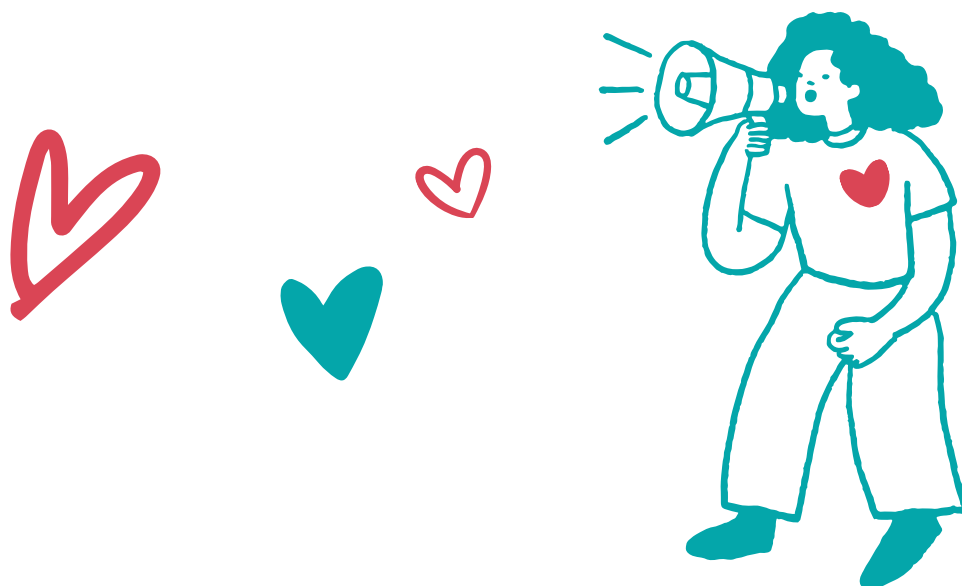


SAMORZĄDNE

czyli jak wesprzeć działaczki
na rzecz społeczności lokalnej





SAMORZĄDNE, czyli jak wesprzeć działaczki na rzecz społeczności lokalnej

Autorki: Aleksandra Krok, Hanna Żyła
Korekta: Marta Mandżak-Matusek
Opracowanie graficzne: Jowita Lis

Opole 2023

ISBN 978-83-968097-2-8



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

Publikacja powstała w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet” prowadzonego przez Fundację Laboratorium Zmiany. Projekt ten realizowany jest przez Fundację Laboratorium Zmiany w partnerstwie ze Stowarzyszeniem „Europa luvenis”.

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

SAMO RZĄDNE

Serdecznie dziękujemy kobietom i dziewczynom, które podzieliły się z nami swoim doświadczeniem. Dzięki Waszemu działaniu i chęci opowiedzenia o nim mamy nadzieję, że kobiety i dziewczyny, które pójdą w Wasze ślady, będą mogły udzielać się w przyjaźniejszych wobec nich środowiskach, a inne osoby czytające tę publikację poczują się zainspirowane do wzięcia ważnych spraw w swoje ręce.

Chcemy też w tym miejscu życzyć Wam, Drogie Działaczki, tego, by Wasza praca była nadal skuteczna, dawała Wam więcej siły, niż zabierała, i by iskra, którą wprowadzacie w świat, niosła się dalej i przynosiła dużo dobra. Ufajcie sobie samym i niech inni też ufają Waszej mądrości i Waszemu zapałowi!



O CO W TYM WSZYSTKIM CHODZI?

Masz przed sobą publikację, która powstała, by zaproponować zestaw praktycznych wskazówek dla:

- **Działaczek** – czyli kobiet i dziewczyn, które poświęcają swój czas na rzecz wprowadzania zmian w środowisku lokalnym i dbania o jego społeczność; zarówno tych, które są radnymi w radach gmin i miast, sołtyskami czy organizatorkami, jak i tych, które są młodymi wolontariuszkami albo są po prostu we właściwym miejscu i czasie, kiedy trzeba zakasać rękawy i wziąć się do pracy.
- **Otoczenia działaczek** – osób, które pracują razem z liderkami przy załatwianiu ważnych spraw: wójtów, sołtysów, prezydentów czy pracowników urzędów; wszystkich tych, którzy mogą coś zrobić, żeby praca kobiet i dziewczyn była doceniana, opłacana, skuteczniejsza i mniej obciążająca.



CO TU ZNAJDZIESZ?

Sołtyski, działaczki kół gospodyń wiejskich, wójcinnie, radne, wolontariuszki – przeprowadziłyśmy wywiady z fantastycznymi liderkami z województwa opolskiego i dolnośląskiego. To wspaniałe osoby, z którymi działamy lokalnie na co dzień. Byłyśmy ciekawe, co nam powiedzą o swojej codziennej pracy i o tym, jak można jej w niej wesprzeć.

