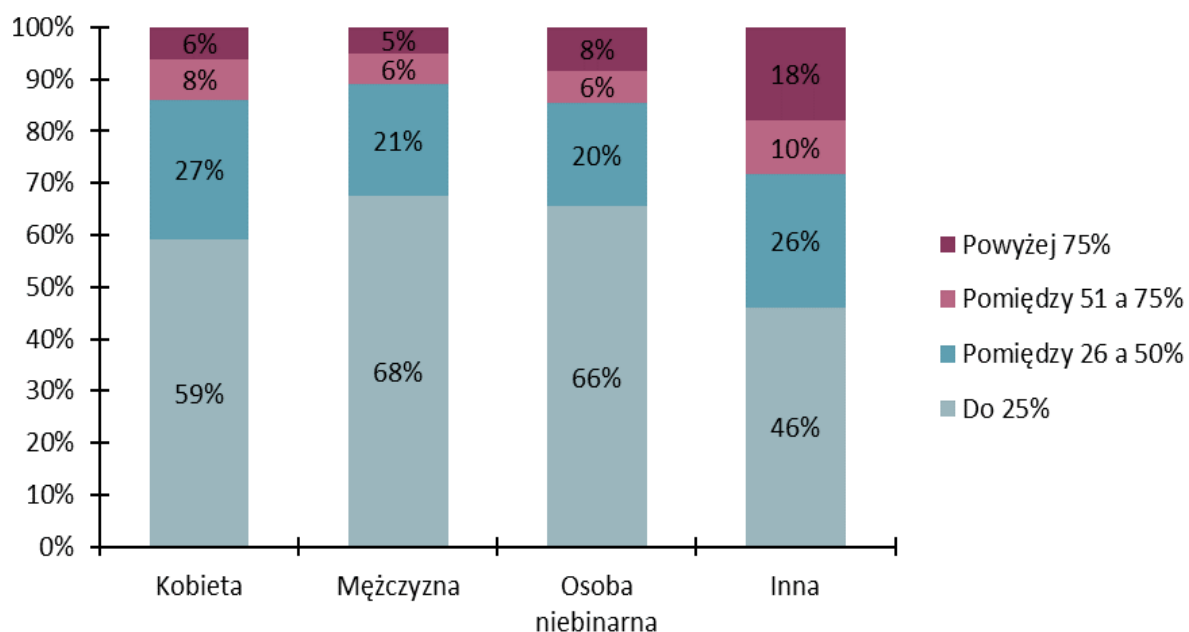
Deklarowany odsetek pracy zdalnej wśród osób uczestniczących w badaniu



Na Rysunku 37 pokazano odsetek zdalnych kontaktów w rozbiciu na płeć osoby uczestniczącej w badaniu. Formalne analizy wykazały, że mężczyźni deklarowali istotnie mniej zdalnych kontaktów niż kobiety oraz osoby, które zaznaczyły jako płeć opcję "Inna (jaka...)", $F(3, 3175) = 7,88; p < 0,001$.

Rysunek 37

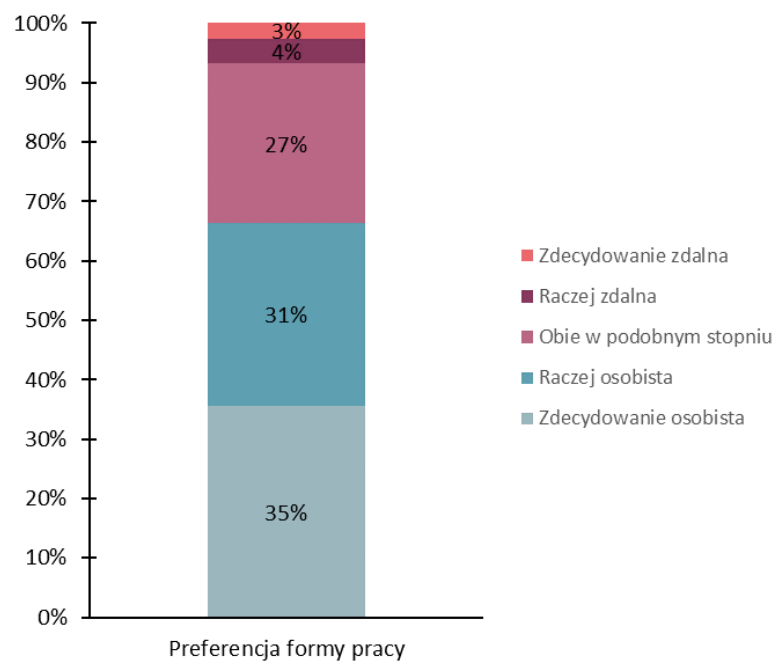
Deklarowany odsetek pracy zdalnej w podziale na kategorie płciowe



Różnice w liczbie zdalnych kontaktów mogą wynikać nie tylko z czynników strukturalnych, ale również z osobistych preferencji dla kontaktów zdalnych lub osobistych. Jak pokazano na Rysunku 38, dwie trzecie osób uczestniczących w badaniu zadeklarowało, że preferuje spotkania osobiste od zdalnych jako formę kontaktu z innymi osobami. Jedna czwarta zadeklarowała brak preferencji co do jednej lub drugiej formy. Mniej niż 10 procent osób zadeklarowało preferencję dla spotkań zdalnych.

