



# 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

### **Koordinacja merytoryczna i raport podsumowujący:**

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

**Oprawa graficzna:** Jowita Lis, Emilia Czyrny

**Wersja skrócona raportu:** Teo Łagowska

Opole 2023

ISBN 978-83-968097-1-1



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 Iuvenis”.

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

# SPIS TREŚCI

Spis treści \_ 3

Wstęp \_ 4

Cel podjętych badań i pytania badawcze \_ 6

Plan badań \_ 6

Badania ilościowe - ankietowe \_ 7

Cel badania i pytania badawcze \_ 7

Osoby badane \_ 7

Procedura \_ 8

Narzędzia badawcze \_ 8

Wyniki \_ 9

Podstawowe statystyki \_ 9

Obraz aktywistek i aktywistów w podziale na płeć \_ 12

Różnice płciowe w obrazie aktywistek \_ 13

Różnice w przekonaniach w zależności od otrzymywania wynagrodzenia przez aktywistki \_ 18

Klasyfikacja trudności, które napotykają kobiety działające samorządowo \_ 19

Badania jakościowe - wywiady indywidualne \_ 20

Cel badania i pytania badawcze \_ 20

Osoby badane \_ 21

Procedura \_ 21

Narzędzie badawcze \_ 21

Wyniki \_ 22

Jakie formy dyskryminowania opisują działaczki samorządowe? \_ 23

Co motywuje i demotywuje lokalne działaczki do aktywności - klasyfikacja \_ 31

Badania jakościowe - wywiady zogniskowane \_ 44

Osoby badane \_ 44

Procedura \_ 44

Narzędzia badawcze \_ 44

Wyniki \_ 45

Podsumowanie \_ 56

Zalecenia \_ 57

Literatura cytowana \_ 58

Nota o instytucjach realizujących badanie \_ 60

Fundacja Laboratorium Zmiany \_ 60

Stowarzyszenie Europa Iuvenis \_ 62

Program Aktywni Obywatele - Fundusz Regionalny \_ 63



## WSTĘP

Niniejszy raport powstał w ramach realizacji projektu „Samorządne - wspieranie przywództwa kobiet” przez Fundację Laboratorium Zmiany, który finansowany jest przez Islandię, Lichtenstein i Norwegię z Funduszy EOG i Funduszy Norweskich w ramach programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny. Projekt realizowany jest w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Europa Iuvenis.

Czy znacie hasło „miejsce przy stole”, które promuje wprowadzenie kobiet tam, gdzie podejmowane są najważniejsze decyzje - czy to zarząd czy parlament? „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.

Od lat członkinie Fundacji Laboratorium Zmiany rozmawiają z dziewczynami i kobietami w województwach opolskim i dolnośląskim na temat dyskryminacji i stereotypów. Spotykają członkinie samorządów, aktywistki, radne miast/gmin czy Forum Młodzieżowego. Te rozmowy przyczyniły się do poszukiwania informacji na temat tego, jakie przeszkody spotykają je w ich działalności. Są to kobiety zaangażowane, wykwalifikowane, z dobrymi pomysłami, jednak pozostają w cieniu swoich kolegów z pracy.

Celem „Samorządnych” jest dowiedzenie się, jak jest. Jak wygląda sytuacja lokalnych działaczek w województwie opolskim i dolnośląskim. Wiedza ta pomoże w stworzeniu materiałów edukacyjno-antydiskryminacyjnych: dla rad gmin i for młodzieżowych, dla działaczek lokalnych i dla organizacji pozarządowych pracujących ze środowiskami samorządów lokalnych. Nie da się stworzyć materiałów bez testowania i konsultacji, dlatego zaplanowano wiele spotkań, warsztatów, kręgów, aby wspólnie pracować nad przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć w regionie.

W ramach „Samorządnych” przeprowadzone zostały badania, by dowiedzieć się, jak wygląda dyskryminacja ze względu na płeć na poziomie lokalnym. By nie podejmować działań „w ciemno”, tylko opierać się na realnych potrzebach lokalnych działaczek. Pytano o skalę i formy dyskryminacji ze względu na płeć na poziomie lokalnym, która ma inną charakterystykę niż w zarządach wielkich korporacji czy w parlamencie. Przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe w celu sprawdzenia różnych aspektów tego zjawiska. W niniejszym raporcie prezentowane są wnioski z rozmów z lokalnymi aktywistkami oraz wyniki ankiety on-line.

Pozostałe działania w projekcie 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:

### 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 krów. 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 skutki są odczuwalne dla całej lokalnej społeczności i dlaczego warto to zmienić.

## KRĘGI

to działania trafiają 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 online. Będą to materiały dla kobiet już zaangażowanych w działalność w lokalnej społeczności (sołtyski, radne itp.) oraz grupy dziewczyn, które dopiero zaczynają działać (w samorządach szkolnych, forach młodzieżowych 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. 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. Materiał ten zwiększy świadomość dotyczącą form, przyczyn i skutków dyskryminacji ze względu na płeć i zachęci do jej zapobiegania. Konsultowany ze specjalistkami w temacie oraz testowany wspólnie z partnerem projektu – Stowarzyszeniem Europa luvenis.

Więcej informacji o projekcie można przeczytać oraz pobrać dostępne materiały na stronie internetowej Fundacji: <https://laboratoriumzmiany.org/projekty/samorzadne/>

# CEL PODJĘTYCH BADAŃ I PYTANIA BADAWCZE

Jedną z kluczowych kategorii w biologii, społeczeństwie i naszym funkcjonowaniu psychicznym jest płeć (Wojciszke, 2003). Płeć powoduje naturalne postrzeganie różnic w wyglądzie i funkcjonowaniu. Nasz system poznawczy jest skonstruowany tak, aby dostrzegać takie zjawiska i budować różne kategorie i przypisywać im określone cechy. Nasz umysł społeczny jest stworzony do tego, aby starać się zrozumieć i opisać otaczający go świat. Aby było to możliwe posługujemy się kategoryzacją percepcyjną – procesem polegającym na segregowaniu i dzieleniu świata zewnętrznego na odrębne kategorie i przypisywanie im cech (Maruszewski, 2017). Jest to podstawowa przyczyna powstawania stereotypów, uproszczonych form wnioskowania o innych ludziach (Studzińska i Wojciszke, 2014). Takie uproszczone sposoby wnioskowania pozwalają nam szybciej reagować i oceniać innych w świecie społecznym, ale prowadzą też do szeregu negatywnych zjawisk. Stereotyp jako struktura poznawcza może być rozumiany jako pewna sieć wiedzy o świecie i ludziach. Z kolei uprzedzenia są konsekwencją stereotypów i powodują, że do nieznanej nam osoby możemy mieć pewien stosunek emocjonalny, zazwyczaj negatywny, tylko dlatego że ma pewne przypisane cechy takie jak płeć, wiek, ubiór, grupa społeczna, zawód. Dyskryminacja to trzecia z konsekwencji kategoryzowania. Jest to uniemożliwienie komuś czegoś, tylko dlatego że przypisaliśmy go do określonej grupy. Niniejszy raport z badań ma charakter popularyzatorski, choć procedura badania została przeprowadzona ze wszystkimi naukowymi standardami prowadzenia badań.

Celem badania było sprawdzenie czy w środowisku samorządów lokalnych występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć, jeśli tak, to jakie formy przybiera, w jakiej skali występuje oraz jakie są jego skutki. Zdecydowano się na mieszaną metodologię badań ilościowo – jakościową. Poprzez wywiady indywidualne i grupowe oraz ankietę chciano dowiedzieć się w jaki sposób się ono objawia, z jakimi przekonaniami i doświadczeniami się wiąże, pod jakimi zjawiskami się ukrywa, w jaki sposób pracujące/działające na poziomie lokalnym kobiety i ich otoczenie mówi o dyskryminacji i jak na nią reaguje.

Ze względu na charakter popularyzatorski tekstu nie prezentujemy hipotez badawczych, a jedynie ogólne pytania badawcze:

- 1. Co motywuje do działania lokalne aktywistki?**
- 2. Co demotywuje lokalne aktywistki?**
- 3. Jak postrzegane są kobiety aktywne społecznie?**
- 4. Jak postrzegani są mężczyźni aktywni społecznie?**
- 5. Czy kobiety, które są aktywne społecznie spotykają się z jakimiś formami dyskryminacji?**
- 6. Jaka “powinna” być lokalna liderka? Jakie jej cechy pomagają, a jakie przeszkadzają w aktywności?**
- 7. Czego potrzebują lokalne działaczki?**

## Plan badań

Działania badawcze ze względu na szeroki charakter pytań badawczych i możliwy opór w otwartym udzielaniu odpowiedzi miały charakter strategii mieszanej – ilościowej i jakościowej. Przeprowadzono wywiady indywidualne, wywiady zogniskowane oraz badanie ilościowe w formie ankiety on-line.

| NR | ETAP                                                                                                                                       | OPIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Opracowanie celów badania, scenariusza wywiadów, badań focusowych i ankiety.                                                               | Na podstawie celów projektowych oraz spotkania z autorkami projektu opracowano szczegółowy cel badania wraz ze scenariuszem wywiadów indywidualnych i wywiadów zogniskowanych oraz badań ilościowych.                                                                                                                                       |
| 2  | Rekrutacja osób badanych do wywiadów. Przeprowadzenie wywiadów indywidualnych. Przeprowadzenie wywiadów zogniskowanych. Badania ilościowe. | Rekrutacja kobiet, które aktywnie działają na rzecz środowiska lokalnego w samorządach, organizacjach pozarządowych, czy nieformalnie organizując różne wydarzenia - dobór celowy. Łącznie 20 wywiadów indywidualnych. Przeprowadzenie dwóch wywiadów zogniskowanych oraz rekrutacja osób do badań ilościowych w liczbie co najmniej N=100. |
| 3  | Transkrypcja uzyskanego materiału. Przygotowanie danych do analizy.                                                                        | Na podstawie wytycznych opracowano szczegółowe transkrypcje wywiadów, notatek z badań focusowych oraz przygotowanie danych z badań ilościowych.                                                                                                                                                                                             |
| 4  | Analiza danych.                                                                                                                            | Kodowanie wypowiedzi osób badanych na podstawie transkrypcji. Analiza materiału do badań focusowych oraz analiza danych statystycznych.                                                                                                                                                                                                     |
| 5  | Opracowanie raportu.                                                                                                                       | Opracowanie raportu końcowego.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

Tabela 1. Plan poszczególnych działań w projekcie badawczym

## BADANIA ILOŚCIOWE - ANKIETOWE

### Cel badania i pytania badawcze

Badanie służy nakreśleniu obrazu aktywistki w społecznościach lokalnych. Kobiet, działających na poziomie gmin, stowarzyszeń, sołectw, rad osiedlowych czy gminnych, grup nieformalnych, klubów sportowych czy organizacji pozarządowych. W badaniu ankietowym postanowiono odpowiedzieć na następujące pytania badawcze:

1. Jakie są podstawowe statystyki opisowe dotyczące kobiet działających w społecznościach lokalnych. m.in. ile czasu zajmuje, czy jest wynagradzana, z jakimi trudnościami się wiąże.
2. Jaki jest obraz aktywistki w oczach własnych i mężczyzn?
3. Jakie są zależności pomiędzy postawami wobec siebie aktywistek a uogólnionym poczuciem własnej skuteczności?
4. Jaki poziom poczucia własnej skuteczności mają osoby aktywnie działające na polu społeczności lokalnej w porównaniu do kobiet mniej aktywnych?
5. Jakich trudności doświadczają kobiety aktywne w społeczności lokalnej?

### Osoby badane

Dobór do badania był celowy. Wybierano osoby aktywne na poziomie lokalnym, które otrzymały informację o badaniu drogą internetową, poprzez ogłoszenia na portalu społecznościowym i grupy tematyczne. Rozesłano także informację do urzędów gmin, stowarzyszeń i fundacji, organizacji politycznych, kół gospodyń wiejskich, świetlic wiejskich itp. w całej Polsce.



Ankiety wypełniło 108 osób: 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 lata (od 18 r.ż. do 69 r.ż.).

## Procedura

Osoby badane były rekrutowane w sposób celowy pod kontem bycia lokalnym działaczem lub działaczką. Do osób, które są działaczami lub działaczkami lokalnymi wysyłano ogłoszenie z prośbą o wzięcie udziału w badaniu poprzez platformę internetową. Osoby badane przed badaniem zostały poinformowane o celu i przedmiocie badania a następnie wyrażały zgodę lub nie zgodę na dalszy udział w badaniu. Wypełnienie ankiety było anonimowe i nie zbierano danych osobowych.

## Narzędzia badawcze

W celu weryfikacji zakładanych zależności stworzono ankietę internetową składającą się z 6 części. W pierwszej części poinformowano osoby badane o celu i przedmiocie badania, następnie zadano pytanie o świadomą zgodę na udział w badaniu. Zgodę wyraziło 108 osób i przeszło do następnej części ankiety. Osoby badane zapytano następnie o podstawowe zmienne metryczkowe takie jak płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania oraz informacje takie jak: obszar działalności społecznej, pełniona funkcja, staż działalności, ile czasu tygodniowo poświęca na działalność społeczną, czy otrzymuje wynagrodzenie za działalność społeczną, napotykane trudności, potrzeby związane z działalnością, potrzeby kobiet działających społecznie. Następnie zadano osobom badanym pytania autorskie składające się na:

1. **Przekonania dotyczące postaw wobec siebie jako aktywistki (pytania A1-A15)**
2. **Przekonania o kobietach działających społecznie (PK1-PK10)**
3. **Przekonania o mężczyznach działających społecznie (PM1-PM10)**

Do stwierdzeń osoby badane odnosiły się na skali od 1 do 5 (od zdecydowanie się nie zgadzam do zdecydowanie się zgadzam).

Jako ostatnią do badania wprowadzono Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności (SUWS – Generalized Self-Efficacy Scale), która nawiązuje do sformułowanych przez Bandurę (1977, 1997) koncepcji oczekiwań i pojęcia spostrzeganej własnej skuteczności. Skala ma także polską adaptację (Jurczyński, 2000).

Pojęcie **spostrzeganej własnej skuteczności (perceived self-efficacy)** wprowadził Albert Bandura (1977). Z jego badań wiemy, że wyższe poczucie własnej skuteczności zwiększa motywację do działania i wiąże się z lepszymi osiągnięciami. Poczucie własnej skuteczności różnicuje ludzi w zakresie myślenia, odczuwania i działania. Jak podkreślają Locke i Latham (1990), im mocniejsze są przekonania dotyczące własnej skuteczności, tym wyższe cele stawiają sobie ludzie i tym silniejsze jest ich zaangażowanie w zamierzone zachowanie nawet w obliczu pojawiających się porażek. Silne poczucie skuteczności wpływa na procesy poznawcze i osiągnięcia intelektualne, skłania do zainwestowania większego wysiłku i wytrwałości do wyboru bardziej ambitnych zadań. Niskie poczucie własnej skuteczności wiąże się z depresją, lękiem i bezradnością (Schwarzer, Fuchs, 1996). Ponadto wpływa na wybór sytuacji, tj. jej odrzucenie lub zaakceptowanie, w zależności od przewidywanych skutków. Przypisywana sobie kompetencja wyznacza siłę zaangażowania się w dane działanie, jak i wytrwałość w dążeniu do sukcesu. Spostrzegany brak własnej skuteczności, może z kolei obniżyć do zera potencjał motywacyjny oczekiwań dotyczących wyniku działania. Wiara w swoje możliwości sprzyja osiąganiu sukcesu i wyzwala dodatkową energię. Co ważne poczucie własnej skuteczności różni się od iluzji i nierealistycznego optymizmu, ponieważ jego fundamentem są własne doświadczenia życiowe, które stale weryfikują zdolności i umiejętności danej osoby (Jurczyński, 2000).

Skala składa się z 10 twierdzeń, do których osoby badane odnoszą się na skali od 1 do 4 (od „nie” do „tak”). Skala ujmuje siłę ogólnych przekonań jednostki, wyrażających jej przeświadczenie co do poradzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami (Schwarzer, 1993).



Poczucie własnej skuteczności pozwala przewidywać intencje i działania w różnych obszarach ludzkiej aktywności. W ogólnej próbie badanej przeprowadzono analizę rzetelności, wskaźnik alfa Cronbacha wyniósł 0,87 (M=33,25; SD=5,58; minimum=13, maksimum=40; N=108). Skala ma dobre właściwości psychometryczne.

W badaniu umieszczono także 3 pytania sprawdzające uważność czytania oraz pytanie otwarte (nieobowiązkowe) dotyczące znajomości dobrych praktyk oraz pozostawiono miejsce na uwagi i komentarze.

## Wyniki

### Statystyki podstawowe

W celu weryfikacji zakładanych zależności stworzono ankietę internetową składającą się z 6 części. W pierwszej części poinformowano osoby badane o celu i przedmiocie badania, następnie zadano pytanie o świadomą zgodę na udział w badaniu. Zgodę wyraziło 108 osób i przeszło do następnej części ankiety. Osoby badane zapytano następnie o podstawowe zmienne metryczkowe takie jak płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania oraz informacje takie jak: obszar działalności społecznej, pełniona funkcja, staż działalności, ile czasu tygodniowo poświęca na działalność społeczną, czy otrzymuje wynagrodzenie za działalność społeczną, napotykane trudności, potrzeby związane z działalnością, potrzeby kobiet działających społecznie. Następnie zadano osobom badanym pytania autorskie składające się na:

Spośród osób badanych 41% wskazało wieś jako miejsce swojego zamieszkania i jest to największa grupa (szczegółowe dane prezentuje tab. 2).

| Miejsce zamieszkania           | Liczebność K | % K  | Liczebność M | % M  |
|--------------------------------|--------------|------|--------------|------|
| Miasto do 50 tys.              | 20           | 22,7 | 2            | 11,1 |
| Miasto od 100 tys. do 150 tys. | 14           | 15,9 | 3            | 16,6 |
| Miasto od 50 tys. do 100 tys.  | 8            | 9,0  | 2            | 11,1 |
| Miasto powyżej 150 tys.        | 10           | 11,3 | 3            | 16,6 |
| Wieś                           | 36           | 40,9 | 8            | 44,4 |
| Razem                          | 88           | 100  | 18           | 100  |

M – mężczyźni, K – kobiety

Tabela 2. Miejsce zamieszkania osób badanych w podziale na płeć

Kolejna tabela zawiera rozkład osób badanych ze względu na wykształcenie. Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn dominowało wykształcenie wyższe. Szczegółowe wyniki prezentuje tabela 3.

| Wykształcenie                | Liczebność K | % K  | Liczebność M | % M  |
|------------------------------|--------------|------|--------------|------|
| Podstawowe/gimnazjalne       | 2            | 2,2  | 3            | 16,6 |
| Wyższe                       | 65           | 73,8 | 11           | 61,1 |
| Zawodowe                     | 1            | 1,1  | 0            | 0,0  |
| Średnie i średnie techniczne | 20           | 22,7 | 4            | 22,2 |
| Razem                        | 88           | 100  | 18           | 100  |

M – mężczyźni, K – kobiety

Tabela 3. Rozkład wykształcenia badanych kobiet i mężczyzn

Średni staż działalności społecznej to 11 lat dla kobiet i 7 lat dla mężczyzn. Minimum to rok działalności społecznej dla kobiet i mężczyzn, natomiast najdłuższy staż działalności dla kobiet wyniósł 45 lat, a dla mężczyzn – 20 lat. Wyniki prezentuje tabela 4.

| Wykształcenie             | Płeć      | Jak długo działasz społecznie? |
|---------------------------|-----------|--------------------------------|
| Liczebność N              | kobieta   | 88                             |
|                           | mężczyzna | 18                             |
| M – średnia               | kobieta   | 11,1                           |
|                           | mężczyzna | 7,56                           |
| SD odchylenie standardowe | kobieta   | 9,67                           |
|                           | mężczyzna | 4,95                           |
| Minimum                   | kobieta   | 1,00                           |
|                           | mężczyzna | 1,00                           |
| Maksimum                  | kobieta   | 45,00                          |
|                           | mężczyzna | 20,00                          |

Tabela 4. Statystyki opisowe dla długości pracy społecznej z podziałem na płeć

Wynagrodzenie za część lub całość działalności otrzymuje 36% kobiet i aż 61% mężczyzn, co prezentuje poniższa tabela 5.

| Wynagrodzenie                     | % K  | Liczebność K | % M  | Liczebność M |
|-----------------------------------|------|--------------|------|--------------|
| Nie otrzymuję w ogóle             | 63,6 | 56           | 38,8 | 7            |
| Otrzymuję częściowo lub w całości | 36,3 | 32           | 61,1 | 11           |

M – mężczyźni, K– kobiety

Tabela 5. Liczebność osób otrzymujących wynagrodzenie za działalność społeczną w podziale na płeć

Kobiety najczęściej angażują się w działalność społeczną w wymiarze od 3 do 8 godzin (34%), mężczyźni – od 3 do 8 godzin (27%) i od 8 do 20 godzin (27%). Wyniki prezentuje poniższa tabela 6.

| Liczba godzin            | % K  | Liczebność K | % M  | Liczebność M |
|--------------------------|------|--------------|------|--------------|
| Do 3 godzin              | 20,4 | 18           | 11,1 | 2            |
| Od 3 do 8 godzin         | 34,0 | 30           | 27,7 | 5            |
| Od 8 do 20 godzin        | 25,0 | 22           | 27,7 | 5            |
| Od 20 do 40 godzin       | 14,7 | 13           | 16,6 | 3            |
| Powyżej 40 godzin        | 4,5  | 4            | 16,6 | 3            |
| Inne: 1 dzień w miesiącu | 1,1  | 1            | 11,1 | 2            |

M – mężczyźni, K– kobiety

Tabela 6. Liczba godzin w tygodniu poświęcanych na prace społeczne

Jako podstawową działalność lokalną tylko w stowarzyszeniach i organizacjach pozarządowych wykazuje 36% kobiet i 33% mężczyzn, co pokazuje szczegółowo tabela 7.

| Gdzie działasz?                         | % K  | Liczebność K | % M  | Liczebność M |
|-----------------------------------------|------|--------------|------|--------------|
| Stowarzyszenia, organizacje pozarządowe | 36,3 | 32           | 33,3 | 6            |
| Pozostałe formy*                        | 63,6 | 56           | 66,7 | 12           |

M – mężczyźni, K– kobiety

\* W tym mieszane: stowarzyszenia, rady sołeckie, samorządy, urzędy, grupy nieformalne etc.