Cytaty, które tu przeczytasz, pochodzą z tych rozmów. Dzięki odpowiedniemu zadawaniu pytań podczas wywiadów, dodatkowym badaniom ilościowym i późniejszej analizie tego, co usłyszałyśmy, powstał raport z badań. Tam znajdziesz też inne historie, pogłębioną analizę i jeszcze więcej informacji. Raport jest dostępny na naszej stronie internetowej.

Wywiady z lokalnymi działaczkami pozwoliły nam się dowiedzieć więcej o wyzwaniach, z którymi się one mierzą, o tym, co im pomaga w ich pracy, a co ją utrudnia. Poniżej chcemy uporządkować tę wiedzę z nadzieją, że będzie ona dla Ciebie równie ciekawa i przydatna, jak dla nas.

- Jaka jest sytuacja liderek lokalnych w naszym regionie i jak to rozumieć?
- Jak mogę wspierać działaczki w moim otoczeniu?
- Co mogę zrobić dla siebie jako działaczka?
- Dlaczego jest to ważne i opłaca się nam wszystkim?

Fragmenty publikacji skierowane do działaczek oznaczone są w ten sposób:



natomiast te skierowane do otoczenia działaczek wyglądają tak:



Znajdziesz tu też fragmenty, które mogą być ciekawe dla wszystkich osób czytających.

Cytaty pochodzące z raportu poznasz po tym oznaczeniu:



Słowa badaczy są oznaczone tak: ”

a słowa działaczek: ”

Cytaty przytoczyłyśmy w oryginalnym brzmieniu. Decydując między autentycznością wypowiedzi a poprawnością językową, stawiałyśmy na to pierwsze.



Dlaczego samorząd, rada czy lokalna grupa działania bez kobiet NIE BĘDZIE funkcjonować dobrze

W pewnej gminie trwały prace nad stworzeniem żłobka. Przeprowadzono konsultacje społeczne, na których pojawiło się sporo kobiet. Po zakończeniu konsultacji wójt przekazał, że ich wynik wskazuje na to, że nie ma potrzeby, aby placówka powstała. I nie powstanie. Co się zadziało?

Okazało się, że matki małych dzieci nie miały możliwości zjawić się na spotkaniach w wyznaczonym miejscu i czasie, bo były wtedy w domu z maluchami, a o zdanie zapytano przybyłe panie, których dzieci są już większe i nie potrzebują żłobka. Nikt nie miał złych intencji – zabrakło tylko chwili refleksji.

Różnimy się między sobą w naszych lokalnych społecznościach – jesteśmy w różnym wieku, nasz stopień sprawności jest różny, a nasze potrzeby różnią się w zależności od wielu czynników.

**KAŻDA DODATKOWA PERSPEKTYWA, KTÓRA ZOSTANIE UWZGLĘDNIONA,
TO KROK W KIERUNKU MIASTECZEK CZY WSI WSPIERAJĄCYCH WIĘCEJ MIESZKAŃCÓW,
NA CZYM WSZYSTKIM NAM ZALEŻY.**

Zaprojektowali miasta tak, jakby nie było w nich innych ludzi poza mężczyznami wybierającymi się do pracy rano i wracającymi wieczorem. Nie mieli pojęcia o niczym, co znajdowało się pomiędzy.

– Sabina Riss

Rady miast i gmin podejmują wiele decyzji, które mają służyć wszystkim mieszkańcom i mieszkankom, czyli mają być uniwersalne. Mimo jak najlepszych chęci rada składająca się w większości ze sprawnych mężczyzn nie uwzględni potrzeb wszystkich – seniorów, młodzieży, matek z dziećmi, osób z niepełnośprawnymi. Kto prędzej zauważy brak oświetlenia w parku, niedostosowanie infrastruktury do wózków, brak ławek czy nieodśnieżony chodnik w drodze do przychodni?

Statystycznie kobiety częściej poruszają się pieszo i komunikacją miejską, dlatego dysponują lepszą wiedzą na temat infrastruktury pieszej w Twojej gminie. Dzięki temu częściej też podejmują działania, żeby coś zmienić. Jedna osoba nie będzie też w stanie odpowiedzieć za połowę populacji – seniorka zwróci uwagę na inne rzeczy niż nastolatka, matka z dzieckiem w wózku powie coś innego niż osoba z niepełnosprawnością ruchową. Decyzji o przyjęciu projektu chodnika, który jest obniżany przy każdym wjeździe na posesję, nie podejmie ktoś, kto ma trudności z poruszaniem się.