Rysunek 38

Preferencja dla pracy zdalnej wśród osób uczestniczących w badaniu

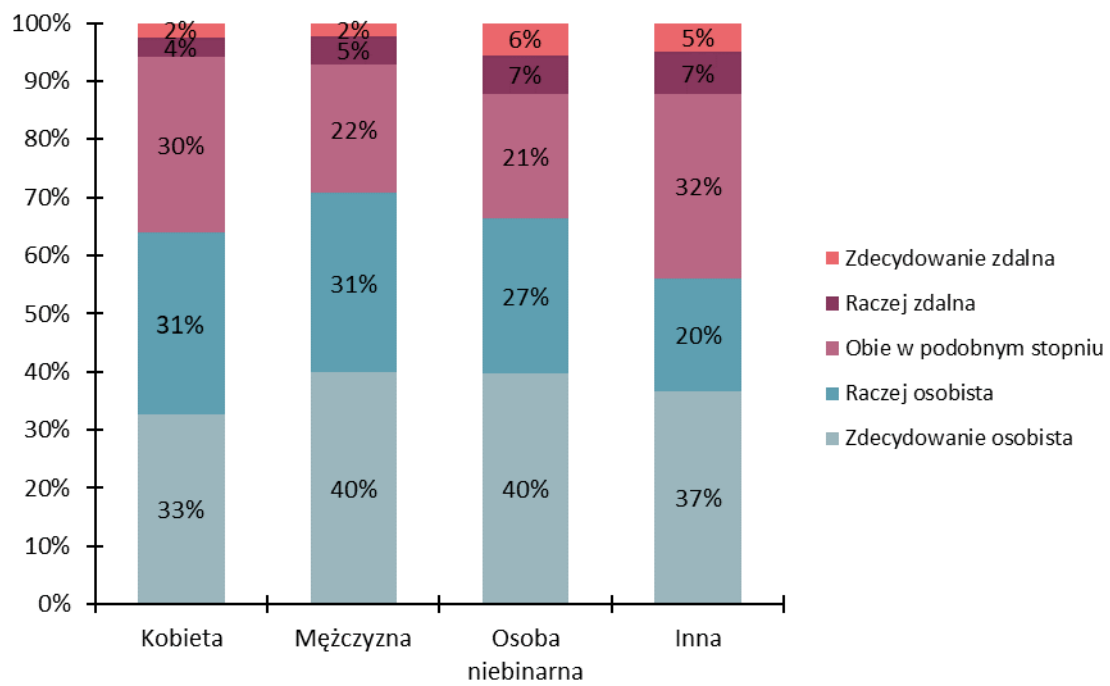


Na Rysunku 39 pokazano preferencje dla formy spotkań w rozbiciu na płcie.

Formalna analiza wykazała, że kobiety w istotnie większym stopniu niż mężczyźni preferują zdalne spotkania niż osobiste, $t(3181) = 3,33$, $p = 0,005$.

Rysunek 39

Preferencja dla pracy zdalnej w podziale na kategorie płciowe



Podsumowanie: Choć praca bądź studia na UW w większości przypadków wiążą się z szeregiem okazji do spotkań, aż jedna trzecia osób uczestniczących w niniejszym badaniu zadeklarowała, że czuje się na uczelni samotna. Samotność wydaje się być problemem dotyczącym wszystkich płci w równym stopniu. Związane z poczuciem samotności może być nadmierne wykorzystywanie pracy zdalnej. Niniejsze badanie sugeruje, że praca zdalna bywa na UW nadmiernie wykorzystywana. Dla około 40 procent osób kontakty zdalne stanowią ponad 25 procent wszystkich interakcji wewnątrz UW. Jednocześnie, dwie trzecie osób zadeklarowało, że preferuje jednak kontakty osobiste. Mężczyźni w porównaniu do kobiet oraz osób o innej tożsamości płciowej deklarowali częstsze kontakty osobiste. Jednocześnie kobiety deklarowały większą niż mężczyźni preferencję dla spotkań zdalnych. Kwestią do dyskusji pozostaje, czy różnica w formie kontaktów jest wynikiem preferencji (a jeżeli tak, z czego wynika ta preferencja), czy też preferencja jest kształtowana na podstawie status quo (w myśl zasady “jak się nie ma co się lubi, to się lubi co się ma”) lub konieczności (np. zobowiązań opiekuńczych). Rekomendacją wynikającą z tych danych jest ograniczanie nadmiernego wykorzystywania pracy zdalnej oraz aktywne wspieranie okazji do bezpośrednich spotkań i budowania relacji, szczególnie z uwzględnieniem potrzeb osób mogących częściej wybierać formę zdalną z powodów strukturalnych lub opiekuńczych.

Poczucie osamotnienia i praca zdalna a dobrostan psychiczny

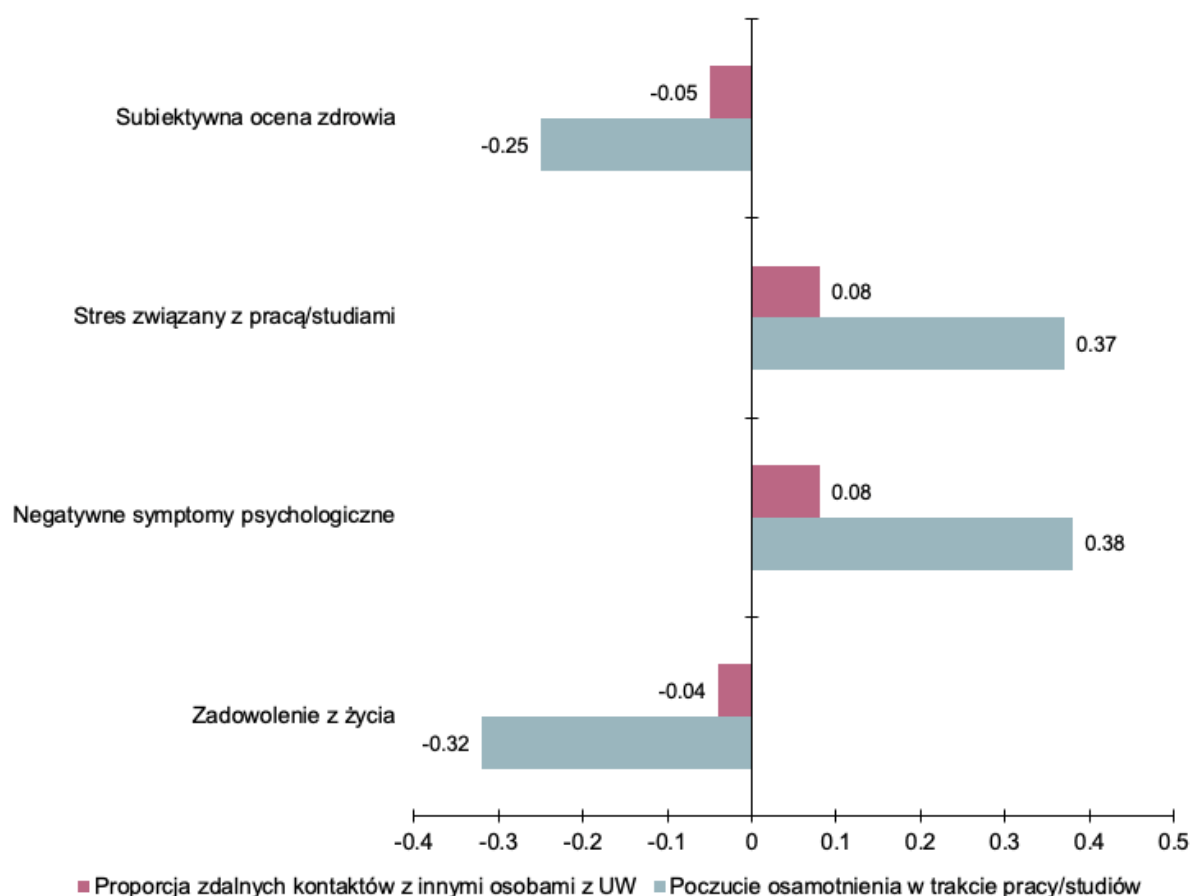
Analizy korelacji (patrz Rysunek 40) wykazały, że poczucie osamotnienia jest istotnym korelatem gorszego dobrostanu psychicznego. Innymi słowy, osoby deklarujące wysokie poczucie osamotnienia na UW cechowały się mniejszym poziomem zadowolenia z życia, większą intensywnością negatywnych symptomów psychologicznych, większym