Tabela 7. Forma działalności kobiet i mężczyzn

## Obraz aktywistek i aktywistów w podziale na płeć

Aby pokazać ewentualne różnice w obrazie własnym aktywistek i aktywistów wykonano jednoczynnikową analizę wariancji. Wykazano różnicę w zakresie pytań A6, A7, A11, A12.

Mężczyźni wyżej oceniają działalność samorządową jako ścieżkę kariery zawodowej niż kobiety. Ich zdaniem trudniej jest im rozdzielić działalność społeczną od życia prywatnego w porównywaniu do kobiet. Wskazują też, że bardziej zawdzięczają to, kim są, własnej działalności społecznej. Dla kobiet jednak przeszkody ekonomiczne stanowią większą barierę niż dla mężczyzn. Wyniki szczegółowo prezentuje tabela 8.

| Pytanie na skali 1–5 |                                                                              | Płeć | N  | M    | SD   | F     |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------|------|----|------|------|-------|
| A1                   | Mam silną motywację do działania                                             | K    | 88 | 4,26 | 0,86 | 0,18  |
|                      |                                                                              | M    | 18 | 4,16 | 0,78 |       |
| A2                   | Czuję się spełniona(-ny) w mojej działalności lokalnej                       | K    | 88 | 3,75 | 0,98 | 0,31  |
|                      |                                                                              | M    | 18 | 3,88 | 0,83 |       |
| A3                   | Czuję się bezsilna(-ny) w działalności lokalnej                              | K    | 88 | 2,62 | 1,07 | 0,20  |
|                      |                                                                              | M    | 18 | 2,50 | 1,09 |       |
| A4                   | Czuję się wypalona(-ny) w mojej pracy liderek                                | K    | 88 | 2,73 | 1,23 | 0,01  |
|                      |                                                                              | M    | 18 | 2,77 | 1,16 |       |
| A5                   | Czuję, że mam wpływ na moje otoczenie                                        | K    | 88 | 3,80 | 0,85 | 0,12  |
|                      |                                                                              | M    | 18 | 3,72 | 1,22 |       |
| A6                   | Działalność społeczna jest dla mnie ścieżką kariery zawodowej                | K    | 88 | 2,86 | 1,35 | 6,22* |
|                      |                                                                              | M    | 18 | 3,72 | 1,17 |       |
| A7                   | Ciężko mi postawić granicę między działalnością społeczną a życiem prywatnym | K    | 88 | 3,19 | 1,26 | 6,03* |
|                      |                                                                              | M    | 18 | 4,00 | 1,28 |       |
| A8                   | Naturalne jest dla mnie to, że angażuję się na rzecz innych                  | K    | 88 | 4,39 | 0,91 | 0,07  |
|                      |                                                                              | M    | 18 | 4,33 | 1,02 |       |

|     |                                                                                                   |   |    |      |      |       |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|------|------|-------|
| A9  | Moje działania są ważne dla mojej społeczności                                                    | K | 88 | 3,93 | 1,02 | 0,07  |
|     |                                                                                                   | M | 18 | 4,00 | 0,59 |       |
| A10 | Czytam uważnie to pytanie i zaznaczam 4                                                           | K | 88 | 3,93 | 0,36 | 1,89  |
|     |                                                                                                   | M | 18 | 4,05 | 0,23 |       |
| A11 | Zawdzięczam swojej działalności to, kim jestem                                                    | K | 88 | 3,65 | 1,20 | 5,05* |
|     |                                                                                                   | M | 18 | 4,33 | 0,90 |       |
| A12 | Trudności ekonomiczne stanowią dla mnie przeszkodę w działalności społecznej                      | K | 88 | 3,58 | 1,20 | 4,00* |
|     |                                                                                                   | M | 18 | 2,94 | 1,34 |       |
| A13 | Działania, które podejmuję, są ciągłą walką                                                       | K | 88 | 3,47 | 1,19 | 0,36  |
|     |                                                                                                   | M | 18 | 3,66 | 1,28 |       |
| A14 | Bycie działaczką lokalną /działaczem lokalnym jest najważniejszą częścią opisującą to, kim jestem | K | 88 | 3,21 | 1,11 | 2,41  |
|     |                                                                                                   | M | 18 | 3,66 | 1,13 |       |
| A15 | Mogłabym/mógłbym robić więcej i lepiej dla lokalnej społeczności                                  | K | 88 | 3,62 | 1,11 | 0,52  |
|     |                                                                                                   | M | 18 | 3,83 | 1,09 |       |

\* Istotne statystycznie różnice na poziomie  $<0,05$ .

Tabela 8. Statystyki opisowe dla pytań A1–A15 wraz z różnicami płciowymi

## Różnice płciowe w obrazie aktywistek

Następnie zbadano przekonania dotyczące wizerunku kobiet jako działaczek samorządowych. Porównano istotne statystycznie różnice pomiędzy ocenami kobiet i mężczyzn; ze względu na dysproporcję płci zdecydowano się na test F (test Fishera). Wyniki wskazują, że kobiety widzą, że w stosunku do nich są wyższe wymagania co do jakości pracy niż wobec mężczyzn oraz że mają wyższe od nich standardy odnośnie do swojej działalności (zob. tab. 9).

|     |                                                                     | Płeć | N  | M    | SD    | F    |
|-----|---------------------------------------------------------------------|------|----|------|-------|------|
| PK1 | Działalność społeczna może być ścieżką kariery zawodowej dla kobiet | K    | 88 | 4,28 | 0,843 | 1,62 |
|     |                                                                     | M    | 18 | 4,56 | 0,705 |      |

|             |                                                                                |   |    |      |       |       |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------|---|----|------|-------|-------|
| <b>PK2</b>  | Naturalnym jest, że kobiety angażują się na rzecz innych                       | K | 88 | 3,68 | 1,099 | 0,87  |
|             |                                                                                | M | 18 | 3,94 | 0,998 |       |
| <b>PK3</b>  | Działania kobiet są ważne dla społeczności lokalnej                            | K | 88 | 4,44 | 0,676 | 5,14  |
|             |                                                                                | M | 18 | 4,44 | 0,705 |       |
| <b>PK4</b>  | Kobiety mają wpływ na swoje otoczenie                                          | K | 88 | 4,47 | 0,606 | 0,01  |
|             |                                                                                | M | 18 | 4,44 | 0,784 |       |
| <b>PK5</b>  | Bycie kobietą powoduje większe trudności w działalności lokalnej               | K | 88 | 2,99 | 1,227 | 0,01  |
|             |                                                                                | M | 18 | 3,00 | 1,534 |       |
| <b>PK6</b>  | Kobiety mają większą motywację do działania niż mężczyźni                      | K | 88 | 3,32 | 1,199 | 0,45  |
|             |                                                                                | M | 18 | 3,11 | 1,132 |       |
| <b>PK7</b>  | Kobiety są bardziej doceniane w społeczności lokalnej niż mężczyźni            | K | 88 | 2,57 | 0,944 | 1,48  |
|             |                                                                                | M | 18 | 2,89 | 1,323 |       |
| <b>PK8</b>  | Kobiety są nagradzane (finansowo i pozafinansowo) społecznie za swoją pracę    | K | 88 | 2,34 | 1,049 | 2,98  |
|             |                                                                                | M | 18 | 2,83 | 1,339 |       |
| <b>PK9</b>  | Wobec kobiet są wyższe wymagania co do jakości ich pracy niż wobec mężczyzn    | K | 88 | 3,76 | 1,184 | 5,63* |
|             |                                                                                | M | 18 | 3,00 | 1,495 |       |
| <b>PK10</b> | Kobiety mają wyższe standardy wobec siebie i swojej działalności niż mężczyźni | K | 88 | 3,97 | 1,098 | 9,91* |
|             |                                                                                | M | 18 | 3,06 | 1,211 |       |

\* Istotne statystycznie różnice na poziomie <0,05.

Tabela 9. Różnice płciowe w zakresie stereotypu kobiety jako działaczki społecznej

Następnie zweryfikowano grupę pytań dotyczącą obrazu mężczyzn. Istotną statystycznie różnicę zaobserwowano w zakresie pytania o to, czy bycie mężczyzną powoduje większe trudności w działalności lokalnej. Kobiety wskazały, że bycie mężczyzną powoduje mniejsze trudności w działalności lokalnej w porównaniu do oceny samych mężczyzn (zob. tab. 10).

|      |                                                                                | Płeć | N  | M    | SD    | F     |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|------|----|------|-------|-------|
| PM1  | Działalność społeczna może być ścieżką kariery zawodowej dla mężczyzn          | K    | 88 | 3,98 | 1,114 | 3,64* |
|      |                                                                                | M    | 18 | 4,50 | 0,707 |       |
| PM2  | Naturalnym jest, że mężczyźni angażują się na rzecz innych                     | K    | 88 | 2,73 | 0,991 | 2,83* |
|      |                                                                                | M    | 18 | 3,17 | 1,098 |       |
| PM3  | Działania mężczyzn są ważne dla społeczności lokalnej                          | K    | 88 | 3,88 | 0,907 | 0,09  |
|      |                                                                                | M    | 18 | 3,94 | 0,802 |       |
| PM4  | Mężczyźni mają wpływ na swoje otoczenie                                        | K    | 88 | 4,10 | 0,947 | 0,06  |
|      |                                                                                | M    | 18 | 4,17 | 1,200 |       |
| PM5  | Bycie mężczyzną powoduje większe trudności w działalności lokalnej             | K    | 88 | 1,95 | 0,909 | 4,70* |
|      |                                                                                | M    | 18 | 2,50 | 1,249 |       |
| PM6  | Mężczyźni mają większą motywację do działania niż kobiety                      | K    | 88 | 2,27 | 0,979 | 1,17  |
|      |                                                                                | M    | 18 | 2,56 | 1,149 |       |
| PM7  | Mężczyźni są bardziej doceniani w społeczności lokalnej niż kobiety            | K    | 88 | 3,68 | 1,099 | 2,99* |
|      |                                                                                | M    | 18 | 3,17 | 1,383 |       |
| PM8  | Mężczyźni są nagradzani (finansowo i pozafinansowo) społecznie za swoją pracę  | K    | 88 | 3,58 | 1,080 | 1,11  |
|      |                                                                                | M    | 18 | 3,28 | 1,227 |       |
| PM9  | Wobec mężczyzn są wyższe wymagania co do jakości ich pracy niż wobec kobiet    | K    | 88 | 2,20 | 1,041 | 3,53* |
|      |                                                                                | M    | 18 | 2,72 | 1,179 |       |
| PM10 | Mężczyźni mają wyższe standardy wobec siebie i swojej działalności niż kobiety | K    | 88 | 2,16 | 0,969 | 1,26  |
|      |                                                                                | M    | 18 | 2,44 | 1,042 |       |

\* Wyniki są istotne statystycznie na poziomie  $p < 0,1$ .

\*\* Wyniki są istotne statystycznie na poziomie  $p < 0,05$ .

Tabela 10. Różnice płciowe w zakresie stereotypu mężczyzny jako działacza społecznego



Następnie zbadano, czy odpowiedzi działaczek na pytania związane z przekonaniami na własny temat korelują ze Skalą Uogólnionej Własnej Skuteczności (SUWS). Tabela poniżej prezentuje dodatnią istotną korelację pomiędzy poczuciem spełnienia a Skalą Uogólnionej Własnej Skuteczności. Ponadto występuje ujemna korelacja pomiędzy uogólnioną własną skutecznością a poczuciem wypalenia liderów.

|             |                                                                               | M     | SD   | Korelacja ze skalą SUWS |         |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------|------|-------------------------|---------|
| <b>SUWS</b> | Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności                                        | 33,25 | 5,58 | –                       | –       |
| <b>A1</b>   | Mam silną motywację do działania                                              | 4,23  | 0,84 | R Pearsona              | 0,16    |
|             |                                                                               |       |      | p                       | 0,124   |
| <b>A2</b>   | Czuję się spełniona(-ny) w mojej działalności lokalnej                        | 3,77  | 0,95 | R Pearsona              | 0,31*   |
|             |                                                                               |       |      | p                       | 0,003   |
| <b>A3</b>   | Czuję się bezsilna(-ny) w działalności lokalnej                               | 2,61  | 1,07 | R Pearsona              | -0,15   |
|             |                                                                               |       |      | p                       | 0,155   |
| <b>A4</b>   | Czuję się wypalona(-ny) w mojej pracy liderkiej                               | 2,73  | 1,21 | R Pearsona              | -0,26** |
|             |                                                                               |       |      | p                       | 0,014   |
| <b>A5</b>   | Czuję, że mam wpływ na moje otoczenie                                         | 3,78  | 0,91 | R Pearsona              | 0,18    |
|             |                                                                               |       |      | p                       | 0,079   |
| <b>A6</b>   | Działalność społeczna jest dla mnie ścieżką kariery zawodowej                 | 3,01  | 1,36 | R Pearsona              | -0,01   |
|             |                                                                               |       |      | p                       | 0,927   |
| <b>A7</b>   | Cieężko mi postawić granicę między działalnością społeczną a życiem prywatnym | 3,34  | 1,29 | R Pearsona              | -0,09   |
|             |                                                                               |       |      | p                       | 0,374   |

|            |                                                                                                   |      |      |            |       |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------------|-------|
| <b>A8</b>  | Naturalne jest dla mnie to, że angażuję się na rzecz innych                                       | 4,38 | 0,92 | R Pearsona | 0,12  |
|            |                                                                                                   |      |      | p          | 0,261 |
| <b>A9</b>  | Moje działania są ważne dla mojej społeczności                                                    | 3,94 | 0,96 | R Pearsona | 0,16  |
|            |                                                                                                   |      |      | p          | 0,130 |
| <b>A10</b> | Czytam uważnie to pytanie i zaznaczam 4                                                           | 3,95 | 0,34 | R Pearsona | -0,16 |
|            |                                                                                                   |      |      | p          | 0,135 |
| <b>A11</b> | Zawdzięczam swojej działalności to, kim jestem                                                    | 3,78 | 1,17 | R Pearsona | 0,00  |
|            |                                                                                                   |      |      | p          | 0,983 |
| <b>A12</b> | Trudności ekonomiczne stanowią dla mnie przeszkodę w działalności społecznej                      | 3,46 | 1,26 | R Pearsona | -0,19 |
|            |                                                                                                   |      |      | p          | 0,069 |
| <b>A13</b> | Działania, które podejmuję, są ciągłą walką                                                       | 3,53 | 1,21 | R Pearsona | -0,13 |
|            |                                                                                                   |      |      | p          | 0,202 |
| <b>A14</b> | Bycie działaczką lokalną /działaczem lokalnym jest najważniejszą częścią opisującą to, kim jestem | 3,28 | 1,12 | R Pearsona | -0,00 |
|            |                                                                                                   |      |      | p          | 0,942 |
| <b>A15</b> | Mogłabym/mógłbym robić więcej i lepiej dla lokalnej społeczności                                  | 3,64 | 1,11 | R Pearsona | -0,07 |
|            |                                                                                                   |      |      | p          | 0,465 |

\* Wyniki są istotne statystycznie na poziomie  $p < 0,1$ .

\*\* Wyniki są istotne statystycznie na poziomie  $p < 0,05$ .

Tabela 11. Zależność pomiędzy Skalą Uogólnionej Własnej Skuteczności a pytaniami A1–A15.  
Analiza prezentuje wyniki kobiet (N=88)

Nie wykazano różnic w Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności u kobiet, które są bardziej zaangażowane w działalność samorządową, w porównaniu do tych, które mniej angażują się w takie aktywności.

| Ile godzin spędzasz na działalności społecznej? | M SUWS | SD    | N  |
|-------------------------------------------------|--------|-------|----|
| Poniżej 8 godzin                                | 33,095 | 6,648 | 21 |
| Od 8 do 20 godzin                               | 33,302 | 5,642 | 63 |
| Powyżej 20 godzin                               | 33,250 | 4,542 | 24 |

M – średnia arytmetyczna; SD – odchylenie standardowe, N – liczebność

Tabela 12. Średnie poczucia samoskuteczności kobiet w zależności od czasu spędzanego w pracy

## Różnice w przekonaniach w zależności od otrzymywania przez aktywistki wynagrodzenia

Utworzono zmienną dychotomiczną: kobiety aktywistki (N=88), które otrzymują jakąkolwiek zapłatę za swoją pracę społeczną, zostały porównane do osób nieotrzymujących wynagrodzenia. Następnie wykonano test istotności różnic. Wyniki pokazały, że osoby dostające pensję widzą działalność społeczną bardziej jako ścieżkę swojej kariery i jednocześnie trudniej jest im postawić granice pomiędzy tą aktywnością a życiem prywatnym (por. tab. poniżej).

| Treść przekonania                                                            | Zmienna niezależna: wynagrodzenie | N  | M    | SD   | F       |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----|------|------|---------|
| Działalność społeczna jest dla mnie ścieżką kariery zawodowej                | Nie                               | 56 | 2,43 | 1,34 | 7,19*   |
|                                                                              | Tak                               | 32 | 3,63 | 1,08 |         |
| Ciężko mi postawić granicę między działalnością społeczną a życiem prywatnym | Nie                               | 56 | 2,93 | 1,30 | 19,10** |
|                                                                              | Tak                               | 32 | 3,66 | 1,06 |         |

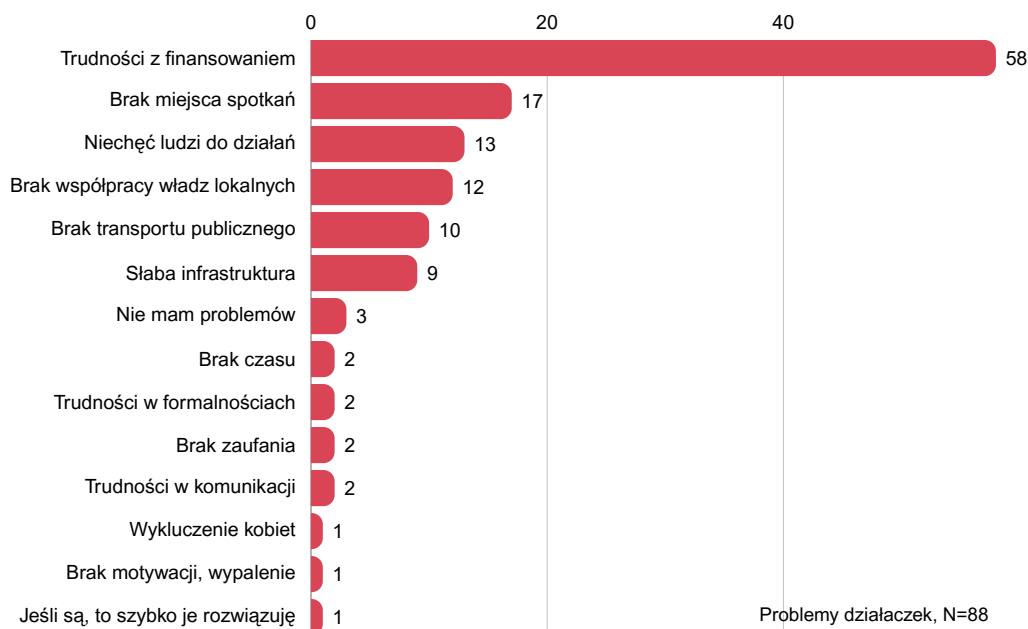
\* Przyjęta istotność statystyczna dla testu F: \*  $p < 0,05$ .

\*\* Przyjęta istotność statystyczna dla testu F:  $p < 0,001$ .

Tabela 13. Zależności pomiędzy otrzymywaniem wynagrodzenia

## Klasyfikacja trudności, które napotykają kobiety działające samorządowo

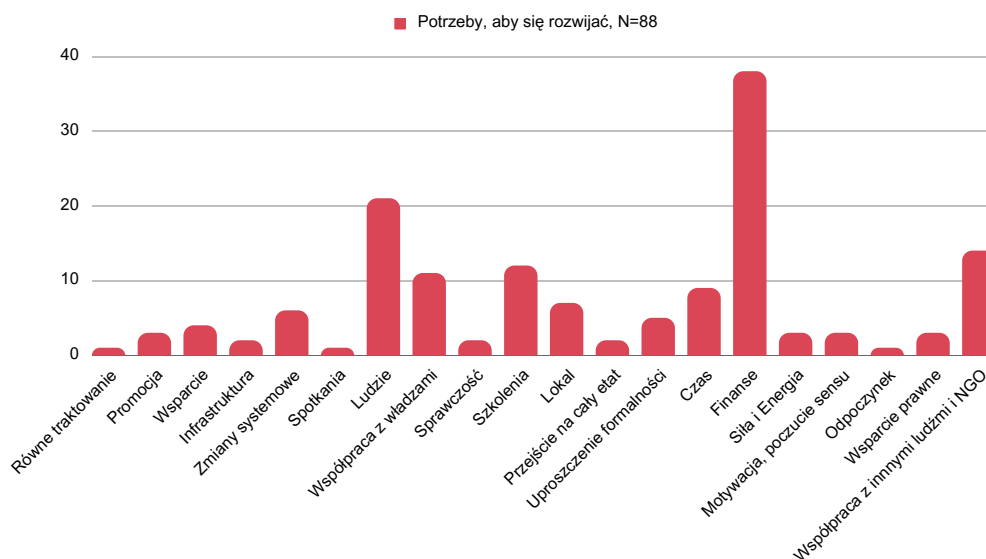
Zadano pytanie otwarte dotyczące **napotkanych trudności w pracy społecznej**. Spośród osób badanych 58 kobiet zaznaczyło, że przeszkodą jest brak funduszy. Pozostałymi wyzwaniem, które wskazywano stosunkowo często, są: brak miejsc na spotkanie, niechęć ludzi i władz do współpracy, słaba infrastruktura oraz brak transportu publicznego. Szczegóły prezentuje wykres poniżej.



