



RAPORT

z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet”

OBRAZ AKTYWISTEK LOKALNYCH

SAMO
RZĄDNE



Laboratorium
Zmiany

Przemysław Zdybek, Marta Zdybek

Opole 2023



OBRAZ AKTYWISTEK LOKALNYCH

Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet”

Przeprowadzenie badania – zespół Laboratorium Zmiany w składzie:

Marta Zdybek, Karolina Pisz, Magdalena Kurowska, Katarzyna Krzyżanowska, Hanna Żyła, Anna Kasperek, Natalia Szkudlarek, Alicja Wiśniewska, Aleksandra Krok

Koordynacja merytoryczna i raport podsumowujący:

Marta Zdybek, dr Przemysław Zdybek (Instytut Psychologii, Uniwersytet Opolski)

Oprawa graficzna: Jowita Lis

Korekta: Marta Mandżak-Matusek

Wersja skrócona raportu: Teo Łagowska

Opole 2023

ISBN 978-83-968097-0-4



Publikacja jest dostępna na warunkach licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe.

Niniejszy raport powstał w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet” realizowanego przez Fundację Laboratorium Zmiany w partnerstwie ze Stowarzyszeniem „Europa luvenis”.

Projekt finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach Programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny.



WSTĘP

Ten skrót z raportu oraz same badania i sprawozdanie z nich powstały w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet” realizowanego przez Fundację Laboratorium Zmiany. Projekt jest finansowany przez Islandię, Lichtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny i został przygotowany w partnerstwie ze Stowarzyszeniem „Europa luvenis”.

Czy znacie hasło „miejsce przy stole”, które promuje wprowadzenie kobiet tam, gdzie podejmowane są najważniejsze decyzje – czy to w zarządzie, czy parlamencie? „Jeśli nie będzie miejsca – przynieś krzesło!” – brzmią odezwy do kobiet, które mają je zachęcać do sprawczości i zdobywania władzy. Problem polega jednak na tym, że odpowiedzialność jest nakładana na kobiety, kiedy to nie one są problemem, a źle zaprojektowany stół, czyli system.

Liderki lokalne i aktywistki od lat zmagają się z dyskryminacją w samorządowej polityce. Sołtyski, działaczki kół gospodyń wiejskich, wójcinie, radne, wolontariuszki – rozmawialiśmy z fantastycznymi działaczkami z województwa opolskiego i dolnośląskiego, aby dowiedzieć się więcej o wyzwaniach, z którymi się mierzą, o tym, co im pomaga w ich pracy, a co ją utrudnia.

W serii działań podejmowanych w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet” pomożemy działaczkom zregenerować się w wyjazdowym treningu wzmacniającym i kręgach – bezpiecznej przestrzeni do dzielenia się swoimi zmaganiem, udzielania i uzyskiwania porad oraz świętowania nawzajem swoich zwycięstw. Uświadomimy też ich otoczenie i damy organizacjom narzędzia do stworzenia nowego stołu, tworząc materiały edukacyjno-antydykryminacyjne: dla rad gmin i for młodzieżowych, działaczek lokalnych i organizacji pozarządowych pracujących ze środowiskami samorządów lokalnych. Z materiałów stworzonych w ramach tego projektu dowiesz się m.in.:

- *Co daje motywację działaczkom lokalnym, a co ją odbiera?*
- *Jak wspierać swoje córki, aby były kiedyś liderkami społecznymi?*
- *Czego nie robić, jeśli wychowujesz dzieci i jesteś mamą, ojcem, nauczycielem, nauczycielką?*
- *Jak samorządy lokalne mogą wspierać lokalne aktywistki w działaniach na rzecz społeczności?*



W tym skrócie z **raportu (kliknij)** prezentujemy wnioski z rozmów z lokalnymi aktywistkami (pogłębionych wywiadów indywidualnych IDI i zogniskowanych wywiadów grupowych FGI) oraz wyniki ankiety on-line.