stresem związanym z pracą lub studiami na UW, a także niższą subiektywną oceną zdrowia. Podobne korelacje zaobserwowano w przypadku kobiet, mężczyzn, osób niebinarnych, jak i osób o innej tożsamości płciowej.

W przypadku całej badanej próby zaobserwowano również istotne korelacje proporcji pracy zdalnej z miarami dobrostanu. Większa proporcja zdalnych kontaktów z osobami z UW związana była z mniejszym poziomem zadowolenia z życia, większą intensywnością negatywnych symptomów psychologicznych, większym poziomem stresu związanego z pracą lub studiami na UW, a także niższą subiektywną oceną zdrowia.

Rysunek 40

Korelacje poczucia osamotnienia i częstości pracy zdalnej z miarami dobrostanu psychicznego



Jak wskazano na Rysunku 40 związki proporcji pracy zdalnej z miarami dobrostanu były znacząco słabsze niż związki poczucia osamotnienia z miarami dobrostanu. Możliwe, że ten słabszy związek wynika z różnych preferencji wobec pracy zdalnej versus osobistej. Aby sprawdzić taką hipotezę, przeprowadzono szereg wielokrotnych analiz regresji, w których jako zmienne objaśniane wstawiano miary dobrostanu, a jako predyktory procent pracy w formie zdalnej, preferencję dla tego rodzaju pracy, a także interakcję tych dwóch zmiennych.

Zauważono, że preferencja dla pracy zdalnej jest istotnym moderatorem efektu procentu tego rodzaju pracy w przypadku modeli przewidujących nasilenie negatywnych objawów psychologicznych, $b = -0,11$; $SE = 0,04$; $p = 0,015$, oraz poziom stresu związanego z pracą/studiami na UW, $b = -0,36$; $SE = 0,09$; $p < 0,001$. Zauważono, że procent pracy zdalnej nie jest istotnie związany ze zmiennymi objaśnianymi u osób, które zdecydowanie preferują ten rodzaj pracy, lub dla których obie formy kontaktu są akceptowalne. Jednocześnie u osób, które zdecydowanie preferują kontakt osobisty, procent pracy zdalnej wiązał się z istotnie większym poziomem negatywnych objawów psychologicznych, $b = 0,33$; $SE = 0,08$; $p < 0,001$, oraz większym poziomem stresu, $b = 0,79$; $SE = 0,17$; $p < 0,001$.

Analogiczną analizę regresji przeprowadzono z poziomem odczuwanego osamotnienia jako zmienną objaśnianą. W tym przypadku również zaobserwowano istotną interakcję, $b = -0,18$; $SE = 0,06$; $p = 0,004$. U osób zdecydowanie preferujących kontakt osobisty większy procent pracy zdalnej związany był z większym poczuciem osamotnienia, $b = 0,32$; $SE = 0,11$; $p = 0,004$. Co interesujące, u osób preferujących pracę zdalną, większy procent tego rodzaju kontaktu związany był z istotnie mniejszym poczuciem osamotnienia, $b = -0,41$; $SE = 0,18$; $p = 0,0249$.