Wykres 1. Klasyfikacja problemów działaczek samorządowych

## Czego potrzebują kobiety, aby działać sprawniej i się rozwijać?

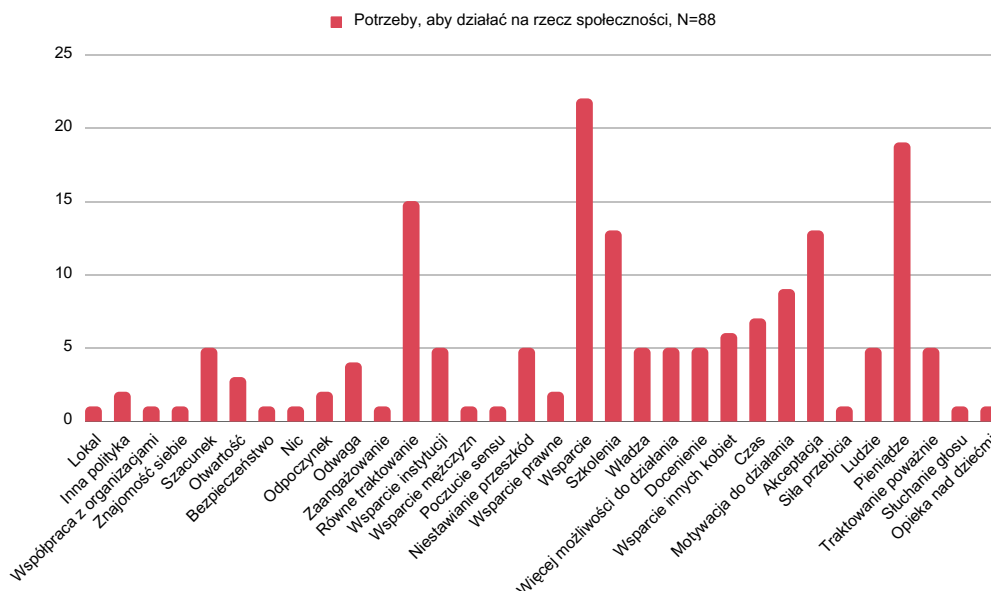
Do rozwoju badane liderki potrzebują finansów, ludzi do współpracy oraz innych organizacji pozarządowych (ich wsparcia, kontaktu z nimi). Na dalszych miejscach wymieniano współpracę z władzami, szkolenia i większą ilość czasu (zob. wykres 2).



Wykres 2. Czego potrzebujesz, aby działać sprawniej i się rozwijać?

## Czego potrzebują kobiety, aby działać na rzecz społeczności lokalnej?

Według osób badanych kobiety angażujące się w pracę na rzecz społeczności lokalnej potrzebują najbardziej wsparcia ogólnego, pieniędzy i równego traktowania. Ponadto pojawiają się inne czynniki, takie jak akceptacja, szkolenia i motywacja do działania. Szczegóły prezentuje wykres poniżej.



Wykres 3. Klasyfikacja potrzeb w działalności społecznej kobiet

## BADANIA JAKOŚCIOWE- WYWIADY INDYWIDUALNE

Wywiad indywidualny ustrukturalizowany w teorii ugruntowanej to podejście badawcze, które ma na celu wyjaśnienie złożonych problemów społecznych i psychologicznych poprzez wykorzystanie zarówno ustrukturalizowanego podejścia do zbierania danych, jak i teorii ugruntowanej w danych. Według Glasera i Straussa (1967), twórców teorii ugruntowanej, metoda ta opiera się na „zbieraniu i analizie danych w taki sposób, aby teoria mogła wzrastać z danych, a nie zostać nałożona na nie z zewnątrz”.

Według Charmaz (2014) wywiad indywidualny ustrukturalizowany w teorii ugruntowanej jest „procesem badawczym, w którym badacz zbiera, analizuje i interpretuje dane, aby zidentyfikować podstawowe kategorie i związki między nimi”. Badacz tworzy w ten sposób teorię, która jest ściśle związana z danymi i z nich wynika.

## Cel badania i pytania badawcze

Celem podjętych wywiadów jest zbadanie form dyskryminacji kobiet – działaczek samorządowych – i próba klasyfikacji tych form jako czynności ograniczających aktywnym kobietom możliwość rozwoju. Postawiono wobec tego następujące pytania szczegółowe do badań:



1. Jakich form dyskryminacji doświadczają liderki?
2. Co motywuje lokalne działaczki do bycia aktywnymi?
3. Co demotywuje lokalne działaczki?

## Osoby badane

Próbę badawczą stanowiło 20 kobiet – liderek, aktywistek, działaczek społecznych. Były to przedstawicielki różnych funkcji społecznych, m.in. prezeska organizacji pozarządowej, sołtyska, wójtka, radna, przewodnicząca koła gospodyń wiejskich, bibliotekarka, radna młodzieżowa, członkini stowarzyszenia, wicedyrektorka domu kultury. Dobór do grupy badawczej był celowy. Kobiety były w różnym wieku (od 18 do 65 lat). Wszystkie udzielają się społecznie na terenach wsi lub małych miast.

## Procedura

Osoby przeprowadzające wywiady umawiały się na rozmowę z daną osobą w dogodnym dla obu stron terminie. Wywiady indywidualne zostały nagrane za zgodą osób badanych. Zrealizowano je w styczniu 2023 roku. Łącznie przeprowadzono 20 wywiadów indywidualnych: 10 w formie online i 10 w formie osobistych spotkań. Średni czas jednego wywiadu wynosił 50 minut. Wywiady przeprowadzały kobiety. Osoby badane były poinformowane o poufności badania i nigdzie w materiałach nie posługujemy się ich imieniem i nazwiskiem. Jedynie kodowana jest płeć zgłaszana przez daną osobę oraz jej kolejny numer. Po rozmowie wykonano transkrypcję, czyli wierny zapis rozmowy, czasem niezawierający poprawnych gramatycznie, pełnych zdań. Nasz język mówiony nie jest tak poukładany jak język pisany; podczas rozmowy przekazujemy sobie informacje w mniej uporządkowany sposób, choć bardziej prawdziwy i nam bliski. O tę właśnie prawdziwość, indywidualność i bliskość w wywiadach chodzi.

## Narzędzie badawcze

Scenariusz wywiadu był ten sam dla wszystkich osób badanych, przebieg rozmówi ich treść były indywidualne i różne w zależności od tego, jak się toczyły. Uzyskane dane zaprezentowano zgodnie z kategoriami, które nadano konkretnym wypowiedziom w procesie kodowania, zgodnie z założeniami teorii ugruntowanej i podejściem fenomenologicznym w psychologii. W przedstawionym materiale zestawione zostaną tylko wybrane wypowiedzi badanych kobiet. Listę pytań prezentuje tabela poniżej.

1. Dlaczego zostałam działaczką lokalną / liderką / sołtyską / radną / przewodniczącą / wolontariuszką itp.? Jak do tego doszło?
2. Co Cię motywuje do działania, a co nie? Co sprawia, że chce Ci się działać, być aktywną? Co sprawia, że nie masz sił, czujesz frustrację, nie chce Ci się?
3. Co wnoszą kobiety do działalności lokalnej? Jakich ich działań pomagają, wzmacniają? Jakich ich aktywności widzą?
  - a. A co wnoszą mężczyźni?
4. Co się mówi o kobietach – działaczkach lokalnych? Jak są postrzegane, jak inni ludzie je widzą?
  - a. Co się mówi o mężczyznach – działaczach lokalnych?

5. Jak wygląda Twój dzień?

a. Co robisz?

b. Jak pracujesz?

c. Kiedy masz czas wolny? Co wtedy robisz?

d. Jaki inni domownicy reagują na Twoje zaangażowanie w prace lokalne? Współpracują z Tobą? Wspierają Cię w tych aktywnościach?

6. Jak czujesz – jaki masz wpływ na otoczenie? Kiedy czujesz, że masz wpływ – jak co się dzieje? Kiedy czujesz, że nie masz wpływu na otoczenie?

7. Jak docenia się za prace społeczne mężczyzn, a jak kobiet? Widzisz jakieś podobieństwa albo różnice?

8. Jak rozmawia się o działalności na rzecz społeczności lokalnej?

a. Sytuacje przyjemne

b. Sytuacje nieprzyjemne

9. Czy kiedyś usłyszałaś coś, co Cię zabolowało w kontekście Twojej pracy społecznej? Jakie słowa Cię zabrały, sprawiły, że chciałaś to rzucić? Kto Ci to powiedział? W jakiej sytuacji? Chcesz o tym opowiedzieć?

10. Czy są jakieś słowa, które sprawiają, że czujesz się doceniona? Co chciałbyś słyszeć, by czuć się doceniania i spełniona?

11. Czy możesz opowiedzieć najlepsze i najgorsze wspomnienie z Twojej działalności?

12. Wyobraź sobie, że masz pomysł i że go prezentujesz na radzie gminy / na innej radzie / na forum Twojej grupy – opowiedz, jak wygląda ta sytuacja.

a. Co się dzieje?

b. Kto Cię wspiera?

c. Kto Cię nie wspiera?

d. Jak musisz się do tego przygotować?

13. Czego potrzebujesz, aby lepiej działać? (czynniki wewnętrzne i zewnętrzne)

Czego chcesz unikać?

14. Co by Cię wspomogło? Co by Ci dodało mocy, skrzydeł?

Czy ktoś kiedyś potraktował Cię / traktuje Cię inaczej tylko dlatego, że jesteś kobietą? Kto to był? Co to była za sytuacja? Chcesz o niej opowiedzieć?

15. Czy coś chciałabyś dodać do Twoich wypowiedzi? O co powinnam Cię zapytać, a nie padło takie pytanie?

Tabela 14. Pytania z wywiadu indywidualnego

## Wyniki

Uzyskany materiał w formie transkrypcji został poddany kodowaniu, a następnie – po dokładnym przygotowaniu transkrypcji – analizie danych zgodnie z procedurami teorii ugruntowanej: kategoryzacji, szukaniu powiązań między kategoriami i rozwijaniu teorii opisującej zjawisko dyskryminacji wśród kobiet działających w społecznościach lokalnych. Na podstawie analizy powstały główne kategorie odpowiadające na 3 główne pytania badawcze (zob. tab. 15).

## Jakie formy dyskryminacji opisują działaczki samorządowe?

| Nazwa kategorii                                   | Obszar                             |
|---------------------------------------------------|------------------------------------|
| Dyskryminacja płacowa                             | Dyskryminacja widoczna             |
| Dyskryminacja w zakresie obsadzania stanowisk     |                                    |
| Hejt                                              |                                    |
| Seksizm                                           |                                    |
| Seksizm tradycyjny / oparty na roli płciowej      |                                    |
| Seksizm technologiczny                            |                                    |
| Dyskryminacja ze względu na wiek                  |                                    |
| Odbieranie merytoryczności                        |                                    |
| Tworzyzm                                          |                                    |
| Komentowanie w trzeciej osobie                    | Dyskryminacja subtelna, nie wprost |
| Nieużywanie form żeńskich                         |                                    |
| Pomijanie głosu kobiet                            |                                    |
| Pomijanie w witaniu się                           |                                    |
| Niepoświęcanie uwagi                              |                                    |
| Ignorowanie                                       |                                    |
| Lekceważenie                                      |                                    |
| Odmawianie przestrzeni na wypowiedź i przerywanie |                                    |

Tabela 15. Formy dyskryminacji



Dyskryminacja kobiet to różnego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie kobiet ze względu na ich płeć. Może ona występować w wielu dziedzinach życia, takich jak zatrudnienie, edukacja, służba zdrowia, polityka czy życie prywatne, ale też działalność społeczna. Dyskryminacja na poziomie formalnym, mierzalnym jest łatwa do oszacowania i może być mierzona np. poprzez proporcje zatrudnienia na wysokich stanowiskach czy różnice w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn. Poza oczywistymi i łatwo mierzalnymi formami są także te subtelne. Poniższe opracowanie prezentuje formy dyskryminacji ze względu na płeć kobiet w obszarach działalności społecznej w dwóch formach: mierzalnej i niemierzalnej.

## Dyskryminacja widoczna

Dyskryminacja widoczna to oczywiste działania, które są przejawem stereotypu i prowadzą do innego, nierównego traktowania osób tylko ze względu na ich płeć. W tej kategorii znalazły się przejawy łatwo mierzalne i definiowalne, takie jak: nierówności płacowe, nierówność obsadzania stanowisk, hejt, seksistowskie komentowanie, pozbawianie merytoryczności czy sprawczości, seksizm technologiczny, ocenianie kobiet przez pryzmat wyglądu, a nie merytoryczności.

## Dyskryminacja płacowa

„Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć ma negatywny wpływ na ekonomiczną niezależność kobiet oraz na rozwój gospodarczy kraju” (Lee i Kim, 2021). Pomimo tego jest ona zjawiskiem występującym nadal w relacjach zawodowych. Osoby badane w wywiadach wskazały, że jest to jedna z doświadczonych przez nie form dyskryminacji zarówno w postaci finansowej, jak i związanej z przywilejami pozapłacowymi.



**W2:** *Mężczyźni zatrudnieni w firmie, w której wcześniej pracowałam, zawsze mieli do dyspozycji auta służbowe i mieli więcej forów u szefa. Możliwość rozwoju swojej kariery zawodowej (...) kobiety miały jedno stanowisko, do którego były przypięte (...). (...) bardzo często jest tak – i też byłam tego świadkiem – że w pracy kobiety mają inne stanowisko, inne wynagrodzenie.*

## Dyskryminacja w zakresie obsadzania stanowisk

Dyskryminacja w zakresie obsadzania stanowisk to kolejna kategoria. Wiele badań wykazało, że mężczyźni częściej niż kobiety obejmują kierownicze stanowiska pomimo podobnych kompetencji i doświadczenia (Eagly i Carli, 2007; Catalyst, 2020; Gupta i inni, 2009; Liff i Ward, 2001; Miller i Eagly, 2017). Badane liderki potwierdzają ten trend na podstawie własnych doświadczeń, odwołując się do większej liczby mężczyzn pełniących funkcję wójtów czy burmistrzów. Cytat liderki sugeruje, że jest to kwestia obawy wzięcia odpowiedzialności za swoją pracę (W9), ale proces ten mógł zacząć się wcześniej, jeszcze w dzieciństwie, gdzie to chłopców wybierano na ważniejsze, reprezentatywne stanowiska (W5).



**W17:** *Dużo więcej mężczyzn jest burmistrzami albo sprawuje większą władzę. Może dlatego, że mają decydujący głos, bardziej potrafią postawić na swoim (...) jakby nie zwracają uwagi na otoczenie (...). Może przez to faktycznie mężczyźni obierają ważniejsze funkcje.*

**W9:** *Nie chcę, żeby to było takim uproszczeniem – mężczyźni chcą być prezesami, ale do roboty mają kobiety. Mnie cieszy to, że coraz więcej kobiet widzi swoją rolę, że nie tylko chce działać, ale też wziąć za to odpowiedzialność (...).*

**W5:** *(...) To było np. mówienie o tym, że ktoś jest reprezentacyjny, że wizualnie jakoś tak...ma dobry głos i tak dalej. I najczęściej to był chłopak (...) kiedy można było kogoś wybrać, to często wybierało się tych reprezentatywnie wyglądających chłopców.*

## Hejt

Hejt w sieci to sytuacja, w której pod wypowiedziami danej osoby na różnego rodzaju forach znajduje się komentarz, w którym ktoś anonimowo lub nie prezentuje bardzo negatywną ocenę kobiet, przypisując im pewną sztuczność i pozowanie, gdzie w tych samych okolicznościach mężczyzn odbiera się pozytywnie.



**W5:** (...) kiedy one sobie robią z kimś zdjęcie, to pojawiają się komentarze: „O, no super, że pozuje sobie z kimś tam” albo że jest to takie pozowanie (...). Ale jak się poczyta komentarze pod zdjęciem z uściskiem dłoni mężczyzny i mężczyzny, którzy stoją obok siebie, to nikt nie pisze, że to jakaś poza.

## Seksizm

Kolejną formą dyskryminacji jest seksizm, czyli sytuacja, w której kobiety stają się obiektem seksualizacji i są oceniane głównie przez ich wygląd, a nie przez umiejętności i kompetencje. Często prowadzi to do marginalizacji kobiet w pracy i społeczeństwie (Glick i Fiske, 1996; Swim i Hyers, 1999; Williams i Dempsey, 2014).



**W13:** Słyszałam seksistowskie teksty od kilku mężczyzn, którzy piastowali najwyższe stanowiska, bo byłam na jakimś spotkaniu bez biustonosza. To był temat do komentowania. Jakby nie miało znaczenia to, co miałam tam przedstawić, tylko to, że ktoś wyczał, że nie widać u mnie ramiączek od stanika. To było jak dostać w ryj – ohydne, po prostu obleśne.

**W4:** Na zakończenie spotkania szef każdemu podał rękę na pożegnanie, a mnie przytulił. (...) Mam nawet zdjęcie, jak podczas rozmowy podeszłam do jednej pani z telefonem, żeby jej pokazać naszą akcję społeczną, a X się patrzył na mój tyłek (...). On akurat był taką osobą, która mnie inaczej traktowała.

(...) Jak słyszę od szefa tekst, że taka jestem ładna, tak się uśmiecham, na pewno znajdę jakąś firmę, która udzieli mi wsparcia, to przecież to jest bardzo miłe, to komplement. Dopiero później do mnie dochodzi, jakie to jest seksistowskie (...). Później czuję taką złość (...).

(...) mamy takiego kolegę, który jest strasznie seksistowski, akurat jest w naszym wieku, i zawsze traktował kobiety po wyglądzie. (...) Że musimy dobrze wyglądać, ładnie, być szczupłe i dobrze się prezentować, żeby coś osiągnąć.

## Seksizm tradycyjny / oparty na roli płciowej

Pewnym obszarem generującym dyskryminację, jest oczekiwanie, że ktoś się będzie zachowywał zgodnie z pewnym określonym wzorcem – stereotypem płci. Zachowania odbiegające od tych schematycznie przypisywanym rolom płciowym są bardziej lub mniej subtelnie komentowane w przestrzeni – zarówno przez mężczyzn, jak i kobiety.

Podejście „Kobieta powinna być w domu i pełnić funkcję opiekunczą” jest stereotypem, który powoduje, że otoczenie aktywnych w samorządach kobiet komentuje brak działaczek w domu. Jest to jakiś rodzaj obwiniania ich, że nie są z bliskimi, choć powinny. Taka forma dyskryminacji nosi nazwę „seksizm tradycyjny” lub „seksizm oparty na rolach płciowych”. Polega ona na uznawaniu, że kobiety powinny zajmować się domem i opieką nad dziećmi, podczas gdy zadaniem mężczyzn jest praca zawodowa i zajmowanie się finansami rodziny. W ten sposób kobiety są marginalizowane i ograniczane w swoich możliwościach rozwoju zawodowego i pełnienia ról społecznych poza domem. Tego typu myślenie wprowadza nierówności płciowe w zakresie zatrudnienia, wynagrodzeń i awansów zawodowych, a także utrudnia kobietom realizację swoich aspiracji i marzeń. Jest to nie tylko niesprawiedliwe dla kobiet, lecz także wpływa negatywnie na całe społeczeństwo, które traci na innowacyjności i różnorodności w różnych dziedzinach życia (Halim i inni, 2013). Przykładem jest poniższy cytat.



**W17:** Mam problem, żeby faktycznie wszystko pogodzić, żeby mieć czas, spędzić go w domu i spotkać się ze znajomymi, więc zazwyczaj słyszę: „Ciebie wiecznie nie ma w domu”, „Kiedy w końcu będziesz w domu?”.

**W4:** Obgadywali ją ze względu też na to, że nie miała nikogo (...). Teraz jest w szczęśliwym związku.

**W20:** Nawet państwo, czyli ustawodawca, jak gdyby umniejsza rolę kobiety, nawet powołując koła gospodyń wiejskich jako miejsce typowo dla kobiet i ich aktywności. Jakby od razu wyznacza im miejsce? (...). Wszędzie jest to sensacją, a jest sporo kobiet w strażach pożarnych.

**W15:** (...) kobiety powinny sięgać wyżej. Jak dojdą tam, gdzie się zarządza, to są w stanie wiele zmienić. A jak sobie tylko na dole tworzymy kluby szydełkowe, śpiewamy piosenki i lepimy pierogi, to trudno jest zmienić to, jak jesteśmy postrzegane. W dzisiejszych czasach powinniśmy się aktywizować tak jak kobiety sto lat temu. I pilnować, bo to można bardzo szybko stracić.

**W20:** Tak jest przyjęte, że kobieta musi pewne czynności wykonywać, np. gotować. Te panie zawsze gotują na festyny czy mają inne tego typu prace. A to nie są zasługi tych panów pełniących funkcję np. radnych.