W wywiadach indywidualnych porozmawialiśmy z 20 kobietami – liderkami, aktywistkami, działaczkami społecznymi. Były to przedstawicielki różnych funkcji społecznych, m.in.: prezeska organizacji pozarządowej, sołtyska, wójcini, radna, przewodnicząca koła gospodyń wiejskich, bibliotekarka, radna młodzieżowa, członkini stowarzyszenia, wicedyrektorka domu kultury. Kobiety były w różnym wieku (od 18 lat do 65 lat). Wszystkie udzielają się społecznie na terenach wsi lub małych miast.

Przeprowadziliśmy też 2 badania fokusowe. Pierwsze badanie objęło 6 kobiet będących w wieku do 25. roku życia, a drugie – 4 kobiety w wieku od 30. do 45. roku życia. Wszystkie uczestniczki pełnią w swoich środowiskach więcej niż 1 funkcję społeczną, 6 z nich łączy pracę w różnych instytucjach i organizacjach z nauką (jako uczennice szkół średnich oraz studentki).

Ankietę on-line wypełniło 108 osób działających lokalnie: 88 kobiet, 18 mężczyzn i 2 osoby niebinarne. Ze względu na zbyt małą liczbę osób niebinarnych do analiz ilościowych wybrano kobiety i mężczyzn. Średnia wieku osób badanych to 42,5 lat (od 18. roku życia do 69. roku życia).

Kluczowe pytania, na które chcieliśmy znaleźć odpowiedzi, to:

s. 5 Co motywuje do działania lokalne aktywistki?

s. 6 Co demotywuje lokalne liderki?

s. 7 Jak postrzegane są kobiety aktywne społecznie? Czy różni się to od tego, jak postrzegani są mężczyźni aktywni społecznie?

s. 7 Z jakimi formami dyskryminacji spotykają się kobiety, które są zaangażowane społecznie?

s. 9 Jaka „powinna” być lokalna liderka? Jakie jej cechy pomagają, a jakie przeszkadzają w aktywności?

s. 10 Czego potrzebują lokalne działaczki?

Co motywuje do działania lokalne aktywistki?

Na podstawie 20 wywiadów indywidualnych zebraliśmy i sklasyfikowaliśmy czynniki motywujące do działania, najczęściej wymieniane przez uczestniczki.