„Po co ja się tam będę pchała?”

Przestrzeń fizyczna (taka w najprostszym znaczeniu, jak ławki, chodniki i żłobki) jest tylko jednym z wielu obszarów, w którym widać to, jak konieczne jest uwzględnienie różnorodnych perspektyw w podejmowaniu decyzji na rzecz wspólnego dobra. Przenieśmy więc spojrzenie na naszą południowo-zachodnią Polskę, do wsi i małych miast i zastanówmy się, jak wspierać te osoby, które już teraz dbają o to, by potrzeby różnych grup były słyszane. Sołtyski, radne, działaczki kół gospodyń wiejskich i organizacji pozarządowych – zapytałyśmy je o to, z czym się mierzą, a to, co nam powiedziały, spisałyśmy i przekazujemy teraz w Twoje ręce.



(...) Panowie zostają radnymi, burmistrzami, dostają najlepsze prace. A jak kobiety wystartują do rady? No to zaraz mówią, że pchają się do władzy.



Co wynika z rozmów z działaczkami lokalnymi, czyli wnioski z naszych badań

Żeby dowiedzieć się, co jest potrzebne kobietom działającym na rzecz lokalnej społeczności, trzeba je o to zapytać. Przeprowadziliśmy badania, aby zebrać informacje o ich przeszkodach, wyzwaniach i potrzebach – zaczynając od tych logistycznych, po te, które wiążą się z nierównym traktowaniem. Wyniki wskazują, że:

- **KOBIETY DOSTRZEGAJĄ WYŻSZE WYMAGANIA CO DO JAKOŚCI ICH PRACY NIŻ W PRZYPADKU MĘŻCZYZN**
- **KOBIETY MAJĄ WYŻSZE NIŻ MĘŻCZYŹNI STANDARDY CO DO SWOJEJ PRACY**
- **KOBIETY OCENIAJĄ TRUDNOŚCI NAPOTYKANE PRZEZ MĘŻCZYZN JAKO MNIEJSZE NIŻ TO, JAK POSTRZEGAJĄ JE SAMI MĘŻCZYŹNI**

TRUDNOŚCI

Niestety, trudności z finansowaniem swoich inicjatyw wskazało aż 66% działaczek. Dodatkowo wynagrodzenie za część lub całość pracy otrzymuje tylko 36% przebadanych kobiet w porównaniu z 61% mężczyzn. Równocześnie dla kobiet bariery ekonomiczne (to, że trzeba utrzymać siebie i najbliższych) stanowią większą przeszkodę w działaniach niż dla mężczyzn. Jak podaje nasz raport:



Wśród najczęściej napotykanых trudności w pracy społecznej wskazywany był brak funduszy na działania. Pozostałymi trudnościami, które podkreślano stosunkowo często, są: brak miejsc na spotkanie, niechęć ludzi i władz do współpracy, słaba infrastruktura oraz brak transportu publicznego.



Jakie jeszcze problemy wymieniają działaczki?

- bierność społeczna
- stereotypowy wizerunek mężczyzn i kobiety
- szklany sufit („to nie dla kobiety”)
- trudność z zachowaniem równowagi w życiu i pracy
- niestabilność finansowa
- działalność lokalna to często kolejny etat
- 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.



Specjalne miejsce poświęcono wywiadom z kobietami działającymi w województwie opolskim i dolnośląskim. Usłyszaliśmy historie o ich pracy i sytuacjach, z którymi się mierzyły. Ciekawa jest perspektywa młodych działaczek – wolontariuszek, członkiń gminnych rad młodzieżowych, forum młodzieży czy szkolnych samorządów. Spotykają się one najczęściej **z dyskryminacją ze względu na wiek (umniejszaniem im potrzeb, wiedzy i kompetencji), utrudnianiem działań, ale przede wszystkim z podcinaniem skrzydeł.**



Czyli właśnie te głosy z zewnątrz, które cały czas mówią: po co to robimy, czy nam się chce w ogóle, jaki jest tego cel i tak dalej i takie ciągle negowanie bez otwartości, żeby się właściwie dowiedzieć: po co.

POTRZEBY

Dzięki badaniom wiemy też, co możemy zrobić, aby wspierać liderki w naszym otoczeniu. Chcemy, by ta wiedza trafiała do właściwych uszu i odpowiednich rąk do pracy – to znaczy do wszystkich osób mogących choć trochę wesprzeć kobiety działające na rzecz ważnych spraw.

