

## ANKIETA DLA PRACOWNIKÓW URZĘDU WOJEWÓDZKIEGO

*Szanowni Państwo,*

*Uprzejmie zapraszamy do wypełnienia niniejszej, krótkiej, ANONIMOWEJ ankiety. Jej celem jest poznanie Państwa doświadczeń w miejscu pracy związanych z równym traktowaniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Mamy nadzieję iż informacje uzyskane od Państwa w tej ankiecie pozwolą nam poprawić jakość pracy w Waszym urzędzie!*

*Serdecznie Dziękujemy!*

### DEFINICJE:

**DYSKRYMINACJA** to nierówne, gorsze traktowanie osoby ze względu na jej przynależność do pewnej grupy, wyróżnionej na podstawie jednej cechy, i będące pochodną istniejących stereotypów i uprzedzeń. Oznacza niewłaściwe, wybiórcze, krzywdzące, nieuzasadnione i niesprawiedliwe traktowanie poszczególnych jednostek z powodu ich przynależności grupowej. Przyczyną (przesłanką) dyskryminacji mogą być zarówno cechy wrodzone, niezależne od nas, ściśle wiążące się z naszą tożsamością, jak i cechy nabyte, również takie, które są przez nas wybierane. Pierwotne elementy naszej tożsamości, czyli te, których nie wybieramy i które są bardzo trudne lub niemożliwe do zmiany, jak płeć, wiek, kolor skóry, poziom sprawności, pochodzenie narodowe i etniczne, orientacja psychoseksualna, należą do tzw. cech prawnie chronionych, do których najczęściej odwołują się przepisy prawa antydyskryminacyjnego.

**DYSKRYMINACJA POŚREDNIA** ma miejsce wtedy, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób określonego pochodzenia rasowego lub etnicznego, określonej religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, płci lub innych cech prawnie chronionych. Pozornie neutralny przepis na pierwszy rzut oka nie ma nic wspólnego z kategorią rasy, pochodzenia etnicznego, religii, niepełnosprawności, orientacji seksualnej itd. Jednak w rezultacie jego stosowanie może doprowadzić do nierównego traktowania określonej grupy.

**MOLESTOWANIE** jest jedną z form dyskryminacji i ma miejsce wtedy, gdy osoba doznaje niepożądanego zachowania, związanego z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, płcią, religią, przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem, orientacją seksualną, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby oraz stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Za molestowanie uznać można nawet jednorazowe zachowanie, które motywowane było niechęcią lub uprzedzeniami wobec konkretnej osoby noszącej cechę prawnie chronioną.

**MOLESTOWANIE SEKSUALNE** oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne. Do molestowania seksualnego w miejscu pracy może dochodzić zarówno między osobami różnej płci (molestowanie heteroseksualne), jak i między osobami tej samej płci (molestowanie homoseksualne).

**1. Czy Pan/Pani osobiście (lub inna osoba pracująca w urzędzie, o której Pan/Pani wie) doświadczyła którejs z niżej wymienionych sytuacji:**

**1a. Zwolnienie z pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego/ rodzicielskiego, jeżeli nie istnieją obiektywne przesłanki uzasadniające takie działanie:**

1.TAK	2.RACZEJ TAK	3.TRUDNO POWIEDZIEĆ	4.RACZEJ NIE	5.NIE

**1b. Odmowa zatrudnienia ze względu na jakąś przesłankę dyskryminacyjną podczas rozmowy o pracę (np. narodowość, sprawność fizyczną, płeć)?**

1.TAK	2.RACZEJ TAK	3.TRUDNO POWIEDZIEĆ	4.RACZEJ NIE	5.NIE

**1c. Konieczność ukrywania orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenie etnicznego podczas rozmowy o pracę:**

1.TAK	2.RACZEJ TAK	3.TRUDNO POWIEDZIEĆ	4.RACZEJ NIE	5.NIE

**1d. Zadawanie pytań o status małżeński, liczbę dzieci, plany dotyczące rodzicielstwa podczas rozmowy o pracę:**

1.TAK	2.RACZEJ TAK	3.TRUDNO POWIEDZIEĆ	4.RACZEJ NIE	5.NIE

**1e. Niestosowne propozycje w kontekście seksualnym, składane w miejscu pracy lub podczas spotkań związanych z pracą (wyjazdów służbowych, delegacji), przez przełożonego/przełożoną?**

1.TAK	2.RACZEJ TAK	3.TRUDNO POWIEDZIEĆ	4.RACZEJ NIE	5.NIE

**1f. Ustalanie stawki wynagrodzenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na niższym poziomie niż pracowników pełnoetatowych?**