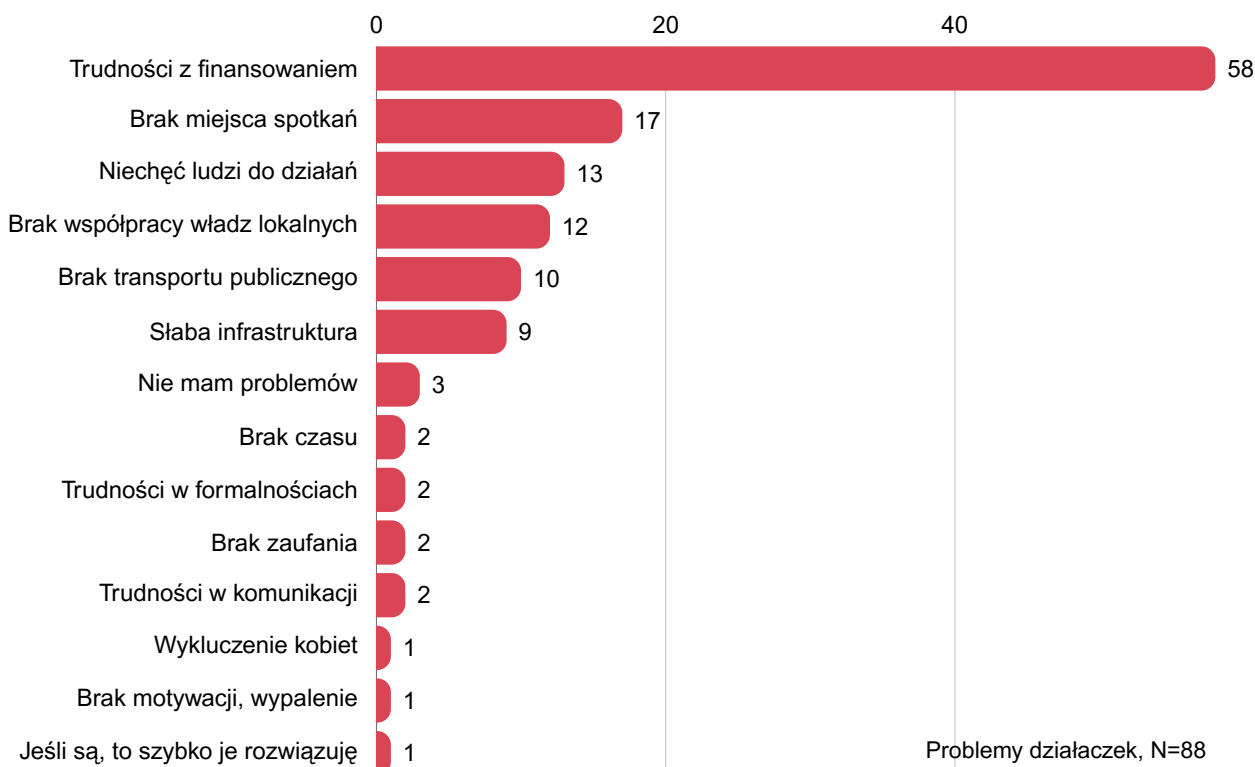
Wśród 11 pozytywnych czynników znalazły się: **poczucie wspólnoty; poczucie wpływu; energia do działania; wiara w siebie i swoje pomysły; docenienie, zauważenie i nagrodzenie pracy; wczesne doświadczenia** (wspierające otoczenie w pierwszych etapach życia); **emocjonalność; kontakt z ludźmi; wsparcie otoczenia; wsparcie bliskich; wsparcie emocjonalne.**

Chciałyśmy poszerzyć ten temat w wywiadach grupowych, dlatego zapytałyśmy liderki, co sprawia, że chce im się działać. Jakie elementy wymieniały?

- satysfakcja z udanej inicjatywy
- współpracowniczkę, współpracownicy i ich zaangażowanie
- świadomość swojego celu
- lubienie swojej działalności
- świadomość wpływu na otoczenie
- rozwój osobisty
- poczucie posiadania ważnego i znaczącego głosu
- aprobata społeczna
- poczucie przynależności do aktywnej grupy.

Liderki wskazywały także na wiele trudności, z jakimi zmagają się w swojej pracy. Prezentuje to poniższy wykres.

Wykres 1. Trudności napotymane przez działaczki wymienione w badaniu ilościowym (liczebność – N)



W obu grupach pozytywne odpowiedzi, takie jak poczucie wspólnoty i relacje, przeplatają się z poczuciem własnej skuteczności i wiarą w siebie, co tworzy silny fundament motywacji aktywnych kobiet. Nie można zapominać o docenieniu i wynagrodzeniu ich pracy.



Nie potrzebuję jakiegoś wielkiego wow, tego, że ktoś mnie wywoła na scenę i da mi jakąś nagrodę. Wystarczy mi powiedzenie: „Fajny projekt, dzięki, że to robisz”. Takie zwykłe, najprostsze słowa są dla mnie wystarczające.

Jednocześnie badania ilościowe wskazują na kluczową rolę pieniędzy – zarówno tych, których brakuje na działania, jak i tych, których działaczki nie otrzymują za swoją pracę.

Z badań wynika, że mężczyźni częściej niż kobiety traktują działalność samorządową jako ścieżkę kariery, a kobiety doświadczają większych trudności ekonomicznych niż mężczyźni. **Niecałe 37% badanych kobiet otrzymuje wynagrodzenie** za swoją pracę na rzecz społeczności (nawet częściowo), podczas gdy wśród mężczyzn jest to ok. 61%.