Potrzeby do dalszego rozwoju wymieniane przez badane liderki:

- **finanse,**
- **ludzie do współpracy,**
- **inne organizacje pozarządowe (ich wsparcie, kontakt z nimi).**



Na dalszych miejscach znajdowały się **współpraca z władzami, szkolenia i większa ilość czasu.** Aby dowiedzieć się więcej, zachęcamy do zapoznania się z naszym raportem na stronie <https://laboratoriumzmiany.org>.

Co możesz zrobić dla działaczek w Twoim otoczeniu?

Działalności społecznej nie prowadzi się w próżni. Jeżeli czytasz tę publikację, to prawdopodobnie interesujesz się tematem, współpracujesz z działaczkami i szanujesz ich pracę. Jest wiele kwestii, które wymagają systemowych rozwiązań, dużego nakładu czasu i pieniędzy lub dostępu do władzy. Są jednak też takie, które możesz zrobić dla swoich współpracowniczek od razu, na co dzień.



Podczas jednego ze spotkań grupy roboczej byłam uciszana. Mój głos był pomijany. Wiesz, były potem robione przytyki do mnie, jakieś aluzje – to były niemiłe sytuacje. Nie biorę ich już personalnie. Za długo w tym jestem. (...) Natomiast ewidentnie to pokazuje, że jako drobna blondynka, kobieta, co ja im będę coś gadać jak jakaś ekspertka. No przecież oni są ekspertami.

Dlaczego to ma znaczenie?

Jeśli pomysły działaczek nie są słyszane (nie pozwala się im wybrzmieć), może to utrudnić postrzeganie kobiet jako kluczowych współtwórczyń i współpracowniczek. To z kolei może zaszkodzić rozwojowi ich kariery. Kiedy zespoły nie wiedzą, co myślą kobiety, może to oznaczać, że traci na tym cała rada czy grupa – zespoły, które promują różne punkty widzenia, często mają lepsze pomysły i są efektywniejsze.

Co robić?

Zareaguj, kiedy przerywa się kobiecie. Możesz powiedzieć: „Chciałbym/chciałabym usłyszeć resztę przemyśleń [imię]” lub „[Imię] poruszyła ważną kwestię. Chciałbym/chciałabym się nad tym zastanowić, zanim przejdziemy dalej”. Możesz zaprosić poszczególne kobiety obecne na spotkaniu, aby podzieliły się swoimi opiniami, zachęcić je do zabrania głosu. Jeśli to Ty prowadzisz zebranie, możesz zaproponować zasady pozwalające dopuścić do głosu każdą z osób, takie jak np. wypowiedzanie się po kolei czy ograniczenie czasu wypowiedzi, tak aby starczyło go dla wszystkich w trakcie posiedzenia.

Dlaczego tak się dzieje?

Według badań ludzie zwykle mniej cenią opinie, wiedzę i doświadczenie kobiet niż mężczyzn. Nie zawsze jest to świadome. Przykładem są spotkania, na których kobietom przeszkadza się częściej i mają one mniej czasu na zabranie głosu niż mężczyźni.



Co jeszcze możesz zrobić dla liderek lokalnych?



Doceniaj wykonaną przez kobiety pracę, zauważaj ją. Praca kobiet jest bardzo często opisywana jako szara i niewidoczna. Ważne jest uznanie w formie finansowej, w postaci oficjalnych podziękowań czy awansu, ale liczą się też te mniejsze, uniwersalne gesty, np. uścisk dłoni, podziękowania, zdjęcie w mediach. Wzmacniaj, dopinguj, motywuj, pomagaj, słuchaj, doceniaj zaangażowanie, pomysły, pracę. To nie kwestia traktowania specjalnego, ale równego.

(...) Często mężczyźni się tak... w oficjalnych sytuacjach w jakiś sposób wyróżnia, np. uściskiem dłoni, wspólnym zdjęciem albo czymś takim. A koleżanki, które stoją obok, są trochę pomijane.



Uwzględniaj pracę organizatorek, koordynatorek, asystentek podczas planowania budżetu. Płać za wykonywaną, niewidoczną pracę, jeżeli dane działania nie są wprost określone jako nieodpłatny wolontariat. Nie przyjmuj, że pewne rzeczy zadzieją się same.



Zakładaj, że kobiety wiedzą, o czym mówią. Bo wiedzą. Nie tłumacz. Działaczki spotykają się zdecydowanie częściej niż mężczyźni z kwestionowaniem ich kompetencji i ekspertyz.



Zauważaj zwroty. „Pan Kowalski”, ale „Pani Marysia”? „Członek zarządu”, ale na tym samym stanowisku „Joasia”? Ta różnica może wydawać się niepozorna i czasem może wynikać z chęci okazania sympatii, lecz może podkopywać znaczenie i autorytet kobiet pełniących określone funkcje, zwłaszcza przed współpracownikami i podwładnymi.