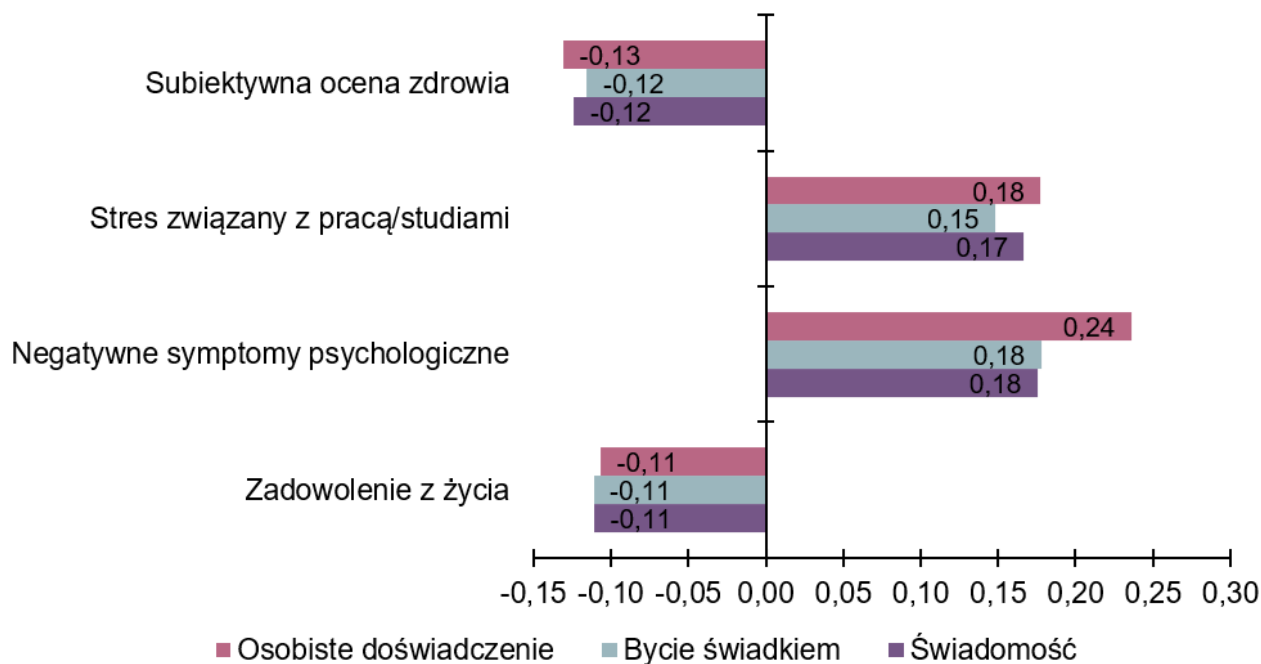
Podsumowanie: W niniejszym badaniu poczucie osamotnienia okazało się silnym predyktorem gorszego dobrostanu psychicznego osób pracujących lub uczących się na UW. Zaobserwowano również związki częstej pracy zdalnej z gorszymi wskaźnikami dobrostanu psychicznego. Taki związek okazał się charakterystyczny przede wszystkim dla osób, które pomimo swojej niechęci do pracy zdalnej odbywają większość spotkań z innymi osobami UW za pośrednictwem Internetu. Na podstawie tych wyników warto ograniczać nadmierną izolację związaną z pracą online oraz tworzyć warunki sprzyjające bezpośrednim kontaktom i integracji. Szczególną uwagę należy poświęcić osobom, które – mimo preferencji pracy stacjonarnej – z przyczyn organizacyjnych lub życiowych zmuszone są do częstszego korzystania z formy zdalnej.

Doświadczenie nierównego traktowania ze względu na płeć a dobrostan psychiczny

Aby sprawdzić związki doświadczenia nierównego traktowania ze względu na płeć z dobrostanem psychicznym utworzono trzy zagregowane wskaźniki obrazujące poziom: 1) osobistego doświadczenia nierównego traktowania; 2) bycia świadkiem nierównego traktowania; 3) świadomości, że przypadki nierównego traktowania mają miejsce. Każdy wskaźnik utworzono poprzez zliczenie wskazań różnych przejawów nierównego traktowania. Każda z miar mogła przyjmować wartości od 0 do 15.

Rysunek 41

Korelacje doświadczania nierównego traktowania ze względu na płeć z miarami dobrostanu psychicznego



Adnotacja: Długość słupka jest proporcjonalna do wielkości korelacji Pearsona. Wszystkie korelacje są istotne z $p < 0,05$.

Analizy korelacji (Rysunek 41) na całej próbie wykazały, że niezależnie od tego, czy mówimy o osobistym doświadczaniu, byciu świadkiem, czy też samej świadomości nierównego traktowania, związki z miarami dobrostanu psychicznego są podobne. Wszystkie te miary istotnie i negatywnie korelowały z zadowoleniem z życia oraz subiektywną oceną własnego zdrowia. Jednocześnie wszystkie miary istotnie i pozytywnie korelowały z poziomem stresu doświadczanego w trakcie pracy/studiów na UW, a także z nasileniem negatywnych objawów psychologicznych. Osobiste doświadczenie nierównego traktowania korelowało z wszystkimi miarami dobrostanu nieznacznie silniej niż bycie świadkiem lub sama świadomość nierównego traktowania na wydziale lub w jednostce. Nie były to jednak duże różnice siły korelacji.

Co istotne, podobnie silne zależności pomiędzy doświadczaniem nierównego traktowania a miarami dobrostanu psychicznego zaobserwowano w przypadku kobiet i mężczyzn. W przypadku osób niebinarnych oraz tych, które zaznaczyły w pytaniu o płeć „Inna”, związki doświadczenia nierównego traktowania miały podobny kierunek zależności. Prawdopodobnie tylko ze względu na mniejszą liczebność w tych podgrupach, w większości przypadków te związki okazały się nieistotne statystycznie.

Podsumowanie: Niezależnie od tego, czy osoby badane same doświadczały nierównego traktowania, czy też były jedynie świadkami nierównego traktowania, poczucie, że w ich miejscu pracy bądź studiów dochodzi do przypadków naruszających standardy równości związane było z gorszym dobrostanem psychicznym. Niestety, przekrojowe badanie korelacyjne nie pozwala na ustalenie kierunku zależności przyczynowej. Innymi słowy, zebrane dane nie pozwalają na pewne określenie czy świadomość nierównego traktowania przyczynia się do obniżenia dobrostanu psychicznego. Możliwych jest kilka innych wyjaśnień tej korelacji, które zapewne należałoby zweryfikować w przyszłych badaniach.

Analiza odpowiedzi na pytania otwarte: porównanie lat 2019 i 2024

Ostatnia analiza opierała się na danych jakościowych pochodzących z otwartych pytań zawartych w dwóch edycjach ankiety z lat 2019 i 2024. Konstrukcja obu narzędzi badawczych różniła się w zakresie pytań zamkniętych i układu kwestionariusza, i podobnie - w zakresie sformułowań i liczby pytań otwartych. Jednak w obu edycjach ankiety wspólnym celem uwzględnienia pytań otwartych było to, aby osoby badane mogły samodzielnie

wypowiedzieć się na tematy poruszane w badaniu czy dodać coś, co nie zostało uwzględnione w pytaniach zamkniętych. Przede wszystkim prosiliśmy o opisanie doświadczeń związanych z dyskryminacją na UW (w 2019 i 2024), ale też o wskazanie braków w polityce UW nakierowanej na działania antydyskryminacyjne (w 2024). Wstępna eksploracja danych pozwoliła ustalić, że wątki pojawiające się w wypowiedziach osób badanych były w dużej mierze spójne w dwóch edycjach badania, co pozwoliło na zbiorczą analizę odpowiedzi z obu edycji i ich porównanie.