Co demotywuje lokalne liderki?

Podobnie jak o pozytywne czynniki pytałyśmy o demotywatory. Negatywne, trudne doświadczenia przyczyniają się do wypalenia i ważne jest zidentyfikowanie problemów, żeby móc zapewnić liderkom odpowiednie wsparcie i narzędzia.

Czynniki, o których działaczki nam opowiadały, zgrupowałyśmy w następujące kategorie:

- bierność społeczna
- stereotypowy wizerunek mężczyzny i kobiety
- szklany sufit („to nie dla kobiety”)
- trudność z zachowaniem równowagi w życiu i pracy
- niestabilność finansowa
- działalność lokalna to często kolejny etap
- brak zmiany pokoleniowej (starsze działaczki wskazują, że nie mają komu przekazać pałeczkę)
- walka polityczna i „decyzje z góry”
- ignorowanie przez samorządy
- nadmierne formalności i biurokracja
- wypalenie.

W części grupowej badania zapytałyśmy konkretnie o dotkliwe komentarze, które liderki usłyszały w odniesieniu do swojej pracy. Prosiłyśmy, aby powiedziały, czy było coś, co sprawiło, że chciały porzucić aktywizm społeczny.

Spośród badanych 3 kobiety przywołały sytuacje, w których ktoś, kto nigdy nie pomógł w działaniach, krytykował ich działalność za plecami lub wprost – za każdym razem w dotkliwy sposób. Kolejne 3 wskazały na to, że otoczenie nie wierzyło w ich intencje i pracę.



Czasami trudno ludziom zrozumieć, że można pracować na rzecz społeczeństwa, nie otrzymując z tego tytułu gratyfikacji finansowej, więc w kuluarach często się słyszy: „Na pewno coś z tego ma”.

O „odczłowieczeniu” działaczek i wolontariuszek mówiły 2 z nich:



(...) I to, że zwykli ludzie zaczynają cię postrzegać nie jako człowieka, który ma takie same potrzeby jak oni.

W młodszej grupie badanych pojawiły się 3 historie, w których działaczki doświadczyły trudności ze względu na swój wiek, takich jak unieważnianie, brak szacunku, otwarte komentarze na temat wieku i płci.



Jak postrzegane są kobiety aktywne społecznie? Czy różni się to od tego, jak postrzegani są mężczyźni aktywni społecznie?

Badanie ilościowe pokazało 3 istotne statystycznie różnice w tym obszarze:

- **KOBIETY WIDZĄ WYŻSZE WYMAGANIA CO DO JAKOŚCI PRACY WOBEC SIEBIE NIŻ MĘŻCZYŹNI**
- **KOBIETY MAJĄ WYŻSZE NIŻ MĘŻCZYŹNI STANDARDY CO DO SWOJEJ PRACY**
- **KOBIETY OCENIAJĄ TRUDNOŚCI NAPOTYKANE PRZEZ MĘŻCZYŹN JAKO MNIEJSZE NIŻ ONI SAMI JE POSTRZEGAJĄ**

Z jakimi formami dyskryminacji spotykają się kobiety, które są zaangażowane społecznie?

Dyskryminacja to wszelkie działania, które powodują, że traktujesz inaczej daną osobę tylko ze względu na jej płeć, wiek, wyznanie czy inne cechy. Podobnie jak w wypadku motywujących i demotyujących czynników liczne przykłady dyskryminacji, jakie podały nam uczestniczki badania, zgrupowałyśmy w kategorie ze względu na ich rodzaj.