Powstrzymuj się przed komentarzami dotyczącymi wyglądu. Mogą stać za tym dobre intencje i chęć skomplementowania, ale w sytuacjach zawodowych zwracanie uwagi na wygląd jest nieestosowne i po prostu nie na miejscu.



Nie podcinaj skrzydeł młodym działaczkom. Młodzież też wykonuje pracę, poświęca swój czas i się angażuje. Młode kobiety są specjalistkami w swojej własnej sprawie – wiedzą najlepiej, czego potrzebują, i uczą się, jak być dobrymi liderkami w przyszłości. Traktuj je z szacunkiem.



Jeżeli masz w swoim otoczeniu działaczki, możesz zapytać, czy można je zastąpić lub wesprzeć w pracy domowej lub innych „niewidzialnych” obowiązkach. Opieka nad dziećmi, domem, zwierzętami często spada na kobiety, które przecież – jak każdy człowiek – mają ograniczony czas oraz takie same zobowiązania (praca, działalność).



Ułatwiaj działaczkom proces pozyskiwania funduszy, jeśli masz na to wpływ. Szkolenie czy ktoś wspierający proces wnioskowania ułatwi dostęp do środków osobom bez doświadczenia.



Wspieraj, zamiast umniejszać innym kobietom. Ludzie różnią się między sobą, mają inne sytuacje życiowe i potrzeby. Ten sam problem dla tej samej osoby może być pestką albo wyzwaniem nie do przejścia – w zależności od tego, w jakim jest aktualnie momencie życia. Każda osoba ma prawo do reagowania i radzenia sobie z trudnymi sytuacjami na różne sposoby. Zanim ocenisz, postaraj się zrozumieć i wesprzeć.



Działasz lokalnie? Co możesz zrobić dla samej siebie



Nie jest Twoim zadaniem udowadniać komuś, że jesteś wystarczająco kompetentna i zasługujesz na traktowanie po partnersku. Twoje opinie są istotne. Kiedy nierówne traktowanie przejawia się w subtelny sposób, łatwo jest to podważać albo przytknąć na to oko: przecież to nie było umyślne, może to ja przesadzam? Czasem takich sytuacji się nie zauważa, a niekiedy można poczuć tylko dziwne ukłucie. Może pojawić się w takim momencie cały szereg emocji: dla jednej osoby będzie to złość, dla drugiej – zmieszanie, a dla trzeciej – obojętność. Ważne, aby to, co zrobisz później, było zgodne z Tobą, ale warto zareagować – dla siebie lub swoich współpracowniczek. Nawet jeśli nie dają one tego po sobie poznać, jakaś sytuacja mogła je dotknąć.



Frustruje mnie, jak ktoś mi dużo razy mówi: „Nie rób tego”. Serio, nie odzywaj się. Jestem już teraz na tym etapie, że po prostu odchodzę od takiej osoby.

Co KONKRETNIE możesz zrobić?

- Masz pełne prawo być wkurzona, a upominanie się o bycie traktowaną na równi nie jest Twoim obowiązkiem.
- Możesz zareagować w najprostszy sposób, używając znaczącego spojrzenia (które potrafi wyrazić więcej niż wiele słów). Inne możliwości, które masz, to komentarz, zwrócenie uwagi czy odejście. Możesz też podjąć decyzję o braku reakcji.
- Nie musisz reagować od razu, to może się też zadziać po czasie. Możesz podejść do danej osoby w wolnej chwili albo poprosić o spotkanie i wtedy dać znać, że jej zachowanie nie było w porządku.
- Masz prawo zabrać przestrzeń dla siebie. Kobiety nie muszą być grzeczne, skromne i ciche. Możesz być głośna i walczyć o swoje. Nie odbieraj tego prawa samej sobie, bo „nie wypada”.

*Nie chce mi się siedzieć przy jednym stole z kolesiem, który rzuca do mnie seksistowskim tekstem. (...) Nie dyskutuję już, nie mówię: „Jest mi przykro, jak tak do mnie mówisz. Bardzo proszę, żebyś tego nie robił”, tylko mówię: „Weź sp*****j”. Nie chce mi się już. (...) Prosty przykład: stoję z moim mężem. Czekamy na pizzę, podchodzi jakiś jego kolega i do mojego męża, nie patrząc na mnie, mówi tak: „Nawet ładna ta Twoja żona”. Więc ja mówię do niego: „Weź sp*****j” i on się oburza. W ogóle z nim nie dyskutuję, bo mówi o mnie w trzeciej osobie. Dla mojego męża to miał być komplement, czy co to, kuźwa, miało być? Dlatego nie chce mi się tej polityki.*

- Nie obawiaj się sięgnąć po wsparcie – czy to wsparcie osób z Twojego otoczenia, współpracowniczek, czy przełożonych.
- W chwilach wątpliwości możesz spróbować się skupić na tym, co dla Ciebie ważne, a co dodaje Ci sił – dlaczego jesteś tu, gdzie jesteś, i działasz na rzecz tej sprawy? Co jest dla Ciebie tą iskierką, od której wszystko się zaczyna?

