

Równość płci w UMP

01. Blok opisowy

Szanowni Państwo,

prosimy o poświęcenie kilku minut na wypełnienie anonimowej ankiety dotyczącej równości płci w naszym Urzędzie. Wyniki badania mają posłużyć do opracowania planu równości płci, który chcemy wdrożyć w UMP jako odpowiedź na potrzeby osób zatrudnionych oraz wymogi związane z funduszami europejskimi.

Wasz głos jest ważny, aby zaplanować właściwe działania – chcemy poznać Wasze opinie i potrzeby, stąd prosimy o wypełnianie ankiety do piątku 31 marca 2023 r.

Kwestionariusz można także wydrukować z portalu Wejdz i Poczytaj i przekazać w zamkniętej kopercie do sekretariatu Wydziału Organizacyjnego (pl. Kolegiacki, pok. 129 z dopiskiem „Równość płci – ankieta. Poufne dla ORK”).

Wyraź swoje zdanie – odpowiedz na pytania w ankiecie!

1. Czy doświadczasz osobiście lub obserwujesz w stosunku do innych osób przejawy nierównego traktowania ze względu na płeć w UMP?

Można udzielić jednej odpowiedzi w wierszu.

	doświadczam osobiście	obserwuję w stosunku do innych	nie doświadczam/nie obserwuję
Rekrutacje kadry	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dostęp do szkoleń	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dostęp do awansu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ocena pracownicza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wysokość wynagrodzeń w porównaniu do równorzędnych stanowisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	doświadczam osobiście	obserwuję w stosunku do innych	nie doświadczam/nie obserwuję
Szacunek dla potrzeb związanych z życiem rodzinnym	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oferta socjalna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilość pracy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rodzaj zadań	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forma komunikowania ważnych informacji związanych z pracą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forma komunikacji z innymi osobami zatrudnionymi, w tym z przełożonymi (np. lekceważące słowa lub ton, żarty związane z płcią itp.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zachowania innych pracowniczek_ów, w tym przełożonych (np. nieakceptowana poufalość fizyczna)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Infrastruktura / organizacja miejsca pracy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Jeśli mają Państwo dodatkowe uwagi dotyczące powyższych aspektów, prosimy o ich podanie:

3. Czy doświadczasz osobiście lub obserwujesz poniższe zachowania innych osób zatrudnionych w UMP (w tym przełożonych) dotyczące płci:

Można udzielić jednej odpowiedzi w wierszu.

	doświadczam osobiście	obserwuję w stosunku do innych	nie doświadczam/nie obserwuję
Wygłaszanie negatywnych opinii dotyczących płci lub powiązanych z płcią	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zadania nieadekwatne do posiadanych kompetencji, zlecane ze względu na płeć lub wynikające z niej okoliczności	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	doświadczam osobiście	obserwuję w stosunku do innych	nie doświadczam/nie obserwuję
Izolowanie w grupie ze względu na płeć	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kłopoty w komunikacji, powiązane z płcią, np. słowa, zwroty specyficzne dla jednej płci, a niezrozumiałe dla innej	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odmienne podejście do wykonywania zadań, wynikające z płci osób współpracujących	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brak partnerskiego traktowania siebie nawzajem ze względu na płeć	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oznaki braku szacunku wobec ze względu na płeć	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Jeśli mają Państwo dodatkowe uwagi dotyczące powyższych aspektów, prosimy o ich podanie

5. Czy doświadczasz osobiście lub obserwujesz, że przerwa w pracy związana z wychowaniem dzieci lub opieka nad osobą zależną (np. starszą, chorującą) ma wpływ na karierę zawodową w UMP poprzez:

Można udzielić jednej odpowiedzi w wierszu.

	Tak	Nie
Brak awansu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opóźnienie awansu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brak przydzielania odpowiedzialnych lub nowych zadań	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oczekiwanie zaangażowania po godzinach pracy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Jeśli mają Państwo dodatkowe uwagi dotyczące powyższych aspektów, prosimy o ich podanie:

7. Czy znasz dokumenty związane z zapobieganiem mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu, w tym ze względu na płeć, jakie obowiązują w UMP?

Można udzielić jednej odpowiedzi.

Tak

Nie

8. Czy wiesz, co możesz zrobić w UMP, aby uzyskać pomoc w przypadku trudności związanych z dyskryminacją ze względu na płeć?

Można udzielić jednej odpowiedzi.

Tak

Nie

9. Jakie działania powinien podejmować pracodawca w zakresie zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć i wsparcia osób doświadczających takiej dyskryminacji?

Można zaznaczyć kilka odpowiedzi.

Informowanie o ścieżkach zgłaszania

Reagowanie na wszystkie zgłoszenia, także świadków

Umożliwienie wsparcia w ustaleniu zasad współpracy i komunikacji

Umożliwienie mediacji

Porady prawne

Dobrowolne szkolenia i wykłady

Obowiązkowe szkolenia i wykłady

Sesje dyskusyjne umożliwiające wymianę doświadczeń i szukanie rozwiązań powiązanych z aspektem płci w miejscu pracy (Action Learning)

Konsultacje indywidualne dla personelu UMP (spotkania po godzinach pracy)

Wsparcie psychologiczne (spotkania po godzinach pracy)

Promowanie regulacji UMP dotyczących kwestii mobbingu, dyskryminacji i molestowania

Opracowanie zakresu i zasad stosowania języka wrażliwego na płeć w UMP (np. żeńskie końcówki nazw stanowisk itp.)

Inne działania, poszerzające świadomość i promujące wiedzę dotyczącą równego traktowania i różnorodności oraz wyrównujące szanse obu płci (jakie?):

10. Jakich działań oczekujesz od pracodawcy w odpowiedzi na potrzeby wynikające z płci osób zatrudnionych (np. w zakresie regulacji wewnętrznych, działań socjalnych, infrastruktury itp.)?

11. Jeśli mają Państwo dodatkowe uwagi dotyczące równości płci w UMP, prosimy o ich podanie:

111. Blok opisowy

Prosimy o obligatoryjne wskazanie danych wypełniającego

12. Płeć:

Można udzielić jednej odpowiedzi.

Kobieta

Mężczyzna

Inna płeć

13. Wiek:

Można udzielić jednej odpowiedzi.

do 30 lat

31-45 lat

46-60 lat

powyżej 60 lat

14. Staż pracy w UMP:

Można udzielić jednej odpowiedzi.

do 2 lat

3-10 lat

11-... lat

15. Stanowisko:

Można udzielić jednej odpowiedzi.

kierownicze

niekierownicze