Ogromna liczba negatywnych doświadczeń i świadectw o dyskryminacji nie zaskakuje, ale świadczy o tym, jak wiele jeszcze mają do zrobienia samorządy i organizacje pozarządowe w zakresie „budowania nowego stołu”. Oto rodzaje dyskryminacji, z którymi zetknęły się badane:



RODZAJE DYSKRYMINACJI:



dyskryminacja płacowa



komentowanie
w trzeciej osobie



dyskryminacja w zakresie
obsadzania stanowisk



nieużywanie form żeńskich



odbieranie merytoryczności
(sugerowanie, że to, co kobiety
mówią, nie ma znaczenia,
bo liczy się tylko ich wygląd)



pomijanie w witaniu się



seksizm tradycyjny
(odwołuje się do tradycyjnie
przypisywanych ról płciowych)

pomijanie w dawaniu
widoczności (np. nagrody
przyznawane na scenie)



seksizm technologiczny
(uznawanie, że kobieta nie może
znać się np. na mechanice
czy elektronice)



ignorowanie obecności
(np. wypowiedzianie się tylko
do obecnych mężczyzn)



twaryzm
(komentowanie cech fizycznych,
ocenianie urody, np.
„Dobrze, ale tylko dlatego, że
jesteś taka młoda i ładniejsza”)



lekceważenie (traktowanie
postulatów i ekspertyz
przedstawianych przez kobiety
jako mniej ważnych)



dyskryminacja ze względu
na wiek

odmawianie przestrzeni
na wypowiedź, uciszanie,
unieważnianie i przerywanie



hejt

SAMO
RZĄDNE

Jaka „powinna” być lokalna liderka? Jakie jej cechy pomagają, a jakie przeszkadzają w aktywności?



wytrwałość
stanowczość
asertywność
konsekwentność
przebojowość
pewność siebie
ŚWIADOMOŚĆ WŁASNYCH POTRZEB

emпатия
determinacja

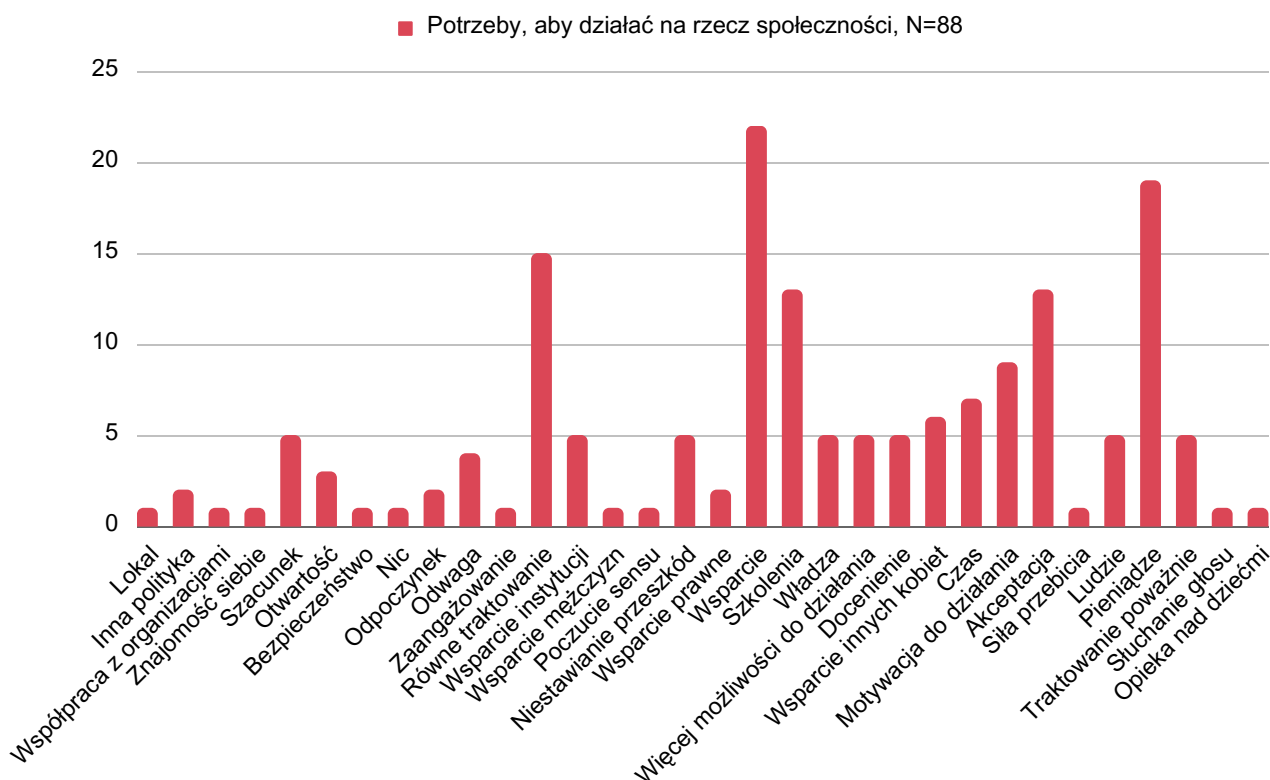
wiara w siebie
wyrozumiałość
otwartość na innych i na siebie
bycie silną i zmotywowaną
umiejętność proszenia o pomoc
gruboskórność