1.TAK	2.RACZEJ TAK	3.TRUDNO POWIEDZIEĆ	4.RACZEJ NIE	5.NIE

**1g. Wypowiadanie przez pracowników urzędu obraźliwych uwag/ opowiadanie żartów (także rozysłanie ich e-mailem, intranetem, lub zamieszczanie w internecie) na temat czyjejs orientacji seksualnej, na przykład sformułowanie „zakaz pedałowania”**

1.TAK	2.RACZEJ TAK	3.TRUDNO POWIEDZIEĆ	4.RACZEJ NIE	5.NIE

**1h. Wypowiadanie, przez pracowników urzędu obraźliwych uwag/ opowiadanie (także rozysłanie ich e-mailem, intranetem, lub zamieszczanie w internecie) na temat czyjejs religii (np. dotyczące Muzułmanów lub Świadków Jehowy)**

1.TAK	2.RACZEJ TAK	3.TRUDNO POWIEDZIEĆ	4.RACZEJ NIE	5.NIE

1i. Wypowiadanie, przez pracowników urzędu obraźliwych uwag/ opowiadanie żartów (także rozysłanie ich e-mailem, intranetem, lub zamieszczanie w internecie) na temat czyjejs płci i seksualności (na przykład dowcipy o „blondynkach”, dowcipy o „niemęskich” mężczyznach)

1.TAK	2.RACZEJ TAK	3.TRUDNO POWIEDZIEĆ	4.RACZEJ NIE	5.NIE

2. Czy w swoim obecnym miejscu pracy został Pan poinformowany/została Pani poinformowana o zakazie dyskryminacji w miejscu pracy m.in. o tym, czym jest dyskryminacja? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

1.TAK	
2.NIE	
3.NIE PAMIĘTAM	

3. Czy w Pana/Pani obecnym miejscu pracy stosowane są następujące rozwiązania związane z godzeniem życia zawodowego z prywatnym?

	1.TAK	2.NIE
3a. Indywidualny rozkład czasu pracy		
3b. Umożliwienie pracy w ograniczonym wymiarze czasu pracy		
3c. Dofinansowanie opieki nad dziećmi		
3d. Pozakodeksowe specjalne udogodnienia dla kobiet w ciąży		
3e. Ustalanie terminów urlopów wypoczynkowych zgodnie z indywidualnymi potrzebami pracowników		
3f. Inne, jakie?		

4. Jak Pan/Pani ocenia, działania urzędu, w którym Pan/Pani pracuje, związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji i promowaniem zasady równości?

1.Bardzo wysoko	
2.Wysoko	
3.Umiarkowanie	
4.Nisko	
5.Bardzo nisko	

M1. Płeć. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

1.KOBIETA	
-----------	--

<b>2.MĘŻCZYZNA</b>	
--------------------	--

**M2. Wiek. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.**

<b>1. Mniej niż 24 lata</b>	
<b>2. 25 – 34</b>	
<b>3. 35 – 44</b>	
<b>4. 45 – 54</b>	
<b>5. Powyżej 55 lat</b>	

**M3. Staż pracy w administracji publicznej. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.**

<b>1. Mniej niż 12 miesięcy</b>	
<b>2. Od roku do 5 lat</b>	
<b>3. 6 -10 lat</b>	
<b>4. 11 – 15 lat</b>	
<b>5. Powyżej 15 lat</b>	

**M4. Zajmowane stanowisko. Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.**

<b>1.Wyższe stanowisko w służbie cywilnej</b>	
<b>2.Kierownik komórki organizacyjnej</b>	
<b>3.Pracownik merytoryczny</b>	
<b>4. Pracownik techniczny (elektryk, sprzątaczką, kierowca itp.)</b>	

Opracowanie ankiety badawczej: dr Magdalena Grabowska

Projekt „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa”, realizowany przez Stowarzyszenie Koalicja Karat we współpracy z organizacją KUN Center for Gender Equality z Norwegii oraz Polskim Towarzystwem Prawa Antydyskryminacyjnego, skierowany jest do administracji wojewódzkiej, w szczególności do Pełnomocniczek/ów Wojewodów ds. Równego Traktowania. Projekt ma na celu dostarczenie narzędzi oraz wiedzy na temat prowadzenia efektywnej polityki antydyskryminacyjnej, do której zobowiązuje Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-15 przyjęty przez Radę Ministrów dnia 10.12.2013.

Projekt realizowany jest w ramach programu Obywatele dla Demokracji, finansowanego z Funduszy EOG i został objęty patronatem Biura Pełnomocniczki Rządu ds. Równego Traktowania.