(...) przez 3 kadencje byłam prezesem lokalnej grupy działania; bardzo często kobiety są prezesami tych grup. One są dokładniejsze, skrupulatniejsze w dokumentach. To funkcja podobna do pozycji burmistrza. Zupełnie nie traktują poważnie tych osób, mimo że pełnią tak wysokie funkcje, dysponują ogromnymi pieniędzmi, po które gminy sięgają. Gdy za dużo pozyskiwałam pieniędzy, to np. jeden z burmistrzów podjął decyzję, żeby mnie wyrzucić z lokalnej grupy działania (...) i w ten sposób już nie zostałam prezesem na 4 kadencję, mimo że miałam być na 100%. Wybrali jednak faceta, który nic nie robi, tylko zajmuje się polityką. Od razu wszedł do partii i działa tam społecznie, politycznie, zero sukcesów, zero wyjazdów (...). Mężczyznom dają współpracować i podejmować ważne decyzje, a kobiety mają być od takich codziennych rzeczy, czyli mają prezentować się na jarmarkach, wystawić się z lokalnym stoiskiem, reprezentować gminę na dożynkach, w mieście partnerskim, mają coś ugotować, przygotować poczęstunek, upominki. Ale jak jest decyzja do podjęcia, jak trzeba pojechać gdzieś jako delegacja oficjalna – to panowie (...).

(...) bardzo często jest tak, że jak już człowiek pełni jakąś funkcję, to mieszkańcy go zachęcają, żeby szedł wyżej. I tutaj z panami nie ma żadnego problemu. Panowie zostają radnymi, burmistrzami, dostają najlepsze prace. A kobieta, gdy wystartuje na radę? No to zaraz, że pcha się do władzy, odbiło jej. Aktualnie w radzie mamy tylko 3 panie na 15 osób. Inie są one osobami decyzyjnymi, z wyjątkiem jednej, ale ta pani zawsze ma wysoką funkcję w urzędach różnego rodzaju. (...) Kobiety mają wtedy mniejszy wpływ na to, co się dzieje. Na pewno mają mniejsze poważanie w środowisku lokalnym. I szybciej się poddają, tak zauważam akurat u nas. One jednak wiedzą, że mężczyźni zawsze będą mieli łatwiej. Ludzie bardziej się liczą z mężczyznami, liderami.

**W15:** (...) może jest coś takiego, taka cicha klasyfikacja, że mężczyźni, jeżeli są liderami, zajmują się poważnymi sprawami, politycznymi albo naukowymi. Natomiast kobiety robią jakiś „caritas”, ciastka, jakieś rzeczy przypisane tylko im, np. śpiewają.

## Seksizm technologiczny

Przypisywanie do różnych zadań kobiet i mężczyzn odbywa się na bazie stereotypu. W tym przypadku na podstawie tego, że mężczyźni zgodnie z tym stereotypem mają wiedzę techniczną, a kobiety – nie, dlatego są wykluczane przez otoczenie z tego typu czynności. To wtórnie powoduje, że nie zdobywają takich umiejętności i potwierdzają tym zasadność stereotypu. Taka forma dyskryminacji to seksizm technologiczny (Moss-Racusin i inni, 2012).



**W11:** (...) samo przypisywanie do zadań typu: wy dziewczynki idźcie się ładnie uśmiechać, a chłopcy będą tutaj pomagać nam przy sprzęcie technicznym, gdzie wiadomo, jak to wszystko wygląda – klikną coś, nawet za dobrze nie wiedzą, gdzie co popodłączać (...). Czasem przychodziła jakaś jedna, która się nad nimi litowała: „Ten kabel nie tu, ten kabel tam, łosie, co wy robicie, zaraz korki wywali” (...). No a ona miała w tym momencie stać i ładnie się uśmiechać: „Zapraszamy tam, proszę po schodach do góry”. (...) takie sytuacje były dość typowe.

**W9:** „A bo tam pani X (ja) znowu coś wymyśliła”, a chodziło o to, że się skupiłam na tym, że jestem kobietą i nie mam wiedzy i umiejętności technicznych. Dach przeciekał w przedszkolu, więc postawiłam całą gminę, żeby przyszli sprawdzić, dlaczego w sali jest mokro. No i potem było: „Bo pani X coś wymyśliła”. No OK, wymyśliłam sobie, ale z drugiej strony do kogo miałam z tym iść? Nie umiałam sobie tego wyobrazić, kogo mam wzywać, żeby sprawdził, skąd ta awaria.

## Dyskryminacja ze względu na wiek

Dyskryminacja ze względu na wiek to inaczej ageizm (ang. ageism). Jest to przypisywanie innym, określonych cech na podstawie wieku (Palmore, 2005). W przypadku działalności samorządowej zbyt młoda kobieta może nie być oceniana kompetentnie. Młode kobiety czują się mniej sprawcze oraz czują, że muszą potwierdzić własne umiejętności.



**W18:** (...) ludzie kopią dołki pod kimś albo próbują pokazać, że nie jest się wcale takim super. (...) u mnie problem jest taki, że jestem dość młoda, za tydzień kończę 24 lata (...). To nie jest typowe, że ma się 24 lata i jest się w zarządzie fundacji. Niestety okazało się to jakimś problemem dla osób z branży kulturalnej w X i faktycznie ma to chyba jakiś wpływ na to, jak jestem postrzegana przez niektórych. To jest faktycznie demotywujące, bo wtedy tracę poczucie sprawczości i pewności siebie, bo ta sprawczość wynika właśnie z tej pewności siebie, z tego, że jestem pewna, że to, co uważam, jest podstawne.

**W4:** Usłyszałam: „Taka młoda?!”, „Czy Ty w ogóle studiujesz?”. (...) ludzie mocno oceniają ze względu na wiek. I trzeba najpierw udowodnić, że wiek to tak naprawdę tylko liczba. To mi się w sumie później udało. Jak na większym spotkaniu zabrałam głos i przedstawiłam projekty, które planujemy na przyszły rok, to pamiętam minę pana X i byłego przewodniczącego, którzy na mnie spojrzeli, uśmiechnęli się i tak pokiwali głową, że zrobiłam na nich wrażenie.

**W20:** Cały czas miałam kontakt z burmistrzami z terenu całego powiatu i nie tylko i zawsze czułam się gorsza jako kobieta. Mężczyźni nie traktują poważnie kobiet, a już najbardziej w sytuacjach, gdy jest różnica wieku i mężczyzna ma pozycję wyższą niż kobieta. Faceci zawsze próbują pokazać jej, że jest gorsza... takim, nawet nie wiem, wyśmiewaniem się (...).

## Odbieranie merytoryczności

To kolejny przejaw dyskryminacji. Może przybrać postać delikatnej sugestii, że kobieta wpływa na załatwienie jakiejś sprawy poprzez pozamerytoryczną argumentację – jakimiś innymi sposobami, czarami. Bardziej bezpośrednią formą pozbawiania merytoryczności jest określenie, że to znowu „ta baba”, która w niczym nie pomoże, bo co ona może wiedzieć.



**W2:** Usłyszeliśmy z boku, jak ktoś podszedł i mówił: „No tak, jak kobieta przyszła, to od razu wszystko będzie pewnie załatwione”. A to tak nie działa. Ta osoba też mi zwróciła uwagę, że każdemu się wydaje, że kobieta wszystko załatwi albo że nie jest merytoryczna. Też słyszałam, że kobieta nie załatwia czegoś merytorycznie, tylko swoją urodą, wdziękiem czy jakimiś innymi sposobami, czarami.

(...) Nigdy się z tym nie liczyłam i nigdy nie zwracałam na to uwagi, ale bardzo często słyszałam: „Co tam baba może wiedzieć”, „To znowu ta baba, ona nic nam nie pomoże”, ale wystarczy przekonać ludzi swoim działaniem.

**W4:** Być może tak jest, że mężczyźni są później zdziwieni, że kobiety też coś umieją.

## Twaryzm

Kolejny obszar, w którym badane kobiety doświadczały dyskryminacji, to **komentowanie cech fizycznych**, formułowanie oceny urody lub sugerowanie, że dana osoba się na coś zgadza, ale tylko ze względu na wiek lub urodę, nie zaś aspekt merytoryczny. To zjawisko (ang. faceism), w którym kobiecie przypisuje się cechy na podstawie jej wyglądu, pomijając kwestie merytoryczne (Rudman i Glick, 2001; Smith, 2019). W przypadku gdy mężczyzna o czymś decyduje, jest przełożonym, kobieta powstrzymuje się przed broniem się w obawie przed konsekwencjami, czyli np. utratą pracy czy niedopuszczeniem do jakiegoś działania. Wpływ takiego traktowania zwielokrotnia więc dysproporcja pozycji.



**W4:** (...) jestem młodą kobietą. Były takie teksty, które mi się strasznie nie podobały, ale też nie wypada szefowi powiedzieć czegoś takiego... Chętnie bym jakoś zareagowała, ale nie wypada, bo można bardzo łatwo później nie dostać zgody na jakiś projekt. (...) Jak chcieliśmy złożyć wniosek na jakiś projekt i otrzymać zgodę na jakąś pozycję w kosztorysie, to powiedział, że jestem taka ładna i tak się uśmiecham (...).

(...) „No taka ładna pani”. Czyli co można zrobić? Niekoniecznie można powiedzieć mu tak, żeby mu w piętę poszło.

**W20:** (...) To jest właśnie trochę uwłaczające, że panowie, którzy widzą kobietę, która działa społecznie i z nimi współpracuje, próbują ją wykorzystać. Ja nie miałam takich sytuacji, bo zawsze byłam osobą, która sobie nie pozwalała na pewne zachowania, ale mam sporo znajomych, gdzie panie przez kontakty z panami, nawet jeśli nigdy do niczego nie doszło, są wszędzie ośmieszane. Ci panowie do swoich opowieści dokładają mnóstwo różnych ciekawostek. Po prostu jakby kobiety się nie nadają do pełnienia funkcji publicznych, do zajmowania się polityką, bo zawsze są wymyślane przez panów jakieś ciekawe historie damsko-męskie.

## Subtelne formy dyskryminacji

Subtelne formy dyskryminacji mogą przyjmować formę mikroagresji. Są to drobne, ale częste zachowania, które mogą być uciążliwe lub obraźliwe. Mogą one obejmować komentarze o wyglądzie lub zachowaniu kobiety, ignorowanie jej pomysłów lub idei, a także subtelne sugestie, że nie jest ona zdolna do wykonania pewnych zadań (Sue i inni, 2007). Są to trudne do ukazania formy dyskryminacji i mogą się one wydawać słabo zauważalne w przestrzeni społecznej.

## Komentowanie w trzeciej osobie

W wywiadach przykładem subtelnej formy dyskryminacji wobec kobiet jest komentowanie w trzeciej osobie.



**W13:** Nie chce mi się siedzieć przy jednym stole z kolesiem, który rzuca do mnie seksistowskim tekstem. „Weź w ogóle, weź spierdalaj” – ostatnio tak odpowiadam mężczyznom. Nie dyskutuję już, nie mówię: „Jest mi przykro, jak tak do mnie mówisz. Bardzo proszę, żebyś tego nie robił”, tylko mówię „Weź spierdalaj”. Nie chce mi się już. Naprawdę brzydka jestem w tym, ale sorry (...). Na przykład stoję z moim mężem, czekamy na pizzę, podchodzi jakiś jego kolega i mówi do mojego męża, nie patrząc na mnie, że nawet ładna ta jego żona, więc mówię do niego „Weź spierdalaj” i on się oburza. W ogóle z nim nie dyskutuję, bo mówi do mnie w trzeciej osobie. Dla mojego męża to miał być komplement, czy co to, kuźwa, miało być? Dlatego nie chce mi się tej polityki.

## Nieużywanie form żeńskich

Kolejny przejaw subtelnej dyskryminacji jest dość powszechny i zauważalny przez kobiety, a związany jest z formą używania języka polskiego. Można by pomyśleć, że jest to po prostu konserwatywne podejście do języka. Z wywiadów jednak wynika, że jest to dostrzegane przez kobiety wykluczenie związane z **nieużywaniem żeńskich** form nazw zawodów i funkcji.



**W13:** *Ludzie nie rozumieją, że to ma ogromne znaczenie w kształtowaniu umysłu dziecka i w ogóle w świadomości, że mogę być właśnie rajdowczynią czy kimś innym. To zrozumienie to największa rzecz. Bo później, już na dużym etapie, to wszystko wygląda super, nie? Możesz tam iść przecież, ale jesteś już tak zmiażdżona, że nie chcesz tego, bo uważasz, że to nie jest dla ciebie, już to wiesz, wbito ci to do głowy.*

**W15:** *Przeraża mnie to, że np. dużo kobiet (w tym również polonistki) jest temu przeciwnych, nie tylko mężczyzn. Kobieta mówi, nawet u nas w stowarzyszeniu: „Jestem prezesem, a nie prezeską”. Jako kobiety pozwalały sobie na umniejszanie i na to, że forma żeńska jest obecna w zawodach mało istotnych, a w tych, które coś znaczą – nie. Miałam taką zabawną sytuację, zmienialiśmy regulaminy. Mój mąż jest mocno nastawiony na te role kobiece, uważa, że powinnyśmy o to walczyć, więc mówi „To już zmień te członkinie zarządu, pełnomocniczki”. „Chyba nie przejdzie” (...) i mąż mówi: „To trudno, niech będzie wagina”. Przychodzę na kolejne zebranie i opowiadam, że mąż powiedział, że skoro nie chcecie się zgodzić na członkinie, to niech będzie „członek wagina”, na co kobiety bardzo się roześmiały. Właściwie, jak się zastanowię, to wolę być waginą niż członkiem. I oczywiście „członek zarządu” dalej został. (...) Bardzo łatwo nam przychodzi powiedzieć, gdy ktoś jest prezeską, „Pani Kasiu”, natomiast do prezesa każdy mówi po nazwisku. To drobne rzeczy, ale na pewno jest mi przykro, gdy kobiety – i do tego jeszcze polonistki – twierdzą, że to głupota dzisiejszych czasów i nowomowa.*

## Pomijanie głosu kobiet

Kolejny przykład to **pomijanie głosu kobiet** w dyskusji w różnych obszarach pracy wspólnej z mężczyznami.



**W13:** *Podczas jednego ze spotkań grupy roboczej byłam uciszana. Mój głos był pomijany. Były potem robione przytyki do mnie, aluzje – to były niemiłe sytuacje. Już za długo w tym siedzę, żeby mnie to jakoś personalnie dotykało. Natomiast ewidentnie to pokazuje, że co ja im będę coś gadać jako drobna blondynka, przecież to oni są ekspertami. Tak się przynajmniej czułam. Tak to odbierałam i przerywano mi co chwilę.*

## Pomijanie w witaniu się

Niewitanie się z kobietami tworzy wrażenie pomijania ich w przestrzeni publicznej, podczas gdy mężczyźni zauważają się wzajemnie podczas takich sytuacji.



**W5:** *(...) Na przykład na forum samorządowym jakiś polityk, który kojarzy nasze stowarzyszenie, podchodzi i ściska rękę każdego chłopaka, który stoi obok mnie, a mnie zupełnie pomija, bo chyba nie wie, czy ma mi podać rękę, czy zrobić coś innego. (...) Oni czują się wtedy docenieni. Natomiast my stoimy obok...*



## Niepoświęcanie uwagi

Przestrzeń publiczna to miejsce, w którym można kogoś zarówno docenić, jak i pominąć. Jest to widoczne, gdy uwagę poświęca się wyłącznie mężczyźnie. To nieproporcjonalne docenienie kogoś wykonującego podobną pracę tylko ze względu na płeć. Zrobienie sobie wspólnego zdjęcia czy krótka rozmowa nawiązana po uściśnięciu dłoni to też forma nagrody, co pokazuje poniższy fragment wywiadu.



**W5:** *W oficjalnych sytuacjach mężczyzn się w jakiś sposób wyróżnia, np. uściskiem dłoni albo wspólnym zdjęciem. A koleżanki, które stoją obok, są trochę pomijane.*

## Ignorowanie

Inna sytuacja doświadczana przez kobiety badane to ignorowanie ich obecności i wypowiadanie się mężczyzny wyłącznie w stronę innych mężczyzn. Jest to subtelna forma dyskryminacji, co jest widoczne w kolejnym przytoczonym fragmencie, gdzie jeden z mężczyzn przerywa kobiecie, co jest już agresywnym działaniem. Osoba badana zastanawia się, jak reagować na takie zachowanie. W końcu po zwróceniu na to uwagi przyjęła podobną strategię, ale też zastanawia się, na ile to wpłynie na jej odbiór społeczny.



**W6:** *Jeden mężczyzna wypowiadał się tylko w stronę mężczyzn, jakby w ogóle nie widział kobiet.*

**W13:** *Wkurza mnie rozdmuchanie czegoś, co jest pierdołą. Ktoś robi jakąś drobnostkę, a robi się wokół tego szum: przecinanie wstęgi, uroczystości, szampan – uznaje się to za olbrzymi sukces. Często to dotyczy działań podejmowanych przez mężczyzn, a te podejmowane przez kobiety są traktowane jako coś oczywistego (...).*

## Lekceważenie

Kolejną formą dyskryminacji, w tym przykładzie stosowaną prawdopodobnie przez kobietę wobec innej kobiety, jest **lekceważenie**. W podobny sposób przejawia się też ona w drugim cytacie, gdzie okazuje się, że sytuacja wydaje się mniej ważna, gdy sprawę idzie załatwić kobieta, a nie mężczyzna.



**W9:** *Po prostu poszłam z tym problemem do kobiety. Nawet opisałam go na piśmie, bo stwierdziłam, że jak przekażę to ustnie, to nikt mnie nie doceni, zlekceważą mnie (...). I to mnie też wkurza.*

**W17:** *Jest inne zrozumienie przez otoczenie, gdy coś mówi kobieta, bo jest to odbierane tak... delikatniej niż jak wtedy, gdy idzie facet.*

**W13:** *(...) Bardzo często jest tak, że 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. (...) On niewiele musi zrobić, żeby było wow, a ja muszę zrobić coś 8 razy bardziej, żeby i tak na końcu ktoś powiedział, że w sumie po co to było, to nie było potrzebne.*

## Odmawianie przestrzeni na wypowiedź i przerywanie

Następną formą dyskryminacji subtelnej jest niedawanie kobietom przestrzeni do wypowiedzi i przerywanie im w przestrzeni publicznej, co obrazują kolejne przykłady.



**W6:** Na konferencji typu open space miałam w grupie mężczyznę, który w ogóle nie dawał się wypowiedzieć żadnej kobiecie. To było na zasadzie: „co ty mądrego powiesz”, „gdzie to tam pracujesz? jako sprzątaczką?”.

(...) Większym problemem jest przeciwstawienie się mężczyźnie niż kobiecie. Łatwiej jest wtrącić się w zdanie kobiecie, żeby jej powiedzieć, że nie ma racji, niż mężczyźnie.

(...) Co robić, jak chłopak chamsko przerywa? Zwróciłam mu uwagę na messengerze, napisałam mu, że nie w porządku się zachowuje, że nas denerwuje i że jak chce z nami mieć normalne relacje... bo przecież pisał, że nie chce z nami utrzymywać kontaktu, bo to krótkie 3 lata. [śmiech] No co to są 3 lata? Wtedy napisał, że OK, odpisał chyba dopiero po 2 dniach. To też było niefajne, taki już trochę ghosting. Do teraz myślę, co zrobić, bo to trwa już od tamtego roku. Zauważyłam, że po tej wiadomości trochę przystopował, ale potem znowu się odpalił. To nic nie pomogło. Dzisiaj mu chyba pierwszy raz przerwałam. Wcześniej się powstrzymywałam, uznałam, że lepiej to przemilczeć, ignorować, bo to też na tle wykładowców i na jakimś spotkaniu wygląda niefajnie. Później to już nie jest odbierane tak, że to on mi przerwał, tylko że to ja jemu przerwałam, bo zrobiłam to jako ostatnia, czyli problem spada na mnie.

**W13:** Podczas jednego ze spotkań grupy roboczej byłam uciszana. Mój głos był pomijany. Były potem robione przytyki do mnie, aluzje – to były niemiłe sytuacje. Już za długo w tym siedzę, żeby mnie to jakoś personalnie dotykało. Natomiast ewidentnie to pokazuje, że co ja im będę coś gadać jako drobna blondynka, przecież to oni są ekspertami. Tak się przynajmniej czułam. Tak to odbierałam i przerywano mi co chwilę.

## Co motywuje i demotywuje lokalne działaczki do aktywności – klasyfikacja

Na podstawie 20 wywiadów zebrano i sklasyfikowano wypowiedzi jakościowe, które opisywały czynniki motywujące działaczki samorządowe do działania. W opisach wyróżniono czynniki pozytywne (chroniące, wspomagające, motywujące, czyli wspierające działalność społeczną) i negatywne (zmniejszające zaangażowanie społeczne). Wypowiedzi zebrano w mniejsze kategorie na podstawie kilku podobnych stwierdzeń. Następnie zebrano je w 3 obszary tematyczne: 1) czynniki zewnętrzne – relacyjne, 2) czynniki wewnętrzne jednostki, 3) czynniki zewnętrzne – socjoekonomiczno-instytucjonalne. Poniższą klasyfikację prezentuje tabela 16.

| Nazwa kategorii                       | Nazwa obszaru                   |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| (+) Wsparcie bliskich                 | Czynniki zewnętrzne – relacyjne |
| (+) Wsparcie emocjonalne              |                                 |
| (+) Kontakt z ludźmi                  |                                 |
| (+) Wsparcie otoczenia                |                                 |
| (+) Poczucie wspólnoty                |                                 |
| (-) Zniechęcanie – „Po co to robisz?” |                                 |
| (-) Bierność społeczna                |                                 |



|                                                  |                                                            |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| (-) Stereotypowy wizerunek mężczyzny i kobiety   | Czynniki zewnętrzne – relacyjne                            |
| (-) Bariera nie do pokonania – „Nie dla kobiety” |                                                            |
|                                                  |                                                            |
| (+) Poczucie wpływu                              | Czynniki wewnętrzne jednostki                              |
| (+) Energia do działania                         |                                                            |
| (+) Wiara w siebie i swoje pomysły               |                                                            |
| (+) Emocjonalność                                |                                                            |
| (-) Równowaga w życiu i pracy                    |                                                            |
|                                                  |                                                            |
| (+) Docenienie, zauważenie i nagrodzenie pracy   | Czynniki zewnętrzne – socjoekonomiczno-<br>instytucjonalne |
| (+) Wczesne doświadczenia                        |                                                            |
| (-) Niestabilność finansowa                      |                                                            |
| (-) To kolejny etat                              |                                                            |
| (-) Nie ma młodych                               |                                                            |
| (-) Walka polityczna                             |                                                            |
| (-) Ignorowanie przez samorządy                  |                                                            |
| (-) Decyzja z góry                               |                                                            |
| (-) Formalności, wypalanie się                   |                                                            |

Tabela 16. Kategorie czynników motywujących kobiety badane do działania

## Czynniki zewnętrzne – relacyjne

Wsparcie społeczne jest ważnym czynnikiem wpływającym na podejmowanie przez kobiety aktywności społecznej. Nie musi być ono realne, ważne jest, że kobiety mają poczucie, że są wspierane. Również publikacje w tym zakresie potwierdzają rolę wsparcia w kształtowaniu aktywności przez kobiety. W badaniach wsparcie społeczne ze strony rodziny i przyjaciół jest jednym z najważniejszych czynników wpływających na rozwój kompetencji społecznych u kobiet (Rosenthal i inni, 1998).