Napędza mnie właśnie efekt i to, że mam wpływ na to, żeby zmienić otoczenie, zmienić świadomość.



Gdzie są te działaczki? O widoczności w przestrzeni publicznej



Facet w społeczności lokalnej robi jakąś pierdołę, nic spektakularnego, jakąś zwykłą rzecz i robi się wokół tego wielkie wow. Natomiast dużo kobiet wykonuje naprawdę mrówczą robotę, która jest kompletnie niezauważana.

Czy pojawienie się na zdjęciu w mediach społecznościowych jest problemem błahym? Wyobraźmy sobie radną, która jest pomysłodawczynią i organizatorką wydarzenia – planuje, ustala, dzwoni, przekonuje, negocjuje, nadzoruje, kontroluje. Przewodniczący wita gości i otwiera spotkanie. Gdy mieszkańcy przeczytają później o imprezie i nie zobaczą radnej, to nie skojarzą sukcesu wydarzenia i wykonanej pracy z jej osobą. To istotna wiedza dla wyborców, mieszkańców gminy, a także osobista zasługa, pod którą ona ma prawo się podpisać. Nie tylko dla idei – to osiągnięcie, za którym może iść np. propozycja zawodowa w przyszłości.



Przestrzeń publiczna to miejsce, w którym można kogoś zarówno docenić, jak i pominąć [niepoświęcaniem uwagi] – podaje raport.

Widoczność zaangażowanych kobiet, które spełniają się w działalności lokalnej, to też wzór do naśladowania dla dziewczyn. Wiele badań udowodniło pozytywny wpływ obecności i widoczności autorytetu na przebieg kariery i wydajność pracy. Warto dawać dobry przykład dzieciom i osobom w każdym wieku stojącym przed życiowymi wyborami, aby mogły zobaczyć dla siebie różne możliwości rozwoju.

Co jeszcze możesz zrobić?



Jestem działaczką

- Nie wahaj się sama zadbać o swoją widoczność – niech sprawy, nad którymi pracujesz, będą widoczne w mediach społecznościowych i mediach lokalnych (gazeta, radio, telewizja) wraz z Twoim nazwiskiem i Twoją twarzą.
- Sama zgłoś się do lokalnych mediów – ich dziennikarze stale szukają nowych tematów.
- Jeżeli działasz w organizacji, która ma status organizacji pożytku publicznego, przysługuje Ci bezpłatny czas antenowy w mediach publicznych (reguluje to Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z 2011 roku).
- Nie umniejszaj samej sobie – jeśli jesteś zapraszana do udziału w podcaście czy wypowiedzenia się w mediach, to znaczy, że jesteś odpowiednią osobą. Skorzystaj z tego. Niech ośmieli Cię historia pewnej posłanki, która przyszła na audycję po kilkugodzinnym przygotowaniu merytorycznym, aby rozmawiać z posłem, który tuż przed spotkaniem zapytał, jaki jest jego temat.

Pracuję



z działaczkami

- Jeżeli robisz zdjęcia w czasie wydarzenia, postaraj się, by wszystkie osoby zaangażowane w jego organizację się na nich pojawiły, i to nie tylko na drugim planie.
- Oficjalne podziękowania mogą czasem wydawać się zbędną kurtuazją, pamiętaj jednak, że dla niektórych otrzymanie takowych może być ważnym wyróżnieniem i uznaniem ich pracy. Również sam moment wręczania podziękowań pokazuje pracę tej osoby na forum.
- Pamiętaj, że mowa o Twoich współpracowniczkach, których pracę doceniasz. Z szacunku do nich możesz „nie wchodzić im w kadr” – nie zabierać im przestrzeni w mediach. Nie dlatego, że potrzebują traktowania specjalnego, ale rzeczywiście równego. Mając na uwadze to, że historycznie i kulturowo kobiety były i często nadal są mniej dostrzegane, może się wydarzyć tak, że część nierówności będzie niewidzialna, bo przecież jest jak zawsze. Z troszczeniem się o równość będzie wymagało dodatkowej refleksji i wysiłku.