CIERPLIWOŚĆ
komunikatywność
ODWAGA

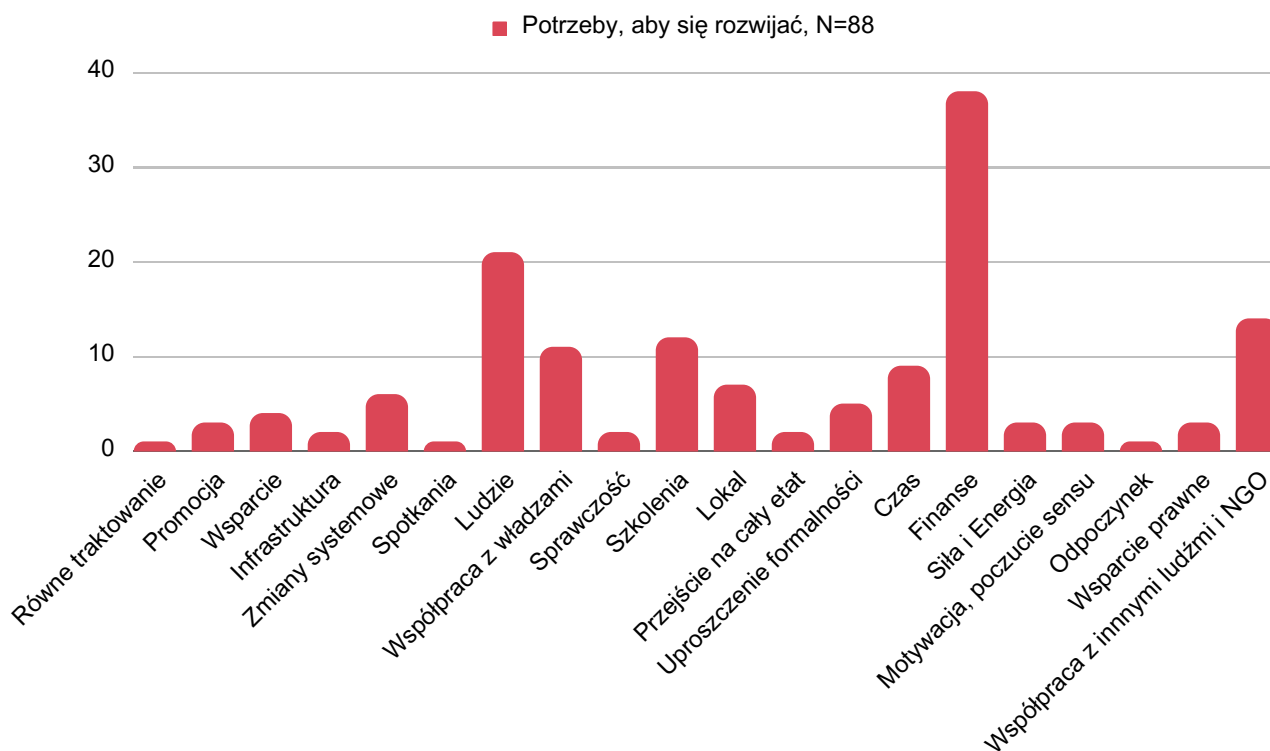
Czego potrzebują lokalne działaczki?