Wsparcie społeczne ze strony otoczenia i wspólnoty może pomóc kobietom przełamać bariery wynikające z kulturowych stereotypów płciowych oraz zwiększyć ich poczucie własnej wartości i kompetencji społecznych (Park i Wortley, 2009). Kontakt z ludźmi, zwłaszcza z innymi kobietami działającymi w podobnych obszarach społecznych, może zwiększać zaangażowanie kobiet w aktywność społeczną i polityczną (Turner i Turner, 2005). Czynniki relacyjne związane z innymi ludźmi mogą jednak działać także negatywnie poprzez zniechęcanie, budowanie „szklanego sufitu” czy uznawanie działalności społecznej za zajęcie mało prestiżowe. Tworzy to obraz tego, jak środowisko zewnętrzne może wspierać aktywistki lub podcinać im skrzydła.

W wywiadach **czynniki zewnętrzne – relacyjne** reprezentowane są przez następujące kategorie **pozytywne (+)**: wsparcie bliskich, wsparcie emocjonalne, kontakt z ludźmi, wsparcie otoczenia, poczucie wspólnoty oraz **negatywne (-)**: zniechęcanie – „Po co to robisz?”, bierność społeczna, stereotypowy wizerunek mężczyzny i kobiety czy swoista bariera nie do pokonania – „Nie dla kobiety”.

## Wsparcie bliskich

Wsparcie bliskich to pierwsza kategoria. Prezentuje ona, w jaki sposób najbliżsi mogą wspierać działaczki samorządowe. Może się to przejawiać poprzez pochwałę ich pracy na rzecz innych czy pomoc w działaniu.



**W4:** (...) Liczę na to, że moja mama jest dumna z tego, co robię, chociaż raczej nigdy tego nie powiedziała. Tata też nie mówi tego wprost, ale jak np. dzwoni do wujka, to się pochwali.

**W5:** (...) Nawet jeśli ktoś oficjalnie nie jest z nami w stowarzyszeniu, ale np. potrzebuję kogoś do jakiejś akcji, to jest kilka osób, do których wiem, że mogę zadzwonić (...). Myślę, że jest taka fajna grupa wsparcia. Dużo ludzi pyta: „Co tam teraz robicie?”, „Czym się teraz zajmujecie?”. Na przykład chcieli słuchać o warsztatach z dziećmi, bo to były często jakieś śmieszne historie.

**W7:** Mam wsparcie rodziny. Mam pełną swobodę działania. Oni niczego ode mnie nie żądają, tylko mi pomagają.

**W15:** Na pewno dużym plusem jest to, gdy rodzina wspiera i docenia to, co robisz. Czujesz, że to jest bardzo ważne. To jest potrzebne, żeby czuć, że najbliżsi uważają, że robię fajne rzeczy.

## Wsparcie emocjonalne

Wsparcie emocjonalne to kategoria, która opisuje pomoc w trudnych sytuacjach na co dzień, gdy coś się nie uda. Z opisu osób badanych wynika, że przejawia się to poczuciem wsparcia w trudnych chwilach.



**W5:** Takie wsparcie emocjonalne i... jasne powiedzenie, że to, że coś nie wyszło, to nie jest moja wina, tylko po prostu świat tak czasem działa. (...) kiedy coś się wydarzy, to pomoc w poradzeniu sobie z tym, że faktycznie coś zawałam w jakiś sposób, z czymś się nie wyrobiłam.

## Kontakt z ludźmi

Kontakt z ludźmi rozumiany jest przez osoby badane jako potrzeba tego, aby przebywać z innymi w sposób fizyczny, w codziennej pracy w grupie. Pokazuje to, że działanie we wspólnej przestrzeni ma duże znaczenie dla działaczek, co prezentuje poniższy cytat.



**W19:** (...) w jakimś stopniu potrzebuję też czasu w samotności, ale na dłuższą metę nie potrafię wytrzymać sama, bo trochę wariuję. Bardzo dobrze robi mi właśnie bycie grupie. Lubię też poczucie siły w grupie, to, że razem możemy zdziałać coś fajnego i dobrego. To jest chyba ten silnik, który mnie napędza.

**W17:** (...) jeżeli chodzi o te miłe, to fakt, że nie tylko ja z naszej grupy muszę proponować spotkania, tylko też często inne osoby się interesują i piszą do mnie, czy coś jest ogarnięte, czy potrzebuję pomocy, czy trzeba coś załatwić... Po prostu takie małe rzeczy.

## Wsparcie otoczenia

Wsparcie otoczenia to kolejna podkategoria, która opisuje pomoc instytucji i firm prywatnych w działaniach lokalnych. Jest to głównie wsparcie rzeczowe związane z bieżącymi przedsięwzięciami i projektami działaczek.



**W13:** (...) Czynnikiem motywującym zewnętrznym jest np. to, że piszemy bardzo dużo maili do różnych firm, wydawnictw, jakichś ludzi, np. z Instagrama, z prośbą o dorzucenie cegiełki w postaci jakiegoś gadżetu (...). Okazuje się, że oni naprawdę chcą coś dać i to jest w ogóle wow (...) naprawdę mam same dobre doświadczenia. Oczywiście jest mnóstwo firm, instytucji, sklepów, które nas ignorują i nawet nic nie odpisują. Ale masa sklepów wysyła nam paczki, czasami olbrzymie, z różnymi gadżetami, pierdołami dla dzieciaków, że serce rośnie. To jest hipermotywujące. (...) Jak stworzysz ludziom okazję do tego, żeby mogli pomóc, to oni chcą pomóc (...).

**W20:** (...) jak gdyby zobaczyli, że sporo rzeczy robię sama, nie podpinam się pod działania innych. Zaczęli mi pomagać i obecnie mam ogromną liczbę osób, które mnie wspierają (...).

**W15:** (...) środowisko zewnętrzne, czyli ludzie, z którymi pracuję – czuję, że oni chcą.

**W20:** (...) Nie zawsze mogę liczyć na panów, a z kolei panie są bardzo zajęte. Kobiety zwykle się tłumaczą, że są zmęczone po pracy, muszą się zająć dzieckiem, więc wolę współpracować z panami. Ale mam też kilka starszych pań z koła gospodyń wiejskich i na nie nie mogę narzekać. One są bardzo aktywne, odpowiedzialne (...). Osoba starsza – bardziej mogę na nią liczyć i wiem, że ona pomoże i że mogę na niej polegać, tak samo jak na dzieciach. Ciężko jest z osobami aktywnymi zawodowo, bo one zawsze się tłumaczą, że są zajęte, bo mają bardzo dużo pracy.

## Poczucie wspólnoty

Wspólnota to kategoria opisująca, w jaki sposób wsparcie kobiecej grupy jest ważne dla działaczek. To czynnik, który buduje możliwość oparcia się na innych, udanej współpracy, wzajemnego rozmawiania o pracy i wspólnych działaniach. Kategorię tę prezentują poniższe wypowiedzi.



**W8:** (...) Posiadanie zespołu, czyli ludzi, na których mogę liczyć. Wiem, że świetnie wykonają zadania i to jest dla mnie chyba w ostatnim czasie najbardziej satysfakcjonujące. I też czuję taką lojalność tego zespołu, co jest dla mnie ważne.

**W9:** Przyjemne są takie momenty, gdy już się narobiliśmy i potem mówimy, że fajnie to wyszło, jest super, że się dogadaliśmy. To jest potem najfajniejsze.

**W13:** (...) Gdyby kobiety dostały w społeczności lokalnej taką przestrzeń, krąg dla działaczek. Na takiej zasadzie, że mamy swoje miejsce. To by było super (...).

**Kategorie negatywne**, które utrudniają działaczkom zaangażowanie w pracę, zostały sklasyfikowane jako te ogólnie prezentujące, jak relacje z bliskimi mogą hamować rozwój aktywistek.

## Zniechęcanie – „Po co to robisz?”

Podcinanie skrzydeł to forma komentowania działań młodych kobiet i zniechęcania ich do aktywności społecznej. Dzieje się to w relacjach z bliskimi i znajomymi.



**W3:** Frustruje mnie, gdy ktoś mi dużo razy mówi: „Nie rób tego”. Serio, nie odzywaj się. Jestem już na tym etapie, że po prostu odchodzę od takiej osoby.

**W11:** „Nie pojmuję takich ludzi”, „Jak można tyle robić?”, „Nie rozumiem po co, przecież w domu jest fajnie”, „Ale po co, chce ci się tak w ogóle?” – gdzie tylko powiedziałam, że było super, że dla kolejnej rodziny coś jeszcze wystarczy, że czegoś szukamy, coś robimy. „A chce ci się tak?”, „Po co ty to robisz?”.

**W17:** Jeżeli ludzie nie wiedzą, na czym polega działanie młodzieżowej rady czy ogólnie społeczne, to mówią: „Matko, po co oni to robią”, „To jest bez sensu”, „To strata czasu”, „Nie mają co robić, tylko się bawią w jakieś kontakty z innymi”... To jak rozmowy z młodszymi osobami.

## Bierność społeczna

Bierność to czynnik opisywany z jednej strony jako doświadczenie braku reakcji w przypadku współpracy, a z drugiej strony jako aktywność jednych osób w obliczu wycofania się innych.



**W3:** (...) wpadamy na pomysł razem, zobowiązujemy się do czegoś i jest zero reakcji. To po co w ogóle zaczynać i udawać, że jest się kimś, kim się nie jest, że chce się coś zrobić. A tak naprawdę ktoś chce tylko powiedzieć, że coś robi. Szanujemy swój czas.

**W4:** Mam wrażenie, że kobiet jest więcej w strukturach na samym dole. One są najbardziej zaangażowane, zawsze robią najwięcej. Przynajmniej u nas. Jak jest spotkanie, to kobiety sprzątają, pieką ciasto, przygotowują wszystko. Są mężczyźni, którzy pomogą też sprzątać, ale zazwyczaj przychodzą tylko...

(...) to mnie denerwuje, że zwykle kojarzy się, że kobiety są od przygotowania ciasta, kawy, naszykowania stołu na spotkanie i posprzątania po nim.

**W20:** (...) chyba najbardziej nieaktywną grupą są ludzie w wieku moich rodziców. Z wieloma osobami rozmawiałam (...). To osoby, które mają teraz 50, 60 lat i które wychowały się w czasach, kiedy wszyscy musieli gdzieś zapracować na pieniądze. Oni mało się angażują społecznie, krytykują. Moje pokolenie już trochę się zmienia, ale też niekoniecznie lubi pracować społecznie.

**W15:** Jak patrzę na ludzi aktywnych, jak rozmawiam z różnymi znajomymi, którzy prowadzą różne fundacje i stowarzyszenia, to jest ogromny problem z przygotowaniem młodej kadry. To nie dotyczy tylko nas, np. w klasie czy w środowisku lokalnym, ale również w tym międzynarodowym, gdzie mamy sieć pedagogów. Są ludzie, którzy mają 60, 70, 75 lat, tworzyli te organizacje, robili bardzo fajne rzeczy, ponadczasowe i młodzi to po nich przejmują. Ale chyba trzeba by było zrobić jakieś warsztaty czy konferencję, żeby się zastanowić, jakiego rodzaju błędy robi ta starsza kadra, że nie ma tych młodych ludzi, którzy by chcieli to przejąć. Zauważam, że młodzi bardziej wolą tworzyć nowe stowarzyszenia niż wchodzić w stare organizacje, które mają skostniałych liderów. Na pewno jest to duży problem, również w Ożimku. Chociaż mam takie piękne rodzyunki i uwielbiam to, gdy widzę młodych ludzi, którzy działają, którym się chce.

## Stereotypowy wizerunek mężczyzny i kobiety

Obszerny fragment reprezentuje kategorię wypowiedzi związanych ze stereotypowym wizerunkiem osoby zajmującej się działalnością społeczną. Kobiety są widziane jako „histeryczki”, co jest pejoratywnym określeniem, a mężczyźni zajmujący stanowiska w instytucjach kultury są postrzegani jako „dziadersi”, co sugeruje sztywność na zmiany. Nie jest to wizerunek zachęcający do pełnienia funkcji.



**W18:** Oczywiście zdarza się usłyszeć różne negatywne rzeczy, np. o aktywistkach klimatycznych albo aktywistkach działających na rzecz praw kobiet często się mówi, że są histeryczkami, są przewrażliwione i tak dalej (...). Dyrektorami różnych instytucji kultury są zazwyczaj mężczyźni (...) i mówi się trochę potocznie o nich, że są dziadersami, że to dziady, które siedzą na tych stołkach (...).

## Bariera nie do pokonania – „Nie dla kobiety”

To kategoria, w której kobiety z jednej strony doświadczają ograniczania w zajmowaniu ważniejszych stanowisk, a z drugiej strony poprzez swoją bierność same się wykluczają z pełnienia funkcji równorzędnych mężczyznom. Kobiety przez swego rodzaju skromność same wykluczają się z ról eksponowanych i słyszą o tym z ust innych osób. Stereotypowe role kobiece są tu silnym czynnikiem kształtującym przekonania zarówno społeczne, jak i własne.



**W3:** Konkretnie słowa: „To po co się pchasz do polityki, skoro to miejsce dla mężczyzn”. (...) na pewno takie słowa towarzyszyły człowiekowi w wieku 14–16 lat, czyli w okresie kluczowym w kwestii rozwoju (...). Budujesz swoje poczucie własnej wartości, a ktoś ci wali coś takiego. To może zabość nastolatka, nastolatkę...

**W4:** Myślałam: „A w sumie to czemu?”. (...) nie muszę, wołałabym kogoś innemu dać to miejsce, żeby się wypróbował, bo ja mam już doświadczenie, tego nie potrzebuję. Ale koniec końców czułam od razu oburzenie: „Werka, no musisz być. Nie ma innej opcji. Nie masz już wyboru tak naprawdę”.

## Czynniki wewnętrzne jednostki

Motywacja i siła wewnętrzna to drugi obszar. Opisuje on ogólnie kwestie poczucia wpływu, energii do działania i wiary w siebie i swoje zadania. Są to kategorie oddające motywację i siłę wewnętrzną działaczek samorządowych w przeciwieństwie do poprzedniej kategorii, która reprezentowała wpływ środowiska zewnętrznego. Kategorie negatywne z tego obszaru są związane z poczuciem bycia zagrożoną w rywalizacji politycznej, poczuciem wykorzystywania sukcesów działaczek przez inne osoby, poczuciem niedocenienia, z trudnością złapania równowagi między życiem a pracą czy z poczuciem wypalenia się.

## Poczucie wpływu

Poczucie wpływu opisuje sytuację, w której działaczki mają wrażenie, że ich praca rzeczywiście wiąże się z uzyskiwanymi efektami i zmianą otoczenia. Kategoria ta jest obrazowana przez poniższy cytat.



**W11:** Zawsze mówiłam, że napędza mnie efekt i to, że mam wpływ na zmianę otoczenia, świadomości... To jest typowe dla wolontariuszy, że idą, robią, widzą szczęście ludzi podczas akcji i po niej i są przeszczeni z tego, jak to wszystko wyszło.

**W20:** To dla mnie bardzo budujące i uważam, że mam jakiś wpływ na to, że niektórzy ludzie mają lepsze życie.

## Energia do działania

Energia do działania to kolejna kategoria, która opisuje zapał do mobilizowania się podczas różnych przedsięwzięć. Taka mobilizacja pomaga osobom badanym w angażowaniu się w różnorodne akcje pomimo zmęczenia.



**W9:** *Zawsze w harcerzach najbardziej lubiłam to, że nieważne, ile mieliśmy czasu na przygotowanie czegoś – czy to był dzień, dwa czy tydzień – to i tak wszyscy się spinali; wiadomo było, że każdy sobie znajdzie zajęcie. (...) strasznie to uwielbiam – takie poczucie działania. Wszystkie te imprezy kojarzą mi się z harcerzami.*

**W7:** *Wielka potrzeba działania to u mnie główna cecha, która mnie motywuje do tego, żeby robić to, co trzeba. A teraz, jak jestem sołtysem, to mam co robić. W różnych okresach roku kalendarzowego mam różne zadania.*

**W16:** *Nie ukrywam, że to jest energia, która mnie zasila, że ludzie doceniają to, co robię, i dają mi swoją energię. Na każdą moją prośbę, gdy coś robimy, są bardzo chętni, bardzo aktywni.*

## Wiara w siebie i swoje pomysły

Wiara w siebie i swoje pomysły to kategoria opisująca to, że oprócz pomysłu na daną akcję działaczki starają się także być przygotowane na jej skutki. Daje im to pewność w podejmowaniu przedsięwzięcia i prezentowaniu go publicznie.



**W5:** *Staram się być dobrze przygotowaną, żeby mieć sensowny pomysł, żeby można było przewidzieć jego ewentualnie skutki. Żeby to miało jakiś sens, który pomoże innym dostrzec, że to jest ważne. (...) A wiadomo, że im lepiej się przygotowuję, im więcej o tym pomyślę, to tym swobodniej się czuję w takiej sytuacji.*

**W1:** *Zostałam wybrana prezesem i mogłam rozwijać swoje skrzydła poprzez przelewanie na papier pomysłów na realizację wydarzeń lokalnych i pozyskiwanie na nie środków (...). To wszystko bardzo mnie cieszyło i dawało mi satysfakcję i radość z tego, co robię. Pierwszy projekt pchnął mnie do kolejnych działań. Okazało się, że z każdym nowym pomysłem było coraz lepiej, coraz więcej mogłam robić i coraz bardziej było to uznawane i coraz bardziej cieszyło. Za tym też szła integracja międzyludzka, czyli każdy projekt angażował ludzi. A jak angażował ludzi, to czuli się oni odpowiedzialni za ten projekt, za jego sukces, za jego realizację.*

**W15:** *(...) To po prostu niesamowita przyjemność czerpania z tego, że potrafimy zmieniać otaczający świat. (...) Realizowanie tych wszystkich moich pomysłów jest sposobem na zaspokojenie moich potrzeb, bo najczęściej sięgam po te rzeczy, które mnie interesują. A jeżeli ludzie razem ze mną chcą w tym kierunku zmierzać i szukamy wspólnie, jak do tego dojść, to pozostaje mi się tylko cieszyć. Nigdy nie robiłam rzeczy, które mnie nie interesują. (...) Jak się czuje, że to mi się podoba? To rezonuje z moim wnętrzem i mam z tego radość. Zawsze mówiłam, że cudownie jest troszeczkę zmieniać świat na lepszy.*

## Emocjonalność

Ta kategoria opisuje formę przeżywania uczuć oraz ich komunikowania, co stanowi ważny element dla działaczek. Jest to pewna motywacja do pracy czerpana z własnej emocjonalności, z tego, co porusza lub denerwuje. Pewność siebie u kobiet działających w samorządach jest tu budowana na podstawie otwartości w komunikowaniu swoich emocji, co prezentuje poniższy cytat.





**W8:** Chodzi nawet o takie rzeczy, jak się zachować, jak się wypowiedzieć. Często kobiety chowają się za kimś: „Ty idź”. To jest też takie budowanie pewności siebie, ono wynika z potrzeb i takiego miękkiego komunikowania. Czasami z poziomu emocji, czyli jeśli coś cię wzrusza, porusza, jest dla ciebie ważne. Mam wrażenie, ludzie w swoich wypowiedziach często chowają się za jakimiś ideami, szczytnymi celami, a mówienie tego z poziomu serca jest bezcenne. (...) W działalności można tak o tym mówić, można być emocjonalnym, można się angażować, może cię coś poruszać, może cię coś wkurzać.

**W19:** Może są miękkie, bardziej wylewne, czasami, gdy ktoś je zdenerwuje, to sobie popłaczą; mężczyźni tego nie okazują. (...) Nie umieją się zdystansować do pewnych spraw. Ta emocjonalność będzie działać na ich niekorzyść. Powinny nauczyć się robić to tak, żeby tego nie pokazywać (...) żeby były przygotowane, żeby wiedziały, jak reagować w podbramkowych sytuacjach, jak się zachować. Jeżeli po drugiej stronie jest mężczyzna, a nawet nieraz kobieta, która wie, że może to wykorzystać, to właśnie działa to na ich niekorzyść.

## Równowaga w życiu i pracy

To obszerna kategoria opisująca to, że praca samorządowa w przypadku aktywnych kobiet oznacza poświęcanie czasu rodzinnego, prywatnego czy pracę w domu po zakończeniu swojej pracy podstawowej. Prowadzić to może do zachwiania równowagi pomiędzy odpoczynkiem, czasem dla bliskich a pracą. Prezentują to kolejne wypowiedzi. Prowadzi to również do konfliktów w relacjach osób aktywnych społecznie.