Nie macie ważniejszych problemów?

Czyli dlaczego warto coś zrobić, mimo że nie jest źle, i jak się do tego zabrać

A co, jeżeli w moim otoczeniu jest po prostu... stabilnie? Nie widzę konkretnych przejawów dyskryminacji, czasem wydarzą się jakieś mniejsze nieprzyjemności, ale nie dostrzegam potrzeby bicia na alarm i naprawiania nie wiadomo czego. W końcu jest tyle pilniejszych, ważniejszych spraw...

**REMONT MOŻNA ZROBIĆ PO TO, ŻEBY ŻYĆ WYGODNIEJ I LEPIEJ,
A NIE TYLKO DLATEGO, ŻE DACH PRZECIEKA.**

Pamiętajmy o solidarności

Nigdy nie będzie dobrego momentu na zajęcie się jakimś problemem społecznym. Nie rozwiążemy go też same w ciągu jednego dnia. Nieraz potrzebna jest „cała wioska” – dużo różnych ludzi, o różnorodnych umiejętnościach, doświadczeniach, zróżnicowanych możliwościach wpływu. Doświadczenia i potrzeby 17-letniej wolontariuszki mogą być całkowicie odmienne od tych, które ma 60-letnia siostrzyska. Razem będą one miały zupełnie inne spojrzenie na problem, ale o wiele ciekawsze wspólne rozwiązania.

Co jeszcze może dać działanie razem?

- **Wzajemne wsparcie i inspirację.**

Na swojej drodze miałam bardzo dużo autorytetów. Wiedziałam, że one naprawdę we mnie wierzą i chcą mnie popchnąć dalej, chcą mi w tym pomóc.

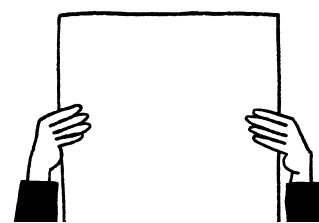
- **Możliwość robienia czegoś w kierunku prawnym czy systemowym**, np. poprzez opracowanie uchwały rady miasta pozwalającej uwzględnić żeńskie nazwy zawodów w radzie czy dostrzec problem umniejszany przez męską część rady.

W coraz większej liczbie miast i gmin w Polsce powstają rady kobiet. W jednej z nich radne zwróciły uwagę na treść ślubowania radnych miasta: dlaczego nie można ślubować jako „radna”, tylko jako „radny”? Mimo że problem ten nie dotyczył bezpośrednio ich podmiotu, a dla niektórych może wydawać się błahy, we współpracy miały możliwość zrobienia czegoś na rzecz innej grupy kobiet. Pojedyncza kobieta może mieć problem, żeby coś zdziałać, jednak w grupie różnie. I skuteczniej.

- **Siostrzeńskie zadbanie o siebie i wzmacnianie siebie nawzajem.** Otoczenie i my same bierzemy na swoje barki dużo i jesteśmy mocno obciążone. Ważne, żeby mieć możliwość odpoczynku i wzięcia oddechu. Kiedy działamy razem, możemy spróbować tak podzielić odpowiedzialność i obowiązki, by każda mogła mieć czas na regenerację.

Pozwolić sobie na to, że jak chcę poleżeć z książką, to leżę z książką. Czyli nie ma czegoś takiego, że leżę z książką i mam wyrzuty sumienia, jeżeli już, to świadomie z pewnych rzeczy rezygnuję po to, żeby ten czas wykorzystać rzeczywiście dla siebie. Tego nauczył mnie mój mąż, bo my [kobiety] tego nie potrafimy. Ilekroć odpoczywamy, to mamy wyrzuty sumienia. Jest tyle rzeczy niezrobionych, a ja sobie pozwalam na trwonienie czasu.

Raport z badań, więcej informacji o projekcie i pozostałe materiały dostępne do pobrania można znaleźć na stronie internetowej Fundacji Laboratorium Zmiany: www.laboratoriumzmiany.org.



Dyskryminacja? U nas nie ma takiego problemu

Czyli dlaczego nie zauważamy nierównego traktowania w naszym otoczeniu

W działalności lokalnej płeć nie ma znaczenia. Każda osoba ma teoretycznie takie same możliwości, więc w czym problem? Jedną z przeszkód, z którymi mierzyły się nasze rozmówczynie, była mnogość form i przejawów dyskryminacji. Dyskryminację rozumiemy jako niesprawiedliwe traktowanie ze względu na to, kim się jest, np. kobietą, osobą o określonym wieku czy o konkretnych cechach ogólnie trudnych do zmiany.