Osoby badane

Dla przypomnienia, w badaniu w 2024 wzięło udział 3228 osób, a w pierwszej edycji badania w 2019 - 10907 osób. Oznacza to ponad trzy razy większą próbę w 2019 niż w 2024 roku. Co dla niniejszego raportu jest szczególnie istotne, to inny podział grup osób w dwóch badaniach. W obu edycjach najliczniejszą grupę stanowiły osoby studiujące, ale w 2024 było to 58% całej próby, a w 2019 - 84%. Następną grupą były osoby zatrudnione na Uniwersytecie Warszawskim i w 2024 było to proporcjonalnie więcej, bo 37%, a w 2019 - 15%. Wśród osób robiących doktorat różnice były niewielkie między dwoma edycjami (7% w 2024 i 5% w 2019). Niektóre osoby zaznaczyły więcej niż jedną kategorię przynależności i powyższe procenty mogą sumować się do ponad 100%.

Procedura

Analiza treści wypowiedzi została przeprowadzona w trzech etapach. W pierwszym etapie zapoznaliśmy się z danymi. W drugim etapie posłużyliśmy się narzędziem Google NotebookLM (<https://notebooklm.google/>), opartym na sztucznej inteligencji, za pomocą którego wyodrębniliśmy z danych najczęściej pojawiające się tematy. W trzecim etapie sprawdziliśmy i doprecyzowaliśmy strukturę otrzymanych tematów, nadając im interpretacyjny kontekst poprzez odwołania do konkretnych przykładów. Takie podejście pozwoliło na uchwycenie zarówno ogólnych tendencji i zmian między dwoma badaniami, jak i istotnych szczegółów, którymi się one różniły.

Temat wspólny: Doświadczenia dyskryminacji

W obydwu edycjach badania osoby badane mogły własnymi słowami opisać swoje doświadczenia dyskryminacji. Należy przy tym zaznaczyć, że z tej możliwości skorzystało stosunkowo niewiele z nich (średnio otrzymaliśmy po około 200 odpowiedzi na poszczególne pytania w obu ankietach). Warto więc pamiętać, że nie omawiamy tu wyników ogółu naszych prób badawczych, tylko te pochodzące od osób szczególnie zmotywowanych, by podzielić się swoimi historiami. Dzięki nim mogliśmy uzyskać głębszy wgląd w konkretne formy nierównego traktowania w środowisku akademickim i wzbogacić pozycje uwzględnione w pytaniach zamkniętych o bardziej osobiste przykłady.

Płeć

Jednym z najczęściej poruszanych tematów była dyskryminacja ze względu na płeć. W obu analizowanych edycjach osoby badane opisywały zachowania wobec kobiet postrzegane przez nie jako seksistowskie. Odpowiedzi te częściowo pokrywały się z tymi zawartymi w pytaniach zamkniętych, a czasem pojawiały się nowe. Były to następujące kategorie odpowiedzi:

- komentarze dotyczące wyglądu i sugerowanie, że kobiety uzyskują przewagę zawodową wyłącznie dzięki atrakcyjnemu wyglądowi;
- żarty, dotyczące zwłaszcza inteligencji kobiet czy ich „nieprzydatności” w różnych dziedzinach życia;
- wyśmiewanie feminatywów;
- odniesienia do stereotypowych ról płciowych - sugerowanie, że kobiety nie nadają się do nauk ścisłych, pracy fizycznej, działań terenowych ani do sprawowania funkcji kierowniczych, a nawet stwierdzenia, że „naturalnym” miejscem dla kobiet

- jest dom, gdzie powinny zajmować się gotowaniem, haftowaniem czy wychowywaniem dzieci, zamiast angażować się w życie publiczne lub polityczne;
- kwestionowanie kompetencji intelektualnych kobiet - sugerowanie, że mają trudności z liczeniem, są mniej zdolne naukowo czy gorzej radzą sobie w sytuacjach stresowych, oraz lekceważenie ich wypowiedzi na zajęciach i zebraniach;
 - komentarze o wyraźnym podtekście seksualnym, które budują atmosferę uprzedmiotowienia.

Tożsamość płciowa i orientacja seksualna

Osoby badane przytaczały przykłady homofobii, transfobii oraz ogólnej nietolerancji wobec osób o nieheteronormatywnej orientacji lub tożsamości płciowej. Zgłaszano żarty i komentarze o charakterze homofobicznym i transfobicznym, w tym używanie obraźliwych określeń, takich jak „pedały”, czy porównywanie osób homoseksualnych do „stada zwierząt”. Pojawiały się wypowiedzi kwestionujące sens istnienia praw osób LGBT+, sugerowanie, że bycie biseksualnym to choroba, a także wyśmiewanie aseksualności. Tego rodzaju wypowiedzi budują atmosferę wykluczenia i podważają poczucie bezpieczeństwa osób nieheteronormatywnych w środowisku akademickim.

Pochodzenie, narodowość i akcent

Zarówno w 2019, jak i 2024 roku pojawiały się relacje osób studiujących i pracowników i pracowniczek zagranicznych dotyczące gorszego traktowania, komentarzy dotyczących akcentu, a także ksenofobicznych lub rasistowskich uwag, w tym np. używanie przestarzałych i pejoratywnych słów, takich jak „murzyn”. Przejawy uprzedzeń miały miejsce m.in. w kontekście akademickim, w akademikach, a także w kontaktach z administracją czy obsługą techniczną. Osoby badane relacjonowały sytuacje, w których osoby pochodzące z innych krajów – zwłaszcza z Ukrainy, Białorusi, Rosji, Indii i Pakistanu – spotykały się z wykluczeniem, negatywnym traktowaniem lub ośmieszaniem. Przykładowo, pod pretekstem

„egzotycznego” nazwiska wywoływało studentów do odpowiedzi. Pojawiały się też komentarze kwestionujące ich prawo do uczestnictwa w życiu uczelni lub odnoszące się do ich rzekomo niższych kompetencji. Dodatkowo, zauważalne były trudności wynikające z bariery językowej – osoby niebędące rodzimymi użytkownikami języka polskiego spotykały się z niezrozumieniem, niecierpliwością lub wręcz pogardą.