W ankiecie zadaliśmy uczestniczkom 2 bezpośrednie pytania o ich potrzeby – o to, co może im umożliwić sprawniejsze działanie i rozwój, oraz o to, czego potrzebują, aby działać na rzecz społeczności lokalnej. Wykresy pokazują ich odpowiedzi.

Wykres 2. Klasyfikacja potrzeb w działalności społecznej kobiet (dane z badania ilościowego)



Wykres 3. Czego potrzebujesz, aby działać sprawniej i się rozwijać? (dane z badania ilościowego)



Najczęściej wymienianą potrzebą – zarówno w przypadku odpowiedzi na pytanie pierwsze, jak i drugie – są pieniądze. Z jednej strony wiąże się to z potrzebą zdobywania finansowania na opłacenie samych projektów, z drugiej – z zaniedbywaniem kosztów osobowych, czyli z niewypłacaniem działaczkom wynagrodzenia za ich pracę.

Przeprowadziliśmy badania, aby dowiedzieć się więcej o przeszkodach, wyzwaniach i potrzebach lokalnych liderów – zaczynając od tych logistycznych, po te, które wiążą się z nierównym traktowaniem. „Budowanie nowego stołu”, do czego przyczynia się edukacja otoczenia lokalnych liderów oraz wsparcie ich samych w tworzeniu przestrzeni do wymiany doświadczeń, odpoczynku i regeneracji, jest według nas najbardziej palącą potrzebą, na którą możemy odpowiedzieć. Dlatego działania, na których się skupimy, to:

KAMPANIA EDUKACYJNA

Wykorzystując wnioski z badań, wiedzę merytoryczną i nasze doświadczenie, stworzono materiały, które wyjaśniają, jak „działa” dyskryminacja w lokalnych samorządach i co w takim razie robić. Stworzono takie materiały, jak:

PORADNICZKA

Broszura o zapobieganiu i reagowaniu na dyskryminację ze względu na płeć w lokalnych samorządach. Jej cel to dawanie iskry do wprowadzenia zmian i wskazywanie pierwszych kroków. Poradniczka jest dostępna do pobrania na stronie Fundacji, ale – co najważniejsze – została wysłana do każdej rady i forum młodzieżowego w województwie opolskim i dolnośląskim!

VIDEO EXPLAINERY

Krótkie animowane filmy o tym, jak rozpoznać dyskryminację ze względu na płeć, jakie ma skutki i jak jej zapobiegać w środowisku lokalnych samorządów. Mają atrakcyjną formę i w prosty sposób wyjaśniają, dlaczego negatywne konsekwencje dyskryminacji odczuwa cała lokalna społeczność i dlaczego warto to zmienić.

KRĘGI

To działanie trafia bezpośrednio do kobiet i dziewczyn ze środowisk samorządów lokalnych. Stworzone materiały edukacyjne służą do tego, aby działaczki spotykały się w kręgach – bezpiecznej przestrzeni do dzielenia się swoimi zmaganiem, udzielania i uzyskiwania porad oraz świętowania nawzajem swoich zwycięstw – po to, aby uczyć się wzajemnie reagowania na dyskryminację i stawiania granic. Mają to być cykle spotkań w kilka osób na żywo lub on-line. Będą to materiały dla kobiet już zaangażowanych w działalność w lokalnej społeczności (sołtyski, radne itp.) oraz grup dziewczyn, które dopiero zaczynają działać (w samorządach szkolnych, forach młodzieży itp.).