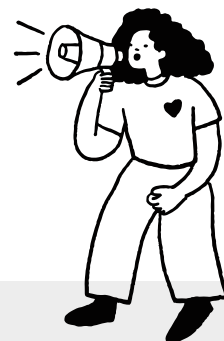
Stereotypy to zgeneralizowane myśli i wyobrażenia na temat jakiejś grupy. Pomagają one porządkować wiedzę o rzeczywistości i innych ludziach i same w sobie nie są ani dobre, ani złe. Natomiast ich konsekwencje mogą być krzywdzące, tak jak uczucia pojawiające się w związku z nimi czy decyzje, które się podejmuje na ich podstawie. Ludzie często nie zdają sobie sprawy z tego, że operują określonymi stereotypami, a zauważenie ich pomaga podejść z większą otwartością do innych i zapobiec (nawet nieintencjonalnej) dyskryminacji.



(...) To mają takie teksty, które mi się strasznie nie podobały, ale też nie wypada szefowi powiedzieć coś takiego... Chętnie bym jakoś zareagowała, ale nie wypada, bo można bardzo łatwo później nie dostać zgody na jakiś projekt.

Zachowania odbiegające od schematycznie przypisywanych rola płciowych są bardziej lub mniej subtelnie komentowane w przestrzeni, zarówno przez mężczyzn, jak i kobiety. Podczas rozmów z działaczkami z województwa opolskiego i dolnośląskiego pojawiło się wiele przykładów takich sytuacji, bardzo często poprzedzonych słowami: „Dyskryminacja? U nas nie ma takiego problemu”. Są one wymienione w poniższej tabeli, a szerzej omówione w naszym raporcie.

DYSKRYMINACJA



WIDOCZNA

- dyskryminacja płacowa
- dyskryminacja w zakresie obsadzania stanowisk
- hejt
- odbieranie merytoryczności
- seksizm tradycyjny
- seksizm technologiczny
- twarzym – zwracanie uwagi na urodę, a nie na merytorykę
- dyskryminacja ze względu na wiek.

SUBTELNA

- komentowanie w trzeciej osobie
- nieużywanie form żeńskich
- pomijanie głosu kobiet
- pomijanie w witaniu się
- niepoświęcanie uwagi
- ignorowanie
- lekceważenie
- odmawianie przestrzeni na wypowiedź i przerywanie wypowiedzi.



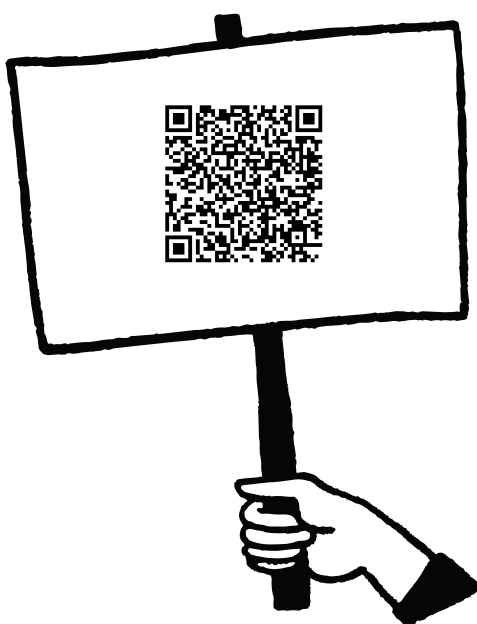
O projekcie „Samorządne”

W ramach „Samorządnych” chcemy się dowiedzieć, jak jest – jak wygląda sytuacja naszych liderów lokalnych w województwie opolskim i dolnośląskim. Wyposażone w tę wiedzę przystępujemy do działania.

W obrębie projektu powstają:

- badania,
- kampania edukacyjna,
- kręgi dla działaczek,
- „Nowy stół” – materiały dla organizacji pozarządowych pracujących ze środowiskiem samorządów lokalnych.

Zeskanuj kod, żeby przeczytać skróconą wersję raportu z badań:



O Fundacji Laboratorium Zmiany

Wzmacniamy dziewczyny w budowaniu własnej ścieżki w życiu, relacjach i pracy.

Od 2015 roku pracujemy z kobietami, młodzieżą, organizacjami pozarządowymi oraz szkołami i uczelniami wyższymi.

Prowadzimy warsztaty i szkolenia, organizujemy spotkania, dzielimy się wiedzą. Tworzymy przestrzeń do pracy nad ważnymi tematami. Poszerzamy horyzonty i rozwijamy umiejętności społeczne, tworząc gry edukacyjne i szkoleniowe oraz prowadząc warsztaty ogólnodostępne. Piszemy pomocne i rozwijające e-booki.