**W9:** Jeśli widzę, że przeginam, że długo mnie nie ma w domu, to dla mnie jest to też wewnętrzny konflikt. Czuję, że poświęcam mój dodatkowy czas, np. kiedy jest rada pedagogiczna albo zebranie koła gospodyń wiejskich, że powinnam być w domu, bo jest popołudnie, a gdzieś jestem. Wtedy tego nie lubię i wiem, że sama sobie czasem wkręcam te moje wyrzuty sumienia. Czasem są one podsycane przez Serafina, że może faktycznie powinnam zostać, odpuścić. Mierzymy się z tym na co dzień, żeby nawzajem funkcjonować.

**W13:** Gdybym miała szczerze policzyć realne godziny pracy, a te na papierze (...). Jest więcej takich rzeczy. Wracam do domu i robię plakat na jakieś wydarzenie, bo mam ciszę i spokój, nikt mi nie przeszkadza. Albo jak trzeba napisać maila do sponsora, to robię to z domu. TikToka w sumie też nagram z domu. Jest dużo takich działań, przez które ta granica między pracowaniem od–do bardzo mocno się zaciera. Także w bibliotece pracuję w ramach swojego etatu. Natomiast wiadomo, że nakładu pracy jest dużo więcej niż umowa przewiduje.

**W11:** Jak kobieta się zanurzy w dany temat, to oddaje się mu całkowicie. Na przykładzie samotnych matek widziałam, że faktycznie mężczyzna nie zaakceptował tego, że jej nie ma w domu (...).

**W15:** Czasami przychodzi taka myśl: „To jest bez sensu”. Leż w domu, weź książkę do ręki. Po co to robisz, później ludzie mają ci za złe, że coś jest nie tak, że wzięłaś 52 osoby, a chciały jeszcze 2. Ale chyba takie chwile zwątpienia ma każdy (...). Nie mam czegoś takiego, że leżę z książką i mam wyrzuty sumienia. Świadomie z pewnych rzeczy rezygnuję, 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.

## Czynniki zewnętrzne – socjoekonomiczno-instytucjonalne

Badania naukowe wskazują, że istnieje wiele czynników socjoekonomicznych wpływających na trudności, jakie kobiety napotykają w podejmowaniu działań społecznych. Niektóre z tych czynników są łatwo mierzalne i opisane, jak brak zasobów finansowych i nierówności płacowe (Kabeer, 2012).

Inne mówią o utrudnionym dostępie do edukacji; w Polsce dzieje się to raczej subtelnie na poziomie oczekiwań społecznych i ról płciowych (Razavi, 2013). Stereotypy płciowe działają także na poziomie instytucjonalnym (Gherardi i Poggio, 2018). Zauważana w badaniach jest także niższa reprezentacja kobiet w polityce generalnie. Niedostateczna reprezentacja kobiet dotyczy także podejmowania decyzji publicznych (Sassen, 2014).

Poniżej znajdują się poszczególne kategorie składające się na obszar czynników socjoekonomiczno-instytucjonalnych. Kategorie podzielono również na **wspierające (+)** oraz **negatywne (-)**.

## Docenienie, zauważenie i nagrodzenie pracy



**W9:** *Nie chcę generalizować, ale myślę, że każdy ma taką potrzebę, żeby od czasu do czasu coś usłyszeć i być zauważonym. Ale nie mam jakiegoś katalogu słów, które chciałabym słyszeć.*

**W19:** *Kiedyś mówiłam już komuś, że to, co robię, robię nie dlatego, żeby dostać jakąś statuetkę czy nominację (...). Najbardziej cieszę się z tego, gdy ktoś na spotkaniu powie, że jest zadowolony z tego, co robimy, bo to dotyczy całego zespołu. Pracuję na to, organizujemy jakieś szkolenie, jakiś wyjazd. I oni mogą z tego skorzystać i to procentuje.*

**W4:** *Każde słowo „dziękuję” to dla mnie zawsze coś miłego. Człowiek chętnie to słyszy. Nie potrzebuję jakiegoś wielkiego wow, tego, że ktoś mnie wywołana scenę i da mi jakąś nagrodę. Wystarczy mi powiedzenie: „Fajny projekt, dzięki, że to robisz”. Takie zwykłe, najprostsze słowa są dla mnie wystarczające.*

**W20:** *Jest przyjemnie, gdy ktoś gdzieś doceni i np. na Facebooku napisze, że fajnie, że mamy taką ekipę.*

*(...) Bardzo pozytywne chwile są wtedy, gdy np. idę gdzieś drogą i ktoś mnie zaczepia, gratuluje mi, że tyle się u mnie dzieje. (...) moja mama przychodzi z jakiegoś zebrania albo zakupów i mówi, że ktoś zwrócił jej uwagę, że gratuluje, że ma taką bardzo aktywną córkę i widzę, że moja mama jest dumna. Albo gdy moi rodzice są na jakichś zebraniach i widzą, że się wypowiadam na jakiś temat i ludzie są zadowoleni.*

**W15:** *Kobiety się szybko zniechęcają. Potrzebujemy tego, żeby nas doceniono.*

## Wczesne doświadczenia

To niezwykła kategoria, która opisuje, w jaki sposób kobiety, które dziś działają samorządowo, wspominają wpływ wczesnego wspierania ich, niekrytykowania ich i rozmawiania z nimi na obecne wybory życiowe. Działaczki opisują ważne osoby – autorytety – we własnym życiu, które miały dla nich czas i potrafiły z nimi dyskutować. Ważne też było poczucie uznania i sukcesu jako dziecka. Pokazuje to potrzebę akceptowania talentów przyszłych liderek, docenianie ich od najmłodszych lat i pozwolenie im na uczestniczenie w konkursach i zawodach.



**W3:** *Opowiem ci o mojej pani z pianina (...). Ostatni raz widziałam ją, gdy miałam 14–15 lat. Chciałam jej podziękować po latach, bo pospeliły się te wszystkie rzeczy, o których rozmawialiśmy, zamiast grać na pianinie. Rok temu przez przypadek prawie wjechałyśmy w siebie rowerami. Jezu, miałyśmy taką rozmowę. Podziękowałam jej za wszystko, opowiedziałam jej, co robię (...).*

*(...) Za tę każdą dorosłą osobę w moim życiu, ale może też jakiegoś przyjaciela czy koleżankę jestem bardzo wdzięczna. Na swojej drodze miałam bardzo dużo autorytetów (...). Wiedziałam, że oni naprawdę we mnie wierzą i chcą mnie popchnąć dalej, chcą mi w tym pomóc. Gdybym zaczęła ci opowiadać o wszystkich moich autorytetach, to byś pomyślała, że jestem jakimś dzieckiem szczęścia, bo każdy z nich coś mi dał.*



(...) i rodzice – nie było tak, że „Boże, po co to robisz”, tylko „Dobra, rób to, rób tamto”. Czasami mówili, że nie ukończyłam czegoś, ale myślę, że mieli świadomość, że dziecko mające 12 lat może czegoś nie dokończyć, ale jest zaangażowane. Nie gasili mnie nigdy. To było super, naprawdę.

**W5:** Już od 4 klasy brałam udział w wyborach samorządowych i zawsze kończyło się na tym, że byłam przewodniczącą szkoły. (...) taka wewnętrzna potrzeba działania to jest jedna sprawa. (...) To była bardzo kameralna szkoła, w klasie było 7 osób. To środowisko było małe i czułam się w nim bardzo swobodnie i dobrze. Wyróżniałam się w jakiś sposób na tle grupy... Zawsze byłam wysyłana na wszystkie konkursy. Często miałam najlepsze oceny, dlatego czułam się po prostu pewna siebie i zdecydowałam się na taki krok. Później zauważyłam, że to mi wychodzi i że czuję się w tym dobrze, i to, że byłam doceniana w związku z tym, co robię, co obudziło we mnie dalszą chęć i tak naprawdę trwa to do dzisiaj...

## Niestabilność finansowa

Działalność w ramach organizacji pozarządowych i aktywność społeczna jest niestabilną formą finansowania przedsięwzięć. Zarówno w zakresie podejmowania działań, jak i jako źródło utrzymania. Praca w społecznościach lokalnych, jeśli ma przyciągać nowe osoby, powinna dawać stabilną wizję zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a nie umowy- zlecenia. Jest to warunkiem założenia rodziny przez jedną z kobiet, co prezentują wypowiedzi poniżej.



**W18:** Fundusze w polskiej kulturze w odniesieniu do ilości pracy są bardzo marne. To jest też praca na umowie-zleceniu, która w moim przypadku, gdy mam jeszcze status studenta, jest akurat fajnym wyjściem, bo teraz nie płacę żadnych podatków. Ale kiedy już traci się status studenta, to praca na zlecenie jest nieciekawa... A zakładanie własnej działalności gospodarczej też wiąże się z różnymi utrudnieniami (...) patrząc na to, że kiedyś chciałabym np. założyć rodzinę albo kupić sobie mieszkanie, co jest jakąś podstawową potrzebą w życiu...

**W5:** (...) projekt trwa 2 lata i za 2 lata zobaczymy, co dalej. Ale to też utrudnia życie. Opiekunowie, czyli ludzie, którzy pracują w stowarzyszeniu, nie wiedzą, na czym stoją finansowo i na ile się zaangażować. Nie wiedzą, jak daleko mogą planować swoje działania. To jest też demotywujące (...). Może być tak, że w pewnym momencie ktoś uzna, że nasz projekt jest już niepotrzebny i po prostu nie dostaniemy finansów.

**W13:** Jeśli chodzi o czynniki zewnętrzne, to demotywujący jest zawsze brak kasy. Brakuje pieniędzy na różne działania. To smutne, gdy idę do dyrekcji i mówię, że fajnie by było, gdybyśmy coś zrobili albo kupili planszówkę i wiem, że moja dyrekcja bardzo by chciała, ale tylko rozkłada przede mną ręce i mówi jakby „sorry, nie ma”.

**W20:** Staram się nigdy nie mieć dochodów, bo wiem, że to powoduje dużo konfliktów w środowisku lokalnym. Zawsze więc działam z wolontariacie.

## To kolejny etat

Pewną konsekwencją niestabilności finansowej jest to, że zazwyczaj działalność samorządowa to kolejny etat, bo nie może być samodzielnie wynagradzaną aktywnością dającą godziwe utrzymanie.



**W19:** Dużo organizacji się zamyka. Starzejemy się jednak, a młode osoby nie za bardzo się angażują, bo muszą zarabiać na rodzinę. Problem: dzieci. Tłumaczą się, że nie mają tyle czasu, a osoby takie jak ja (60 plus) jeszcze są, ale za chwilę...Nie mamy nowego narybku. Kurczą się te organizacje i dużo się właśnie zamyka. (...). Zmęczenie tych liderów, wypalenie.

**W9:** Biorą na siebie za dużo i potem pojawia się przemęczenie.

**W4:** Kiedy jest tego wszystkiego za dużo, to mam poczucie, że nie mam na to po prostu siły. Jak się połączy te 2, 3 rzeczy... bo mam i studia przez weekendy, i pracę na cały etat plus wolontaryjnie jestem przewodniczącą. I każdy ma oczekiwania... Jestem osobą, która chce wszystkim tym oczekiwaniom sprostać i wszystkim jak najlepiej dogodzić, więc przerastają mnie czasami oczekiwania innych ludzi.

**W20:** (...) Mieszkanka przyniesie mi 10 jajek, innym przyniesie ciasto. Ludzie wiedzą, że nie mam czasu, bo ciągle działam przy świetlicy itp. Sadzę kwiaty przy świetlicy z dziećmi czy z mieszkańcami, plewię, a u mnie w ogrodzie kwiaty są zarośnięte. Kiedyś powiedzieli, że przyjdą do mnie i zrobią coś w moim ogrodzie. To było bardzo przyjemne.

**W20:** Jestem zapracowana, praktycznie pracuję 20 godzin na dobę (...). Staram się łączyć pracę z pracą społeczną (...). Na szczęście pracodawca pozwala mi łączyć część działań związanych z moim byciem sołtysem czy też w różnych stowarzyszeniach.

**W1:** Po nocach pisałam te projekty, mając trójkę dzieci (...).

**W7:** Miałam codziennie spisana listę, co mam zrobić, i wieczorem odhaczałam, co jest załatwione, a co przechodzi na następny dzień. Przy takim natłoku zajęć nauczyłam się spisywać różne rzeczy i wtedy jakoś to ogarniałam.

**W19:** (...) jak wyjeżdżam gdzieś do sanatorium (byłam w tamtym roku), to jest to dla mnie czas wolny. Na wakacjach nie byłam chyba od 10 lat.

## Nie ma młodych

Kolejnym problemem socjodemograficznym i społecznym jest mniejsze zaangażowanie młodych osób w działalność samorządową. Osoba badana w pierwszym fragmencie wskazuje wprost, że jest to kwestia utrzymania rodziny i braku czasu wynikająca z pełnienia roli rodzica. Natomiast obecne działaczki 60 plus są zmęczone i wypalone działalnością społeczną.



**W19:** Dużo organizacji się zamyka. Starzejemy się jednak, a młode osoby nie za bardzo się angażują, bo muszą zarabiać na rodzinę. Problem: dzieci. Tłumaczą się, że nie mają tyle czasu, a osoby takie jak ja (60 plus) jeszcze są, ale za chwilę... Nie mamy nowego narybku. Kurczą się te organizacje i dużo się właśnie zamyka. (...). Zmęczenie tych liderów, wypalenie.

**W18:** Lubię się uczyć, ale już ten czas się powoli kończy, bo to ponad 60 lat... Nie zawsze przyswajam pewne rzeczy i już się gubię w cyferkach. W naszym kraju ciągle jest problem z brakiem nowych członków, ludzi, którzy przejęliby obowiązki.

**W20:** (...) jakieś kolejne osoby, które by przyszły, zaangażowały się, miały jakieś nowe pomysły, inicjatywy, które poprosiłyby, żebym im pomogła i żebyśmy razem zaczęli działać. Nowa grupa osób z pomysłami, chęcią do pracy i która nie jest wyeksploatowana działalnością społeczną.

**W7:** Ogólnie rzecz biorąc, potencjał jest, tylko trzeba młodych zachęcić. Wiele osób jest bardzo zajętych, dysponuje mniejszą ilością czasu i żeby je zachęcić, w wielu przypadkach trzeba iść na kompromis. Żeby coś od kogoś uzyskać, trzeba również iść z nim na ugodę, bo coś trzeba zrobić. (...) Trzeba to wszystko umieć poukładać, jakoś godzić tych ludzi.

## Walka polityczna

Działalność samorządowa czy lokalna wiąże się z zaangażowaniem we współpracę z samorządami, a to skutkuje postrzeganiem działaczek społecznych z jednej strony trochę jako polityczek, a z drugiej strony trochę jako osób działających z ramienia samorządów.



**W5:** Na pewno mnie to zabolalo, że bylam nazywana czyims pionkiem. To jakby odczlowieczenie, jakies uprzedmiotowienie (...).

Dzialalnosc spoleczna kobiet jest czesto utozsamiana ze wstepem do zajecia sie kariera polityczna. Aktywnosc kobiet jest wtedy odbierana jako motywowana chacia startu w wyborach, co powoduje reakcje negatywne, takie jak „co by bylo, gdyby rzadzila nami kobieta”.



**W8:** Kobiety czesto sa traktowane jako zagrozenie polityczne. To najczestsze pytanie – czy bede startowala w wyborach. Zawsze odpowiadam: „Po co mi 1gmina, jak mam 8...”. To moja piaskownica.

**W10:** Slyszało się, że co by to byly za czasy, jakby nami rzadzila kobieta (...).

**W20:** To wlasnie najgorsze, co moze byc – ta zazdrosc innych sołtysów. Wczoraj mieliśmy zebranie. Widać bylo zazdrosc, że u mnie sa jakies inwestycje, że sama pozyskuje środki, że u mnie sie duzo dzieje. No ale ja nikomu nie bronie. Troszeczkę mnie zdenerwowalo, aż mi sie odechcialo, jak w zeszlym tygodniu pod jakimś zdjeciem z paczki dla seniorów inna sołtyska napisala, że ja to sie tylko promuje. Gdzie mam taką zasade, że w ogole nie zamieszczam moich zdjec i niekiedy pojawi sie jakies z 1 akcji spolecznej na 100.

(...) Kilka lat temu wystartowalam w wyborach do rady powiatu. Burmistrz mnie poprosil i naprawde mysalam, że dzialajac tyle z różnymi organizacjami (...). Wszyscy mi mówili, że na 100% zostana radna. Naprawde chcialam. Nie dla pieniedzy, tylko chcialam pieniedzy dla naszego regionu, bo uwazam, że ci radni nic nie robili. Przychodzili do mnie i mówili, że beda na mnie glosowac. No i przegralam te wybory. To bylo dla mnie bardzo dziwne. Nie moglam tego troche zrozumiec, bo jak sie tyle dziala, to powinniśmy to docenic. Myslam, że ludzie beda chcieli, żeby dalej wiecej sie dzialo, a jednak postanowili wybrac osebe, która nic nie robi, tylko dlatego że byla z partii, która wtedy akurat byla przy wladzy. To bylo dla mnie bardzo negatywne doswiadczenie. Juz nigdy wiecej nie startowalam w wyborach gdzieś tam wyzej.

## Ignorowanie przez samorzady

Samorzady i lokalne wladze to wazny element dzialalnosci spolecznej kobiet. Wladze lokalne moga wspierac lub okazywac brak zainteresowania. Zaangazowanie lub jego brak to zauwazalne kwestie. Istotny jest tez aspekt aktywnego wsparcia, bo brak przeszkadzania w inicjatywach wydaje sie niewystarczajacy. Badane dzialaczki samorzadowe chcialyby miec wiecej i aktywne wsparcie samorządów.



**W17:** (...) Kontakt z wladzami jakby jest, ale oni maja tyle czasu na wszystko, że mieliśmy zakladac w listopadzie mlodzięzową rade, a dopiero teraz ona bedzie na komisji i to sie tak bardzo ciagnie... Albo organizowalismy ostatnio wydarzenie, w którym pomagat sekretarz gminy, z którym wszystko zalatwialismy, a on i tak sie w ogole nie pojawial na tym spotkaniu.

**W13:** Tu jest różnie, ale nie powiedzialabym, że nieprzyjemnie (...). Raczej to jest takie: „Zrobimy”, „Damy rade”, ale w sumie nie widać woli, żeby tak bylo. Bardziej mam takie doswiadczenie, że ktoś nie przeszkadza, ale tez nie pomaga (...). To jest świetne w takiej mikroskali, bardzo pozytywnie ludzie na to reaguja, a w tej wiecej skali, urzedniczej, to nie przeszkadzaja, ale tez niespecjalnie pomagaja czy sie angazuja.

## Decyzja z góry

Badane działaczki za negatywny czynnik wpływający na ich motywację uznają podejmowanie z góry decyzji samorządowych bez konsultowania ich z innymi. W odczuciu kobiet jest to sytuacja, w której nie mają one możliwości kreatywnego działania, ponieważ borykają się z brakiem funduszy lub lokalu, co jest konsekwencją decyzji podjętych bez uzgodnienia. Czasem wręcz jakaś organizacja jest niemiłe widziana w oczach samorządowców, co jest przykładem próby regulowania, kto może aktywnie działać na terenie danego obszaru.



**W13:** Czynnikiem demotywującym zewnętrznym jest decyzyjność kogoś na górze (...). Ktoś tam na górze zdecydował, że np. jako biblioteka mamy zrobić taką i taką imprezę (...). Nikt mnie nie zapytał o zdanie, po prostu mam to zrobić. To frustrujące, więc wtedy trzeba włączyć kreatywność (...).

**W5:** (...) Po prostu wtrąciła nam się w to dorosła polityka. I jakieś interesy... Nigdy mi na nich nie zależało i w ogóle nie chciałam o nich słyszeć, a one zaczęły nam układać życie na co dzień. Na przykład mieliśmy odcięte środki na działania przez jakiś czas. I to miało być na miesiąc, dwa, a później okazało się, że to trwało pół roku (...).

**W19:** Bardzo długo wynajmowałam lokal na działalność społeczną, statutową. I pewnego razu z dnia na dzień dostaliśmy pismo, że trzeba go opuścić. To chyba dlatego, że próbowałam coś zmienić, ulepszyć życie organizacji w tej gminie. A że za bardzo się wtrącałam, to mi pogrożono palcem (...) że nie jestem mile widziana, lepiej się wynieść (...).

## Formalności, wypalanie się

Ostatnią kategorią są bariery związane z formalnościami, które mogą być dla osób działających społecznie niezrozumiałe, zawile czy trudne. Dochodzi też do przeświadczenia, że jest to zbędna dokumentacja, z której wszelkie wnioski nie zostaną nawet sprawdzone, co obrazuje poniższy fragment wywiadu.



**W6:** Demotywujące jest też nastawienie ludzi, gdy np. pójde coś załatwić do urzędu. Jest masa papierkowej roboty, która i tak nie ma celu, bo później nikt nie raczy odpowiedzieć na moje pytanie, udzielić mi jakiejś informacji, której potrzebuję, gdzie powinni np. dlatego, że jestem młodsza. Albo po prostu wiedzą, że nikt tego nie sprawdzi. Nie spełniają swoich obowiązków. To mnie zniechęca do czegokolwiek.

**W19:** Dlatego się liderzy wypalają, bo jest zbyt dużo papierologii, którą trzeba zrobić i tyle, bo jakiś przepis tego wymaga. Tracą dużo czasu na te dokumenty (...). Trzeba napisać sprawozdania, a to nie zajmuje jednego dnia.

**W6:** To bardzo często jest widoczne, gdy się coś z kimś załatwia. Widać taką niechęć z drugiej strony. Czasami rozumiem, że jest natłok jakiś zadań, to wtedy jest to jak najbardziej zrozumiałe. Ale są takie sytuacje, w których ludzie, którzy teoretycznie powinni nam pomóc, raczej specjalnie robią nam pod górkę.