Władza i hierarchia

Osoby badane w obu edycjach podnosiły kwestie związane z nadużywaniem władzy i problemami hierarchicznymi. Wskazywały na przypadki mobbingu, faworyzowania, brak transparentnych zasad dotyczących awansów i wynagrodzeń. Opisywały sytuacje, w których wyrażanie krytycznych opinii wobec władz uczelni lub systemu akademickiego prowadziło do negatywnych konsekwencji, takich jak ostracyzm, odsunięcie od projektów czy groźby zwolnienia. Wskazywano również na brak przejrzystości w procesach zatrudniania, awansów, przyznawania funduszy czy miejsc w akademikach – często decydujące okazywały się powiązania towarzyskie lub układy personalne. Szczególnie niepokojące były opisy publicznego poniżania przez osoby przełożone, w tym dziekan/ów, nierównomiernego przydzielania premii i dodatków, ignorowania próśb pracowników i pracowniczek związanych z urlopami, chorobą, urlopem macierzyńskim, umowami projektowymi czy czasem pracy.

Osoby studiujące również doświadczały niesprawiedliwego traktowania – wskazywały na obniżanie ocen za usprawiedliwione nieobecności czy brak odpowiednich warunków studiowania ze względu na ich niepełnosprawność. Opisywały poczucie bezsilności wobec struktur, brak reakcji władz uczelni na zgłaszane problemy, a nawet „zamiatanie spraw pod dywan”. Pojawiały się także relacje o przywłaszczaniu wyników badań studentów i doktorantów, wymuszaniu działań niezwiązanych z obowiązkami akademickimi (np. organizacja wydarzeń), nieuczciwej ocenie niezależnej od rzeczywistych kompetencji, a także wykorzystywaniu pozycji zawodowej do nawiązywania relacji seksualnych.

Również doświadczenia przemocy psychicznej były liczne i różnorodne – obejmowały krzyki, obrażanie, wyśmiewanie, groźby, oskarżenia o nieuczciwość, zmuszanie do podpisywania dokumentów czy niechcianej pracy. Wiele osób badanych opisywało lekceważenie, obmawianie, wykluczanie z zespołów oraz powszechną kulturę „kolesiostwa”.

Szczególną kategorię stanowiły relacje dotyczące seksistowskich i paternalistycznych zachowań wobec kobiet – zarówno studentek, jak i pracownic. Zgłaszano stosowanie zdrobnień typu „kochanie”, „skarbie”, „słoneczko”, zwracanie się po imieniu lub na „ty” bez zgody, co bywało odbierane jako nieprofesjonalne, infantylizujące lub naruszające granice. Często przyjmowało to formę protekcyjnego tonu – traktowania dorosłych studentek jak młodzieży. Kolejny niepokojący aspekt dotyczył naruszenia granic cielesnych. W relacjach pojawiały się przykłady niechcianego skracania dystansu fizycznego, dotykania, klepania, chwytania za ramię czy rękę, muskania włosów, a nawet prób całowania lub prośby o masaż. Tego rodzaju zachowania wykraczały poza normy profesjonalnego kontaktu i były jednoznacznie oceniane jako naruszenie przestrzeni osobistej oraz formy przemocy seksualnej.

Godzenie pracy z życiem prywatnym

W obu edycjach badania osoby badane wyraźnie zgłaszały problem trudności w godzeniu obowiązków zawodowych i akademickich z życiem prywatnym. Osoby badane podkreślały brak elastyczności w planowaniu zajęć i spotkań, co utrudnia funkcjonowanie osobom z obowiązkami opiekuńczymi, zwłaszcza rodzicom. Wskazywano na brak systemowego wsparcia i zrozumienia dla takich potrzeb. Równocześnie opisywano problemy organizacyjne i strukturalne wynikające z funkcjonowania instytucji, m.in. zbyt wysokie pensum dydaktyczne, niskie wynagrodzenia, brak przejrzystych ścieżek kariery, rozbudowaną biurokrację, pogarszające się warunki pracy oraz trudności z zakwaterowaniem w akademikach. Czynniki te powodowały frustrację, poczucie niedocenienia i wypalenie zawodowe. Środowisko akademickie zdaje się też mieć wyraźny wpływ na dobrostan psychiczny – opisywano przemęczenie, stres, depresję, nerwicę,

objawy zespołu stresu pourazowego, czy myśli autodestrukcyjne. Wszystkie te trudności pojawiały się przy jednoczesnym braku wsparcia psychologicznego i zrozumienia ze strony innych. Przeciążenie często bywało postrzegane jako „norma”. Problemy dotyczyły zarówno osób pracujących, jak i studiujących. Co do tych ostatnich, to szczególnie dotyczyło to osób próbujących łączyć naukę lub pracę z życiem rodzinnym – wskazywano na kolizje terminów zajęć i spotkań z obowiązkami domowymi, szczególnie na studiach niestacjonarnych, kontaktowanie się przez przełożonych poza godzinami pracy. Pojawiała się też niechęć do kobiet, które wzięły urlop macierzyński, objawiająca się np. komentarzami podważającymi ich zaangażowanie w pracę czy naukę.

Tematy poruszone w 2024 roku

W porównaniu do edycji z 2019 roku, w 2024 roku zaobserwowaliśmy nowe tematy o dużym ładunku emocjonalnym. Szczególnie widoczna była intensyfikacja dyskusji światopoglądowych, językowych oraz związanych z postrzeganiem ideologicznym ukierunkowaniem działań instytucji.

Co ważne, nasze podejście do tworzenia ankiety zmieniło się przez kilka lat dzielących dwie edycje. W 2024 roku staraliśmy się używać neutralnego, czy też bardziej inkluzywnego, języka w pytaniach w całej ankiecie. Dodaliśmy też pytania dotyczące dyskryminacji ze względu na cechy inne niż płeć, co bardzo poszerzyło nasz obszar badawczy. Jak już wspomnieliśmy, zmieniła się też charakterystyka próby. Procentowo osoby badane w 2024 częściej należały do osób zatrudnionych na UW, a rzadziej do rzeszy studenckiej. Były to zatem, średnio rzecz biorąc, osoby starsze niż w 2019, ze starszego pokolenia, ale też, prawdopodobnie, uważające się na UW za gospodarzy, nie gości i wyrażające swoje zdanie z większą pewnością siebie. Te okoliczności zbiorczo mogły przyczynić się do tego, kto i jakich odpowiedzi udzielił. Poniżej wymieniamy pojawiające się tematy, jako być może ciekawą obserwację co do tego, jak niektóre osoby badane

zareagowały na ankietę, lub nawet szerzej, jakie przemyślenia dotyczące różnych procesów zachodzących obecnie w rzeczywistości akademickiej mają te osoby:

- poprawność polityczna – niektóre osoby badane postrzegały działania uczelni jako narzucanie „lewicowego” światopoglądu i ograniczanie pluralizmu;
- język inkluzywny – krytykowane były feminatywy i formy takie jak „osoba studencka”, odbierane były one jako sztuczne i narzucane, czy wręcz “koszmarki językowe”;
- zaniedbanie większości – pojawiało się poczucie „odwrotnej dyskryminacji” osób o tradycyjnych poglądach czy ogólnie ze względu na przynależność do większości;
- zaangażowanie polityczne – krytykowano niekonsekwencje uczelni w deklaracjach i działaniach politycznych, a także brak przejrzystości w procesach wewnętrznych;
- frustracja wobec instytucji – widoczne było poczucie bezsilności wobec hierarchicznej struktury i niewiary w skuteczność mechanizmów zgłaszania problemów;
- dyskryminacja innych grup – częściej zgłaszano doświadczenia osób neuroróżnorodnych i z niepełnosprawnościami, zwłaszcza w kontekście dostępności i organizacji zajęć.

Podsumowanie i zalecenia z części jakościowej

Na podstawie zidentyfikowanych problemów i doświadczeń osób badanych, przygotowaliśmy szereg postulatów i sugestii dotyczących działań, które mogłyby poprawić sytuację w środowisku akademickim Uniwersytetu Warszawskiego.

Bezpieczne procedury

Kluczowe znaczenie ma stworzenie skutecznych, przejrzystych i bezpiecznych procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji, przemocy symbolicznej i nadużyć – z

gwarancją poufności oraz realną ochroną przed działaniami odwetowymi. Należy zwiększyć widoczność i dostępność informacji o istniejących instytucjach wspierających oraz o procedurach zgłaszania dyskryminacji, np. poprzez regularne kampanie informacyjne, włączenie tych treści do programów wprowadzających dla studentów i pracowników oraz stworzenie prostych, łatwo dostępnych materiałów (np. infografik czy przewodników krok po kroku) wyjaśniających, jak wygląda cały proces.

Szkolenia, wsparcie i elastyczność

Osoby badane wskazywały również na konieczność systematycznych, obowiązkowych szkoleń dla całej społeczności akademickiej (kadry, społeczności studenckiej i administracji) w zakresie równości, przeciwdziałania dyskryminacji, komunikacji inkluzywnej oraz reagowania na przemoc i nadużycia. Ważnym elementem zmian powinno być także dostosowanie organizacji pracy i planowania zajęć do potrzeb osób łączących obowiązki akademickie z życiem prywatnym, w tym zapewnienie większej elastyczności i wrażliwości na kwestie opiekuńcze. Wskazywano również na potrzebę dostępu do profesjonalnego wsparcia psychologicznego i ochrony osób, które zgłaszają problemy. Wydaje się, łącząc wyniki z pytań otwartych z tymi z zamkniętych, że wiele osób nie wie o istnieniu możliwości czy instytucji, które już działają na UW. Dlatego ważne byłoby lepsze informowanie, może właśnie w ramach obowiązkowych szkoleń, o istniejących możliwościach. Oczywiście przy większej świadomości, wzrosłaby liczba osób korzystających z pomocy i uczelnia powinna być gotowa również na wsparcie tych instytucji, by uniknąć ich przeciążenia.

Dialog

Aby skutecznie realizować politykę równości i budować rzeczywiście inkluzywne środowisko, konieczne jest podjęcie działań, które odpowiedzą na niepokoje związane z poczuciem marginalizacji części społeczności – zwłaszcza osób, które odbierają działania równościowe jako zagrażające ich tożsamości lub statusowi. W obliczu pojawiających się

głosów o „odwrotnej dyskryminacji”, warto zadbać o szeroko zakrojone działania edukacyjne, które wyjaśniałyby sens i cel polityk równościowych oraz pokazywały, że ich istotą nie jest odbieranie praw żadnej grupie, lecz ich wyrównywanie. Warto rozwijać dialog wewnątrz wspólnoty akademickiej, z poszanowaniem różnych wrażliwości i przekonań, oraz tworzyć przestrzeń do otwartej, bezpiecznej rozmowy o zmianach społecznych i kulturowych. Istotne jest również to, by język i działania instytucjonalne nie były postrzegane jako wykluczające wobec tzw. większości. Warto odwoływać się do wspólnej wartości: godności, szacunku i równego traktowania wszystkich członków i członkiń wspólnoty akademickiej, niezależnie od tożsamości, poglądów, czy stylu życia.

Podsumowanie raportu i rekomendacje

W drugiej edycji badania, przeprowadzonej wśród osób studiujących i pracujących Uniwersytetu Warszawskiego w 2024 roku, udział wzięło 3228 osób. Przy porównywaniu wyników z obu edycji warto pamiętać, że w 2019 roku udział wzięło dużo więcej, bo 10 907 osób, głównie z rzeszy studenckiej, przez co w aktualnym badaniu większy jest procentowy udział osób pracujących na UW w porównaniu do wcześniejszej ankiety. Podobnie jak w poprzedniej edycji z 2024 roku, głównym celem badania było pogłębienie wiedzy o postrzeganym rozpowszechnieniu różnych form nierównego traktowania, jednak tym razem uwzględniono nie tylko kryterium płci, ale także pochodzenie narodowo-etniczne, wiek, ekspresję płci, neuroatypowość i status osoby badanej. Dzięki temu uzyskano pełniejszy obraz dyskryminacji w środowisku uniwersyteckim.