WYJAZDOWY TRENING WZMACNIAJĄCY

By trenować umiejętności, które przydają się przy podejmowaniu kolejnych kroków w samorządzie lokalnym (asertywność, motywacja wewnętrzna, budowanie więzi).

NOWY STÓŁ

Materiały, porady i wskazówki skierowane do organizacji pozarządowych pracujących ze środowiskiem lokalnych samorządów. Powstały one po to, aby osoby trenerskie, zajmujące się animacją lokalną, konsultacjami społecznymi itp. miały gotowy, prosty i sprawdzony materiał do wykorzystania w każdej sprzyjającej sytuacji współpracy z przedstawicielami i przedstawicielkami środowiska samorządów lokalnych. Materiały te zwiększą świadomość dotyczącą form, przyczyn i skutków dyskryminacji ze względu na płeć i zachęcą do jej zapobiegania. „Nowy stół” był konsultowany ze specjalistkami w temacie oraz testowany wspólnie z partnerem projektu – Stowarzyszeniem „Europa Iuvenis”.





Jeśli chcesz się przyłączyć, skontaktuj się z nami! Możesz:

- napisać na adres e-mail: zarzad@laboratoriumzmiany.org,
- zadzwonić pod numer telefonu: **+48 606 200 967** albo
- użyć formularza kontaktowego na naszej stronie internetowej: <https://laboratoriumzmiany.org/kontakt/>

Pełny raport z badań, więcej informacji o projekcie i pozostałe materiały dostępne do pobrania można znaleźć na stronie internetowej Fundacji Laboratorium Zmiany: <https://laboratoriumzmiany.org/projekty/samorzadne/>

Projekt „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet” korzysta z dofinansowania o wartości 102 405,37 euro. Jest przeprowadzany w partnerstwie ze Stowarzyszeniem „Europa luvenis”. Cele projektu:

1. Zwiększenie świadomości dotyczącej mechanizmów dyskryminacji ze względu na płeć.
2. Zwiększenie umiejętności reagowania na dyskryminację wśród kobiet i dziewczyn ze środowiska samorządów lokalnych.
3. Zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć w środowiskach lokalnych.

Chcemy zakończyć to podsumowanie raportu życzeniami – tymi, które złożyły uczestniczki badania samym sobie i innym aktywnym kobietom i dziewczynom:



(...) jak zdarzy się jakieś niepowodzenie, to przeżyć to sobie na spokojnie, potem poszukać, co mogło pójść nie tak z naszej strony. Mnie dużo dobrego robi to, jak po projekcie sobie porządnie odpocznę i się zresetuję. Staram się też nie wskakiwać z jednego projektu w drugi czy prowadzić ich symultanicznie. Daję sobie czas, żeby potem w kolejne działania wejść z dobrą energią. Życzę też tego, żeby zawsze wracać do działania i przypominać sobie fajne sytuacje.

I też trzeba takiej solidarności. Jeśli spotykamy się w damskim gronie, to rzeczywiście niektóre sytuacje mogą antagonizować czy niektóre kobiety przyjmują taką postawę. To też jest ważne, żeby się w tym nie zatracić i pamiętać, że mierzymy się z podobnymi problemami. Takie wzajemne wsparcie jest bardzo ważne.

...niegasnącej wiary w ludzki potencjał i kapitał!



www.facebook.com/FLaboratoriumZmiany



www.instagram.com/laboratoriumzmiany



open.spotify.com/show/3nkoXSNyA92sVjDHicEHre?si=fXKliZYdR46cHepH-V5ULg&nd=1



www.youtube.com/channel/UCeMkQX12JTGBaW4sT1HVDmg



**SAMO
RZĄDNE**