# BADANIA JAKOŚCIOWE- WYWIADY ZOGNISKOWANE

## Osoby badane

Przeprowadzono 2 badania fokusowe w formie online. Łącznie w badaniach wzięło udział 10 aktywistek działających na rzecz swojego środowiska lokalnego: w pierwszym badaniu uczestniczyło 6 kobiet w wieku do 25. roku życia, w drugim – 4 kobiety w wieku od 30 do 45 lat. Wszystkie uczestniczki pełnią w swoich środowiskach więcej niż jedną funkcję społeczną, 6 z nich łączy pracę w różnych instytucjach i organizacjach z nauką (jako uczennice szkół średnich oraz studentki). Badane to m.in. członkini samorządu uczniowskiego, pracowniczka organizacji pozarządowej działającej na rzecz promocji wolontariatu oraz osób z niepełnosprawnością, członkini forum młodzieżowego, członkini młodzieżowej rady, członkini młodzieżowego sejmiku wojewódzkiego, członkini młodzieżowego strajku klimatycznego, członkini młodzieżowej rady teatralnej, członkinie Polskiej Rady Organizacji Młodzieżowych, realizatorki projektów młodzieżowych, członkini Parlamentu Młodych RP i Akademii Wiedzy Obywatelskiej, pracowniczka organizacji pozarządowej, wicedyrektorka domu kultury, wolontariuszka, pracowniczka gminnej instytucji kultury, organizatorka lokalnych imprez. Dobór osób do badania był celowy – uczestniczki były rekrutowane spośród grupy kobiet aktywnie działających na rzecz społeczności lokalnej.

## Procedura

Spotkania odbyły się na platformie Zoom. Na początku przedstawiano cel spotkania i główne założenia projektu oraz udzielano podstawowych informacji na jego temat, później po kolei zadawano pytania ze scenariusza, a po każdym z nich następował czas na odpowiedzi. Uczestniczki miały możliwość wypowiedzenia się, a osoba prowadząca spotkanie upewniała się, czy wszystkie osoby, które chciały, zabrały głos.

## Narzędzia badawcze

Na potrzeby badań fokusowych stworzono scenariusz składający się z 10 pytań – na obu spotkaniach był ten sam scenariusz.

1. Dlaczego zostałeś działaczką lokalną / liderką / sołtyską / radną / przewodniczącą itp.? Jak do tego doszło?
2. Jakie cechy powinna mieć kobieta aktywna, działaczka, liderka, aktywistka? Czy są jakieś cechy, które pomagają w działaniu, albo takie, które w nim przeszkadzają, utrudniają je?
3. Jakie trudności napotykają kobiety aktywnie działające w swoich społecznościach lokalnych? Co lub kto im najbardziej przeszkadza?
4. Czy kiedyś usłyszałaś coś, co zabolalo Cię w kontekście Twojej pracy społecznej? Jakie słowa Cię zabolaly, sprawiły, że chciałaś to rzucić? Kto Ci to powiedział? W jakiej sytuacji? Chcesz o tym opowiedzieć?
5. Czy ktoś kiedyś potraktował Cię/traktuje Cię inaczej tylko dlatego, że jesteś kobietą? Kto to był? Co to była za sytuacja? Chcesz o niej opowiedzieć?

6. Czego potrzebują kobiety, aby lepiej/skuteczniej działać? Co by je wspomogło?
7. A czego powinny unikać?
8. Co Cię motywuje do działania? Co sprawia, że Ci się chce? Co Ci daje siłę?
9. Czy są jakieś słowa, wypowiedzi innych, które sprawiają, że czujesz się doceniona? Czy jest coś, co chciałabyś słyszeć, żeby poczuć się docenioną i spełnioną?
10. Czego można życzyć aktywnym kobietom i dziewczynom? Czego życzyłabyś sobie?

Tabela 17. Pytania – badanie fokusowe

## Wyniki

### Dlaczego zostałam działaczką lokalną/liderką/ radną/ przewodniczącą itp.? Jak do tego doszło?

W wypowiedziach większości kobiet pojawił się wątek kontynuacji działań społecznych – kiedy już raz zaangażowały się w jakąś inicjatywę czy wstąpiły do organizacji (nawet przez przypadek), to równolegle lub po okresie tej pierwszej działalności angażowały się w kolejną.



**K1:** *U mnie to był trochę przypadek, bo 2 kolegów z klasy miało pomysł, żeby startować do samorządu, i zapytali mnie, czy chcę z nimi współpracować. Zgodziłam się. Zebraliśmy resztę zespołu i wygraliśmy. Jak już wygraliśmy, to trzeba było coś zrobić. Potem spotkaliśmy się z dziewczynami ze stowarzyszenia i stwierdziłam, że już się zaangażuję, a nie, że będę coś robić na pół gwizdka. Przekonała mnie miła atmosfera. Do tego, żeby robić coś w tym kierunku, pchnęło mnie poczucie samorealizacji.*

**K3:** *W gimnazjum zaczęłam się interesować polityką, ale tak jeszcze bardzo, bardzo pobieżnie. Bardziej interesowałam się jakimiś pojedynczymi problemami społecznymi, które dla mnie były ważne. I chyba pierwsze takie moje zetknięcie z większymi problemami, którymi się tak żywo zainteresowałam, to były właśnie sprawiedliwa transformacja i kryzys klimatyczny. Na początku brałam udział w pojedynczych wydarzeniach jako uczestnik, potem przez chwilę byłam w młodzieżówce i brałam udział w konferencjach, spotkaniach i tak dalej. Młodzieżówka mi nie podpasowała. To było takie pierwsze miejsce do działań, które sobie znalazłam, ale to nie było do końca to, czego chciałam. Stwierdziłam, że interesuje mnie kryzys klimatyczny, to wstąpię do młodzieżowego strajku, bo wiedziałam, że jest i że fajnie działa. Dołączyłam. Tam już mi się spodobało. Rok później były wybory do młodzieżowej rady i tak jestem tam od 2 lat. Zawsze ją miałam z tyłu głowy, że to jest bardzo fajne miejsce do działania. Myślałam, że to nie jest jeszcze ten moment, ale się zdecydowałam. Uważam, że to jest jedna z lepszych decyzji, które podjęłam.*

**K4:** *U mnie też zaczęło się bardziej z przypadku. Po wolontariacie szkolnym pierwszym krokiem było dołączenie do młodzieżowej rady i było to spowodowane po prostu ciekawością, żeby zobaczyć, jak w ogóle działa taka rada i czy rzeczywiście można mieć jakiś realny wpływ na wydarzenia czy np. życie kulturalne młodzieży w mieście. Rozpoczęło się to w 3 klasie gimnazjum, czyli około 2019 roku, więc jeszcze przed erą COVID-u, gdzie można było swobodnie żyć i organizować wszystkie wydarzenia.*



**K2:** Zaczęłam się angażować już w podstawówce. To była ostatnia klasa szkoły podstawowej. Nasza katechetka zaproponowała wyjście i organizowanie gier oraz spędzenie czasu z seniorami w szpitalu. Na początku to było 5–6 osób. Później troszeczkę to spopularyzowałam w szkole i z grupy pięcioosobowej zrobiło się nagle 25 osób, które chciały chodzić do szpitala co piątek po szkole. Później w gimnazjum był samorząd szkolny. Zaczęłam pracować z osobami z niepełnosprawnością w stowarzyszeniu i w liceum też trzeba było jakąś odpowiedzialność wziąć za siebie, więc zaangażowałam się w samorząd uczniowski. Wtedy to był taki największy przełom, ponieważ po chyba 20 latach reaktywowałam w liceum „Szkolne Centrum Wolontariatu”. Wzięłam to na swoje barki, bo wiedziałam, że może mi się udać. Miałam na początek 3–4 osoby do pomocy. Później nastąpiła współpraca z PCK, integracja między młodzieżą. Potem była polityka młodzieżowa i młodzieżowa rada – 2 kadencje i Forum Młodzieży, czyli młodzieżowy sejmik.

**K5:** Zaczęłam działać, kiedy dołączyłam do młodzieżowej rady, a potem zostałam jej przewodniczącą. To był moment kulminacyjny w czasie całej mojej działalności, bo po prostu się tym zainteresowałam. Chciałam coś robić już wcześniej, ale nie miałam takich możliwości, takiego podłoża. Młodzieżowa rada była dla mnie taką pierwszą możliwością, żeby zacząć faktycznie działać, i bardzo mi zależało na tym, żeby działać na rzecz mojej lokalnej społeczności, ponieważ tutaj się wychowałam. Znam tych wszystkich ludzi, wolę tę aktywność na miejscu. Było to początkiem mojej działalności. W sumie moją motywacją było właśnie to, że chciałam zrobić coś dobrego dla tych ludzi, których znam, też ich zintegrować. Chciałam zaktywizować przede wszystkim młodzież, która niestety jest mniej aktywną grupą.

**K6:** Przez 2 lata byłam członkiem samorządu; w zasadzie w 2 klasie liceum byłam tylko członkiem, a w 3 klasie byłam przewodniczącą szkoły. Staram się angażować w wiele inicjatyw. Zawsze jak pojawi się opcja, żeby się zaangażować w coś przyjemnego, związanego ze mną, to staram się pomóc i przekazać dalej te wartości czy inicjatywy, które są proponowane.

## Jakie cechy powinna mieć kobieta aktywna, działaczka, liderka, aktywistka? Czy są jakieś cechy, które pomagają w działaniu, albo takie, które w nim przeszkadzają, utrudniają je?

Spośród cech, które są ważne z perspektywy działalności na rzecz społeczeństwa, uczestniczki wymieniły kilka, w tym takie jak: cierpliwość, wyrozumiałość, empatia, stanowczość, wytrwałość, odwaga, komunikatywność, proszenie o pomoc, asertywność, bycie silną i zmotywowaną, otwartość na innych, otwartość na siebie, wiara w siebie i pewność siebie.



**K2:** Na pewno cierpliwość, bo nie wiemy na początku, z kim będziemy miały do czynienia podczas jakiegoś działania. Różne charaktery różnych osób mogą nam się np. nie spodobać, więc musimy też być wyczulone, żeby być cierpliwymi. Kolejną cechą jest wyrozumiałość i przede wszystkim empatia.

**K5:** Moim zdaniem stanowczość, bo ze względu na to, że jesteśmy kobietami, niektóre osoby mogą różnie postrzegać nas i naszą działalność. I taka wyrozumiałość i też empatia. To jakby nas troszeczkę odróżnia, że bardziej angażujemy się właśnie w te działania humanitarne czy wolontariat. Tutaj bym dodała do tego jeszcze stanowczość i też cierpliwość i wytrwałość, ponieważ myślę, że to jest bardzo ważna cecha, żeby się nie zniechęcać mimo wszystko i po prostu dążyć do tego, co sobie założyłyśmy.

**K1:** Myślę, że potrzeba na pewno dużo odwagi, przynajmniej, żeby zrobić te pierwsze kroki, żeby w ogóle zacząć działać, nie bać się wyjść do ludzi. Na pewno potrzeba komunikatywności, bo często mamy do czynienia z działaniami w grupie i to jest bardzo istotne. Jeszcze dodałabym umiejętność proszenia o pomoc. Dla mnie niektóre inicjatywy były trudne i bardzo się bałam, że coś nie wyjdzie, i wtedy właśnie była mi potrzebna bliska osoba. Osoba, której mogę się wygadać, która niekoniecznie miałaby mi pomóc z realizacją, ale żebym miała od niej wsparcie. Ważne jest to, żeby umieć też to zakomunikować.

**K4:** Myślę, że asertywność jest taką cechą. Kiedy dołączamy do projektów, często można wpaść w spiralę brania na siebie nowych obowiązków czy angażowania się w nowe projekty. To ważne, żeby umieć skupić się na jednym.

**K3:** Przede wszystkim bycie silną i zmotywowaną, co się też łączy z wytrwałością. Często jest tak, że na początku wszyscy chcą robić wszystko, ale potem, jak czas mija, to najbardziej udzielają się te najwytrwalsze osoby. Ważna jest też otwartość na innych, bo bardzo często przyjdzie nam pracować z osobami o innych poglądach i dalej trzeba zachować kulturę i chcieć wysłuchać tego, co mają one do powiedzenia. Nawet jeśli te poglądy mocno się z naszymi nie zgadzają. Kolejna cecha – otwartość na siebie, na zasadzie gotowości do wychodzenia ze swojej strefy komfortu. Jakbyśmy się nie zapierali, to w końcu przyjdzie takie działanie, które będzie nas delikatnie wypychać z tej strefy. Oczywiście wszystko robimy w zgodzie ze sobą, ale ważne jest to, żeby mieć gdzieś z tyłu głowy, że jesteśmy w stanie to zrobić.

**K6:** Uważam, że aktywistka społeczna musi przede wszystkim mieć bardzo dużo wiary w siebie, musi być przekonana. Musi wierzyć w to, co chce dalej przekazywać młodym ludziom, i musi być po prostu pewna siebie. Musi być gotowa do konfrontacji z ludźmi, którzy być może niekoniecznie będą jej poglądy pochwalali i podzielali.

**K7:** Przede wszystkim powinna być otwarta na potrzeby najbliższego otoczenia, empatyczna. Jednocześnie powinna być asertywna, aby uniknąć wypalenia.

**K8:** Liderka, aktywistka powinna być konsekwentna i zdeterminowana. Powinna być otwarta na ludzi i ich potrzeby. Aktywistki potrafią wyznaczać cele i do nich dążyć. Często są wizjonerkami, ale też realistkami. Przeszkadza im czasem zbyt duża wrażliwość i łagodność.

**K9:** (...) grubą skórę, przede wszystkim przebojowość i bardzo dużą komunikatywność, to musi być osoba, która ma dobry kontakt z ludźmi, jest otwarta.

## Jakie trudności napotykają kobiety aktywnie działające w swoich społecznościach lokalnych? Co lub kto im najbardziej przeszkadza?

Do głównych trudności uczestniczki badania zaliczyły kwestionowanie celu i znaczenia działalności osób młodych przez osoby dorosłe. Jedna z nich zauważyła, że fakt, iż są kobietami, może stanowić przeszkodę w aktywnym działaniu. Wskazują również na brak otwartości ze strony osób dorosłych, które są w jakiś sposób decyzyjne, do wysłuchania ich motywacji i potrzeb.



**K6:** Wszystkie jesteśmy młodymi kobietami i wydaje mi się, że trudność może polegać na tym, że nimi jesteśmy. Jako osoby młode czasami być może nie do końca jesteśmy postrzegane jako ktoś mający większe doświadczenie życiowe, mimo że wypowiadamy się na tematy, o których mamy pojęcie. To takie jakby kwestionowanie kompetencji, które może być połączone z tym, ile mamy lat. Jeśli młoda dziewczyna przychodzi z jakimś pomysłem do dorosłego mężczyzny, do szefa, to słyszy: „No dobrze, być może jest tam jakaś racja, być może jest w tym jakiś cel...”. Czasami może być tak, że to, że jesteśmy młodsze i jesteśmy kobietami, może utrudnić negocjacje, proponowanie pomysłów i tak dalej.

**K3:** Często są takie ataki z zewnątrz: po co coś robimy? Dlaczego w ogóle się za to zabieramy? To jest właśnie to spychanie w kontekście spraw priorytetowych i mniej priorytetowych. Cały czas te głosy z zewnątrz, które mówią, po co to robimy, czy nam się w ogóle chce, jaki jest tego cel i tak dalej. Ciągłe negowanie bez otwartości, żeby się właściwie cokolwiek dowiedzieć.



**K5:** W wielu przypadkach twierdzenie, że rzeczy, na których nam zależy i które chcielibyśmy zrobić, są mniej ważne od tych, które osobie dorosłej wydają się priorytetowe. Czyli troszeczkę spychanie tych rzeczy, które chcemy zrobić i które wynikają z naszych potrzeb typowo młodzieżowych. Uznawanie ich za drugorzędne, mniej ważne. Myślę, że to też jest jeden z problemów. I to postrzeganie nas, że nie dość, że jesteśmy młodymi, zdolnymi kobietami, to jeszcze reprezentujemy sprawy niekoniecznie najistotniejsze i które nie powinny być realizowane. Myślę, że to się wiąże z tym, że chociaż mamy coraz bardziej postępowe społeczeństwo, to jednak są osoby, które w jakiś sposób będą temu zaprzeczać. Kiedy przychodzi młoda, zdolna kobieta do jakiegoś mężczyzny, który ma już ileś tam lat doświadczenia, to on jest tym, który wie lepiej. Ten ktoś może jej faktycznie wysłuchać, ale nie do końca może to do niego dotrzeć. Po prostu słucha, ale tak, jakby tego nie chciał wysłuchać.

**K7:** Oprócz trudności wynikających czasami z obowiązujących przepisów czy normatyw są też takie, których zarzewiem są sami ludzie. Nie wynika to z ich złośliwości, lecz niekiedy z niezrozumienia podejmowanych działań albo bagatelizowania niektórych potrzeb społeczności lokalnych. Pochopna ocena, brak zrozumienia czy też brak osób chcących współdziałać – to nieliczne czynniki implikujące trudności.

**K8:** (...) długotrwałe układy często ze świata męskiego. Trudności, jakie napotykają, to brak zrozumienia i chęci współpracy.

**K9:** Nie ma pieniędzy. Cokolwiek chciałoby się zrobić, to nie ma pieniędzy bez względu na to, czy się jest kobietą, czy mężczyzną. Nawet wydaje mi się, że kobiety mają lepiej pod tym względem. A może też dlatego, że często decydentami są mężczyźni i łatwiej jest rozmawiać kobiecie z mężczyzną – prosić go o coś, bo użyje swojego uśmiechu, daru przekonywania (...) i tutaj chyba jest nasza przewaga (...).

## Czy kiedyś usłyszałaś coś, co zabolalo Cię w kontekście Twojej pracy społecznej? Jakie słowa Cię zabrały, sprawiły, że chciałaś to rzucić? Kto Ci to powiedział? W jakiej sytuacji? Chcesz o tym opowiedzieć?

Uczestniczki podzieliły się kilkoma sytuacjami, które miały miejsce w trakcie ich działalności społecznej.



**K6:** Wiadomo, że zdarzały się pojedyncze sytuacje, gdy np. jestem dumna z jakiejś inicjatywy, którą udało się zrealizować, a ktoś podchodzi do mnie i mówi: „Po co to było?”, „Co to miało na celu?”. Zawsze w takich sytuacjach staram się odpowiadać, że dobra, może tym razem nie udało się spowodować, że tobie będzie przyjemniej i łatwiej. Ale mam z tyłu głowy, że być może jest ktoś, kto nawet nie do końca się do tego przyzna, kto może też jest z tego obozu mówiącego „Po co takie działania?”, a jednak co do czego pomyśli sobie: „Kurczę, jest jednak trochę lepiej”.

**K2:** Raz miałam taką sytuację, która dotknęła mnie bardzo personalnie. To było, gdy byłam wolontariuszką w projekcie społecznym. Odbывała się terapia zajęciowa i uczestnicy tego projektu byli moimi podopiecznymi. Mieliśmy 2 wolontariuszki na 40 osób dorosłych z niepełnosprawnościami. Na koniec projektu była zaplanowana wycieczka w góry dla podopiecznych i ich rodziców, terapeutów i wolontariuszy. Pojechaliśmy na tę wycieczkę. Na wyjeździe nie musieliśmy odpowiadać za pomoc i wsparcie. Nie jechaliśmy tam do pracy, tylko aby odpocząć. Jedną z mam, którą znałam też prywatnie, podeszła do mnie i powiedziała: „Nie widzisz, że mam tam problem? Od czego wy tutaj jesteście?”. Ta sytuacja dotknęła mnie na tyle, że od tamtej pory tylko ją pamiętam. Nie każdemu się dogodzi. Wtedy po raz pierwszy po 5 latach pracy w wolontariacie zadałam sobie pytanie: po co ja to robię? To dotknęło mnie tak personalnie, że czułam się źle psychicznie i zaczęłam się nad tym zastanawiać.

Akurat na tym wyjeździe była też pani psycholog, więc jak się dowiedziała o tej sytuacji, to nas zaprosiła na rozmowę i spytała o historię naszej działalności. Ta mama koniec końców przeprosiła nas, bo chyba zrozumiała, co powiedziała. To było też zaplanowane przez organizatorów jako nagroda dla wolontariuszy i nie musiałyśmy tam pracować. Najgorsze było to, że rodzic nie widział wolontariusza jako człowieka, już nawet nie mówię, że dziewczyny. W takiej małej miejscowości, w środowisku lokalnym, w jakim funkcjonuję, rodzice tak postrzegają wolontariuszy, że oni są, muszą być, że nic im się nie należy, że robią coś, bo sami tego chcą. To jest racja, ale my też chcemy być godnie traktowani. Na równi, bez takiej krytyki wobec młodego człowieka. Jestem przekonana, że nie każdy tak by sobie to przetłumaczył jak ja. Teraz mam w grupie 26 wolontariuszy i jestem pewna, że gdyby usłyszeli taką uwagę po 2 latach albo po roku działalności wolontariackiej, to 10 osób by zrezygnowało, po prostu by się poddało.