Rozpowszechnienie różnych form nierównego traktowania. Druga edycja badania potwierdziła dotychczasowe wnioski z 2019 roku, że na Uniwersytecie Warszawskim najczęstszymi formami nierównego traktowania pozostają wypowiedzi i zachowania o charakterze werbalnym i obyczajowym (komentarze, żarty, niewłaściwe uwagi). Ponownie najrzadziej wskazywano najcięższe wykroczenia, takie jak propozycje seksualne czy natarczywe próby kontaktu, co jest zbieżne z poprzednimi wynikami. Ankieta została rozszerzona o pytania dotyczące negatywnych komentarzy odnoszących się do różnych cech innych niż płeć (m.in. narodowość, stan psychiczny czy ekspresja płci), przy czym najczęściej zgłaszanym problemem okazały się uwagi dotyczące pochodzenia etnicznego. Jednocześnie zdecydowana większość badanych zadeklarowała brak kontaktu z komentarzami na temat statusu socjoekonomicznego, stanu zdrowia lub akcentu.

Osoby dopuszczające się i doświadczające nierównego traktowania. W temacie sprawców i osób poszkodowanych widać kontynuację trendu z 2019 roku: mężczyźni byli częściej wskazywani jako inicjatorzy zachowań dyskryminacyjnych, a kobiety jako

doświadczające nierównego traktowania. Nowe dane uwzględniają jednak także osoby o innej płci (w tym niebinarne) – ta grupa w ocenie badanych była stosunkowo rzadko wskazywana jako sprawcy, częściej natomiast pojawiała się w roli poszkodowanych. Wyniki badania wskazują też, że sprawcami nierównego traktowania najczęściej są osoby posiadające polskie obywatelstwo, w średnim lub starszym wieku, zatrudnione na stanowiskach naukowo-badawczych, a głównymi poszkodowanymi są przeważnie studentki i studenci w młodym wieku. Jednocześnie każda z grup akademickich (w tym pracownicy administracji, bibliotek, obsługi technicznej, dydaktycy, doktoranci) najczęściej postrzega siebie jako najbardziej poszkodowaną, ale i samą siebie jako sprawców dyskryminacji. Ponadto hierarchia i relacje władzy w środowisku uczelnianym mają istotny wpływ na skalę i charakter zjawiska, co wskazuje na potrzebę kompleksowych działań prewencyjnych, szczególnie w relacjach przełożony–podwładny, ale też w grupach równorzędnych.

Reagowanie. W tegorocznej edycji badania, podobnie jak w 2019 roku, uczestnicy i uczestniczki często wskazywali na brak reakcji lub rzadkie reagowanie na przejawy nierównego traktowania, co potwierdza utrzymujący się problem niewystarczającej interwencji ze strony świadków. Tak jak pięć lat temu, rzadko deklarowano zgłaszanie przypadków dyskryminacji osobom przełożonym lub instytucjom uczelni – znacząca część osób wciąż sięgała po nieformalne formy wsparcia (np. rozmowę ze znajomymi). Nowością w aktualnym badaniu była natomiast bardziej szczegółowa analiza reakcji w podziale na grupy zawodowe, która ujawniła, że najmniej chętnie reagują osoby studiujące i doktoranckie, a najczęściej interweniują (choć grupa ta jest niewielka) osoby pracujące na stanowiskach badawczo-technicznych, technicznych, administracyjnych oraz osoby zatrudnione na niestandardowych umowach, takich jak zlecenia. W obu edycjach badania kluczowymi przyczynami zaniechania reakcji były brak wiary w skuteczność działania oraz obawa przed konsekwencjami. Tym, co wynika z porównania obu edycji, jest zatem utrzymująca się potrzeba wdrożenia skuteczniejszych mechanizmów wsparcia i jasnych procedur, które zachęcałyby do zgłaszania przypadków dyskryminacji, zwłaszcza wśród grup niżej usytuowanych w hierarchii uniwersyteckiej.

Instytucje wspierające. Około jednej trzeciej osób badanych doświadczyło w ostatnich czterech latach dyskryminacji, a podobnie jak w 2019 roku, jedynie niespełna 20% deklaroowało brak jakiegokolwiek wsparcia w trudnych sytuacjach. Najczęściej pomocy udzielali bliscy (rodzina, przyjaciele) i znajomi z uczelni, co potwierdza utrzymującą się przewagę nieformalnych źródeł wsparcia. Zarazem zadowolenie ze wsparcia instytucji UW (np. Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami czy władz wydziału) oceniano umiarkowanie wysoko, podobnie jak w poprzedniej edycji. Mimo to, wciąż stosunkowo nieliczne osoby sięgały po formalne formy pomocy, co wskazuje na potrzebę dalszego wzmacniania roli oficjalnych procedur i zachęcania do zgłaszania dyskryminacji. Ogólnie wyraźna większość ankietowanych czuje się na UW „jak u siebie” i pozytywnie ocenia wsparcie uczelni, choć, szczególnie patrząc na odpowiedzi otwarte, wciąż istnieje pole do poprawy i dalszych działań.

Dobrostan psychiczny i jego związek z nierównym traktowaniem. W porównaniu z badaniem z 2019 roku widać było przede wszystkim zwiększenie poziomu stresu związanego z pracą i studiami oraz nasilenie negatywnych symptomów psychologicznych, mimo jednocześnie wyższego ogólnego zadowolenia z życia. Kobiety miały niższy poziom dobrostanu psychicznego w stosunku do mężczyzn, a różnica ta niemal nie zmieniła się od 2019 roku. Analizy wykazały silny związek między poczuciem osamotnienia a niższym dobrostanem; większa liczba kontaktów zdalnych miała negatywny związek z kondycją psychiczną, zwłaszcza u osób preferujących spotkania osobiste. Choć część niekorzystnych zmian (np. wzrost stresu i pogorszenie oceny własnego zdrowia) nasiliła się w 2024 roku, pozytywne oceny ogólnej satysfakcji z życia mogą sygnalizować większą rolę pozauczelnianych czynników w kształtowaniu dobrostanu. W dalszym ciągu jednak istotne pozostaje silne powiązanie nierównego traktowania (zarówno doświadczanego, jak i obserwowanego) ze słabszym dobrostanem psychicznym. W porównaniu z 2019 rokiem problem ten pozostaje aktualny, nie widać wyraźnej poprawy w obszarze dysproporcji płciowych, a osoby o nienormatywnych kategoriach płciowych wciąż wykazują szczególnie obniżony poziom dobrostanu. W rezultacie potrzebne są dalsze, zróżnicowane działania

wspierające poszczególne grupy w środowisku akademickim, które uwzględnią zarówno kwestie płci, jak i hierarchiczne relacje w pracy oraz studiowaniu.