**K1:** Na początku działalności w samorządzie mieliśmy różne wizje w zespole. I to jest normalne, ale spotkałam się trochę z takim brakiem szacunku dla czasu. Byliśmy w trakcie jakichś ważnych rozmów, a kolega do kolegi zaczął mówić o czymś kompletnie innym, co totalnie rozwalało pracę. Spotykaliśmy się o 20:00, 21:00, po całym dniu, i to strasznie demotyowało. Przez tę początkową fazę straciliśmy jako samorząd na takiej solidarności i już nie byliśmy zwartą grupą, tylko bardziej każdy działał na swoim polu, ale pod jedną nazwą (...). Była jeszcze jedna sytuacja, gdzie byłam szczerze zaskoczona, bo nie myślałam, że mogłabym się w ogóle z czymś takim spotkać. Zorganizowaliśmy dni tematyczne i wpadliśmy na pomysł, aby zrobić w szkole dzień piżamy. To było jakoś w marcu–kwietniu. Rozesłałam tę wiadomość też do nauczycieli, bo fajnie jak cała społeczność szkolna jest zaangażowana. I spotkałam się z 20 odpowiedziami, że powinniśmy się zastanowić, co robimy, ponieważ jest wielki post i powinniśmy to uszanować, że to nie jest pora na zabawy. Zrobiliśmy naradę, co się właściwie stało, czy powinniśmy to wycofać, czy nie. Doszliśmy do wniosku (jako grupa byliśmy zgodni), że jak są uczniowie i nauczyciele, którzy nie chcą brać w tym udziału, to OK, a ci, którzy chcą, to wezmą. Nie wycofaliśmy się z akcji, ale szczerze byłam zaskoczona, bo nie spodziewałam się takiej reakcji. Byłam zaskoczona, że akurat padnie ten argument – bardziej wyglądający na to, że znajdziemy jakiś powód, żeby to zablokować. Wcześniej robiliśmy jakieś gry zespołowe czy coś innego w czasie wielkiego postu i nie spotykaliśmy się nigdy ze sprzeciwem.

**K5:** Szczerze mówiąc, nie miałam osobiście takiej sytuacji, która by mnie jakoś bardziej dotknęła. Mam pewne spostrzeżenia, które dotyczą młodych kobiet i młodych mężczyzn, którzy działają. Ludzie ich po prostu zaczynają postrzegać jako polityków, którzy chcą negatywnie wpływać na społeczeństwo, którzy nie chcą zrobić niczego dobrego. Myślę, że to bardziej przez to, że w naszym kraju jest takie przeświadczenie, że politycy raczej nie chcą działać dla dobra społeczeństwa, a już tym bardziej dla społeczności lokalnej, tylko chcą zrobić coś złego – coś im zabrać i tak dalej. Więc w momencie, w którym faktycznie zaczęłam być bardziej rozpoznawalna – i to nie tylko wśród osób młodych, lecz także starszych – zapanowało przeświadczenie, że np. chcę kogoś zmanipulować. Ludzie przestali mnie postrzegać jako osobę, jako człowieka, tylko bardziej jako działaczkę, która chce coś osiągnąć dla swoich korzyści, a nie dla dobra ogółu. To było bardzo bolesne, ale wiem, że to spotyka więcej młodych osób. I też jest takie podejście dorosłych, że po co my to robimy, że przecież powinniśmy się uczyć, że nie zajmować się działalnością społeczną. Miałam też taki osobisty problem w szkole. Kiedy zaczęłam działać społecznie, nie wagarowałam, nie robiłam żadnych złych rzeczy, tylko przeznaczałam czas na robienie czegoś dobrego dla innych, to dorosłe osoby zamiast mnie wspierać czy być dumne, że mają ucznia, który faktycznie chce zrobić coś więcej, mocno takie działania ograniczali na różne sposoby (...). Na szczęście ta sytuacja już się ustabilizowała, ale to wtedy było dla mnie bardzo ciężkie. I to, że zwykli ludzie zaczynają cię postrzegać nie jako człowieka, który ma takie same potrzeby jak oni. Nie jesteśmy tylko osobami, które występują w mediach i podejmują jakieś inicjatywy. Jesteśmy też zwykłymi ludźmi, którzy spotykają się ze znajomymi, wyjeżdżają, mają swoje rodziny, więc postrzeganie nas tylko jako polityków, którzy mają swoje konkretne poglądy, jest krzywdzące.

**K3:** Miałam jedną nieprzyjemną sytuację i to było na samym początku, zaraz jak się angażowałam w szeroko rozumianą politykę. Byłam na jakimś wywiadzie, który był w formie debaty, która miała być debatą młodzieżową. Zostałam dobrana w tej debacie z mężczyzną, który miał mniej więcej 30 lat, i uważam, że to było trochę niesprawiedliwe. Już pomijając to, że może faktycznie rzuciłam się na głęboką wodę z tym wywiadem, ale to nie zmienia faktu, że były tam takie odzywki, które aż kipiały brakiem szacunku. To była debata czysto światopoglądowa, tam nie było miejsca na personalne odnośniki, a leciały tam odpowiedzi w stylu: „Widać, że tutaj koleżanka się pomyliła”, „Widać, że tutaj koleżanka nie wie, o czym mówi”, „Widać, że tutaj troszkę za młoda”. Takie głównie uwagi co do wieku i płci. Jak już 5 raz usłyszałam coś takiego podczas rozmowy, która trwała może 15 minut, to pamiętam, że poczułam się strasznie zdeptana i potraktowana ze skrajnym brakiem szacunku. Trochę nie wiedziałam, co z tym zrobić, bo zostałam z tym sama. I myślałam, że w sumie też zgodziłam się na to... To był taki negatywny aspekt tego, że się na coś zgadzamy.

**K4:** W czasie strajków kobiet organizowałyśmy z koleżanką strajk w naszym mieście w godzinach szkolnych, jako że było to głównie kierowane do studentów i uczniów. Kiedy zostało to ogłoszone w mediach, to pojawiło się dużo komentarzy, że powinno to być traktowane jako wagary, że osoby, które są jeszcze w wieku szkolnym nie powinny angażować się w takie sprawy, bo nie mają wiedzy i tak dalej. Nie było to co prawda personalne, ale rzeczywiście atmosfera była wtedy bardzo napięta i te komentarze jeszcze wzbudziły dosyć duże emocje. To było bardziej w przestrzeni internetowej.

**K7:** Czasami trudno ludziom zrozumieć, że można pracować na rzecz społeczeństwa, nie otrzymując z tego tytułu gratyfikacji finansowej, więc w kularach często się słyszy: „Na pewno coś z tego ma”.

**K8:** Zabolalo mnie, gdy usłyszałam, że jestem frajerką i że ludzi i świata nie zmienię, a moja praca nie ma sensu. Pracuję w dzielnicy z tzw. problemami, gdzie kilka lat temu rozpoczął się proces rewitalizacji, a na efekty pracy tzw. miękkiej trzeba czekać kilka, kilkanaście lat.

**K10:** Pojawił się kiedyś jeden – myślę, że nieprzemyślany – komentarz po jednej z imprez. Ktoś napisał, że można by pomyśleć o obecnych mieszkańcach wsi (...). Był to komentarz oczywiście osoby, która ani nie była zaangażowana w przygotowania do imprezy, ani też w niej nie uczestniczyła.

**K9:** Niezadowolenie – człowiek poświęca się, organizuje, przeznaczając ogrom swojego czasu i słyszy, że źle, że beznadziejnie, że nie wzięto pod uwagę czyjegoś głosu, który oczywiście nie był wyrażony. I to jest najbardziej denerwujące, że o tym, że czegoś nie uwzględniłam, nie wzięłam pod uwagę, dowiaduję się od osoby trzeciej. Czyli są to uwagi z offu, gdzie one powinny być wyrażone wprost (...). Krytyka od osób, które są zaangażowane, jest konstruktywną krytyką i ona jest fajna. Natomiast krytyka od tych, którzy nigdy nic nie zrobili, natomiast wiedzą, jak coś powinno wyglądać, a palcem nie kiwną i gdy ona jest jeszcze przerzucona na forum publiczne i zaczyna żyć swoim życiem – to nie jest fajne (...). To podcinanie skrzydeł przez osoby, które w żaden sposób nie są zaangażowane, ale krytkować potrafią (...). Te osoby, które są zaangażowane, nie będą krytkować, tylko pomogą (...) i jak usłyszysz kilka takich głosów krytycznych (bo jeden głos nie robi sprawy, ale kilka już tak), to zaczynasz się zastanawiać, że może mają rację, może źle to zrobiłam (...).

## Czy ktoś kiedyś potraktował Cię/traktuje Cię inaczej tylko dlatego, że jesteś kobietą? Kto to był? Co to była za sytuacja? Chcesz o niej opowiedzieć?

Większość uczestniczek nie przypomina sobie sytuacji, w której bezpośrednio doświadczyła dyskryminacji ze względu na płeć. Spośród badanych 2 osoby przytoczyły przykłady: 2 dotyczyły rówieśników, a 1 odnosił się bezpośrednio do działaczki.



**K5:** Nie miałam takiej sytuacji, przynajmniej sobie nie przypominam, żeby miała ona miejsce, na pewno nie w kontekście mojej działalności w samorządzie lokalnym. Ale wiem, że np. już na szczeblu krajowym są dziewczyny, które takich sytuacji doświadczają.

**K6:** Chyba mogę powiedzieć, że na całe szczęście nie przypominam sobie takich sytuacji.

**K4:** Wydaje mi się, że nigdy nie miałam takiej sytuacji. Jedyne, co sobie przypominam, to może jakieś ataki na całą organizację, na zasadzie jakichś krzyków, które się słyszy podczas marszu kobiet. Ale takiej stricte do mnie, to nie miałam na szczęście.

**K3:** Nie, nie miałam takiej sytuacji.

**K1:** Byłam świadkiem dwóch takich sytuacji. Na wuefie nauczycielka zwróciła uwagę mojemu koledze: zapytała się go, czy jego spodenki nie są przypadkiem zbyt obcisłe. I byłam naprawdę zaskoczona, bo dziewczyny zawsze noszą legginsy i nikt nie ma z tym problemu, a są to spodenki totalnie obcisłe. A jak chłopak takie nosi, to już to zwróciło uwagę nauczycielki. I druga sytuacja, jeśli chodzi o dziewczynę ze szkoły: jeden z nauczycieli (mężczyzna około pięćdziesiątki) kazał się dziewczynie ubrać, bo nosiła T-shirt i nie miała pod nim stanika.

**K2:** Moja sytuacja nie dotyczy stricte działalności społecznej (...). Byłam pierwszy raz w salonie samochodowym i zostałam megasłabo potraktowana. Czułam się tak, że po pierwsze jestem dziewczyną i przyszedłam sobie kupić auto, a po drugie, że jestem młoda i pan uważa, że nie mam pieniędzy, więc traci jego czas. I dopiero jak już jeździłam z nim tym autem, bo chciałam je zobaczyć, to zapytał, czym się w ogóle zajmuję. Wtedy jakby zrozumiał, że mnie na to auto stać. Jak zaczęłam z nim rozmawiać, jakie warunki leasingowe mnie interesują, wykazałam się jakąś wiedzą i kompetencjami, pokazałam, że nie jestem osobą, która przyszła z ulicy, tylko wiem, po co przyszłam i jakie informacje chcę uzyskać, to był bardziej skory do rozmowy. Ale np. powiedział do mnie taki tekst, gdy pytałam o jakieś auto, które jest dostępne: „To ma dobre wyposażenie, ale to nie jest ważne. Ważne, żeby się pani do koloru przekonała”. O co chodzi? Gdy kupuję samochód, to dla mnie nie jest ważne, jaki on jest, tylko jaki ma kolor? Gdyby przyszedł jakiś chłop, usiadłby i powiedział dokładnie to samo co ja, to na pewno ten pan nie powiedziałby mi: „Ważne, żeby pan był przekonany do granatowego, żeby się panu kolorek podobał”. Poczułam się trochę zażenowana. Idziesz kupować auto – to jest mnóstwo kasy i duże zobowiązanie finansowe. I słyszysz o tym, żeby się kolorek podobał i trochę się czułam... Na co dzień czuję się dobrze sama ze sobą, a tutaj dyskutuję z panem o kolorze. Może nie mam jakiejś superwiedzy z zakresu motoryzacji, ale interesują mnie parametry tego, co kupuję, a nie tylko kolorek. Jeszcze on to powiedział takim tonem, zdrobnieniem. To nie było: „Czy podoba się pani kolor samochodu?” normalnym tonem (...). Później uzyskałam informacje, które chciałam, ale faktycznie poczułam się trochę tak, jakbym nie była równym partnerem do rozmowy. I wiem, że jakbym przyszła z osobą starszą, np. z mamą, i to ona by kupowała ten samochód, to uważam, że byłaby inaczej traktowana niż ja. To jest jakby kwestia wieku.

**K7:** Nie przypominam sobie takiej sytuacji. Zresztą znam swoją wartość i tego rodzaju insynuacje raczej nie robią na mnie wrażenia.

**K8:** Nie zawsze jestem traktowana poważnie, szczególnie przez starszych panów z tzw. dawnej epoki. Panowie, tzw. działacze, nie traktują mnie poważnie, ale ja ich też nie. Te sytuacje mają miejsce, gdy planuję z nimi zorganizować jakieś otwarte wydarzenie. Mamy zupełnie inne wizje i pomysły.

**K9:** Na co dzień staram się tego nie zauważać. Nie widzę takiego traktowania w żadnych sytuacjach (...).

## Czego potrzebują kobiety, aby lepiej/skuteczniej działać? Co by je wspomogło?

W wypowiedziach uczestniczek pojawia się przede wszystkim potrzeba wsparcia ze strony osób dorosłych (np. nauczycieli/nauczycielek, opiekunów/opiekunek), wyrozumiałości wobec popełnianych błędów wynikających z braku lub małego doświadczenia, szacunku do potrzeb młodych ludzi, równego traktowania. Jedna z uczestniczek zwróciła uwagę na potrzebę wzajemnego wspierania się kobiet.



**K5:** Myślę, że jeśli to jest np. samorząd uczniowski albo młodzieżowa rada, to bardzo ważne jest wsparcie merytoryczne ze strony naszych poprzedników plus ze strony tych osób, które są jakby nad nami, czyli w przypadku samorządu uczniowskiego – np. dyrekcji, opiekuna samorządu, a w przypadku młodzieżowej rady – opiekuna tej rady czy kogoś z urzędu, kto się zajmuje tą radą. To szczególnie ważne, żeby motywować młode osoby do działania i traktować się w sposób równy, czyli żeby nie było takich sytuacji, w których moglibyśmy np. poczuć, że nasze potrzeby nie są ważne, czy że w ogóle nie będzie rozważane to, żeby coś zrobić, aby żyło nam się lepiej w danym mieście czy w danej społeczności. Czyli nie tylko wsparcie merytoryczne, ale też takie, że można się zgłosić z jakimś problemem, porozmawiać. To bardzo ważne na początku jakiejś działalności – nie tylko w samorządzie czy młodzieżowej radzie, ale w jakiegokolwiek organizacji społecznej czy pozarządowej. I takie wsparcie od dziewczyn dla dziewczyn. Dzisiaj kobiety są w stosunku do siebie bardzo zawistne. Zaryzykuję użycie tego słowa, ale wydaje mi się, że zazdrościmy sobie np. tego, która z nas wygląda lepiej, i porównujemy się do siebie nawzajem. A jakby zapominały o tym, że każda z nas jest wyjątkowa na swój sposób i że powinnyśmy się razem wspierać w tym właśnie, że jesteśmy kobietami, a zamiast tego zaczynamy zauważać te wszystkie nasze niedoskonałości, zaczynamy je sobie wytykać. Myślę, że taka kobieca solidarność jest szczególnie ważna, zwłaszcza jeśli chodzi o młode dziewczyny. Wśród nich to wytykanie sobie jakichś rzeczy czy nienawiść do siebie są bardziej obecne niż wśród kobiet dorosłych, które dojrzały do tego, że jednak takie coś nie ma sensu.

**K1:** Myślę, że potrzebne jest wsparcie ze strony dorosłych. Odkąd zostaliśmy samorządem, to opiekun samorządu nie angażuje się za bardzo w działania. A gdy przychodzimy z jakimś pomysłem do dyrekcji i mówimy, że chcielibyśmy na coś pieniądze, to pani mówi, że możemy stówkę wyciągnąć od rady rodziców i nie ma nic więcej, można pisać granty, zgłosić się po pomoc i jakby nie ma wsparcia ze strony takich autorytetów. Nie doświadczyłam tego, żeby ktoś mi dawał jakieś wskazówki. A jak został wybrany nowy samorząd, to spisałam mu listę, z kim współpracowaliśmy, z czego korzystaliśmy, żeby mu było łatwiej, żeby miał lepszy start i mógł od razu działać.

**K6:** Jesteśmy ludźmi młodymi, cały czas się uczymy i na pewno zdarzają się sytuacje, w których zabraknie nam doświadczenia życiowego. Dobrze byłoby to, gdyby inni dawali nam taką świadomość i pewnego rodzaju wsparcie mentalne: „Dobrze, że próbujesz”, „Próbuj – możesz popełniać błędy”. Wiadomo, one się będą zdarzały, ale mimo wszystko takie wspieranie to już jest jakiś krok. Taka świadomość, że każdy te błędy popełnia, a nie napędzanie się, że „Widzisz i po co próbowałeś, skoro tak czy siak nie wyszło”.

**K7:** Dodałabym do tego, co zostało powiedziane, że potrzebują akceptacji podejmowanych działań, wsparcia życzliwych osób, przychylności urzędników czy też samorządowców i odporności na stres.

**K8:** (...) wsparcia, najlepiej innych kobiet. Spotkań, rozmów, wizyt i szkoleń, gdzie poznaje się inne kobiety-aktywistki. I może jeszcze szkoleń motywacyjnych i sieciujących.

**K10:** Zaangażowania innych. Zauważyłam, że chętni do pracy są zawsze ci sami, a od negatywnego komentowania są ci, którzy nic nie robili.

**K4:** Z mojego doświadczenia wynika, że jeśli były jakieś protesty organizowane np. dla dziewczyn, to o wiele łatwiej było je zorganizować z pomocą osób decyzyjnych, które były kobietami i rozumiały potrzebę organizowania takich spotkań czy realizowania projektów, więc ewentualnie większa liczba takich osób na wysokich stanowiskach byłaby plusem.



**K9:** Odciążenia. Często kobiety traktują pracę społeczną jako odskocznnię (...) od ról im przypisanych, od normalnego, codziennego trybu. Jak wszystkie kobiety, potrzebujemy odciążenia od dzieci (...). Czy potrzebują wsparcia męskiego? Chyba nie, już nie. Nam, kobietom, jest chyba łatwiej, mamy tę umiejętność – i to jest nasz duży atut – że potrafimy załatwiać kilka rzeczy naraz i potrafimy to ogarnąć. Mężczyzna, jak słyszy odpowiedź „nie” na pytanie – to nie. Nas nie da się spławić jednym „nie” (...). Kobiety: „A czemu nie? A może by się pót dało załatwić? A jak już jedna czwarta, to może jednak pót?” – jesteśmy bardziej pod tym względem zaradne, wytrwałe, po prostu drażymy.

## A czego powinny unikać?

Uczestniczki zwracały uwagę, by unikać: niesłuchania siebie, konfliktów interpersonalnych, robienia wszystkiego samodzielnie, zapominania o sobie i swoich potrzebach.



**K3:** Powiedziałabym, żeby unikać niesłuchania siebie. I zastanowić się, czy jak wezmę sobie kolejną rzecz na głowę, to czy to mi posłuży, czy jest to tego warte. I żeby w miarę świadomie działać w zgodzie ze sobą.

**K5:** Unikania konfliktów przede wszystkim, czyli niebycie konfliktowym i niestawianie swojego zdania ponad zdanie innych, czyli też słuchanie innych osób. Myślę, że to jest bardzo ważne. Takie bycie spokojnym i rozsądnym w swoich działaniach. W momencie, w którym już się bardziej rozpędzamy, mamy wrażenie, że możemy zrobić wszystko, a ważne jest też, żeby znaleźć czas dla siebie, czas na odpoczynek. To jest istotne, żeby przede wszystkim zadbać o siebie, a nie myśleć cały czas o innych. I być też gotowym na to, żeby poprosić o pomoc, bo się zdarza tak, że źle oceniamy swoje możliwości i nie jesteśmy w stanie się z czymś wyrobić. I nie żyć w przekonaniu, że jest się ojcem sukcesu i wszystko trzeba zrobić samodzielnie, bo tylko wtedy to ma dla mnie wartość, jeśli zrobię to od początku do końca sama, nawet jeśli działam na niekorzyść całego projektu, w który jest zaangażowanych więcej osób. A ja muszę to zrobić sama, żeby sobie coś udowodnić.

**K10:** Chyba muszą unikać osób negatywnie nastawionych do danego przedsięwzięcia (...).

**K9:** Bycia obrażalską (...). Trzeba umieć przełknąć gorzką pigułkę i udawać, że się jej nie dostało (...). Ludzie bardzo często mówią różne rzeczy, nawet niechcący, które są nietaktowne albo przykre, i czasami trzeba umieć puścić je mimo uszu, zapomnieć o nich, a na pewno nie można się obrażać.

## Co Cię motywuje do działania? Co sprawia, że Ci się chce? Co Ci daje siłę?

Tutaj wśród wypowiedzi pojawiały się: satysfakcja z udanej inicjatywy, współpracownicy /współpracowniczki 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.



**K4:** Mnie zawsze motywuje satysfakcja. Jeżeli dana inicjatywa się udała, to jeszcze bardziej napędza mnie to do kolejnego działania. I druga rzecz to ludzie, z którymi współpracowałam, bo jeżeli widziałam po nich, że im się chce, to mi się automatycznie też chciało. A jeżeli widziałam, że im się tak średnio chce albo w ogóle, to wtedy mi jako liderce ten entuzjazm spadał. Ale wydaje mi się, że trzeba wiedzieć, po co się coś robi i dzięki temu pomimo różnych trudności idzie się do przodu.

**K5:** Myślę, że przede wszystkim ludzie ze względu na to, że lubię robić coś dobrego dla innych, lubię, kiedy mogę coś zmieniać na lepsze, to, że mogę w jakiś sposób ułatwić komuś życie. A przy tym wszystkim możemy realnie zmienić otaczającą nas rzeczywistość lokalną. To jest dla mnie bardzo motywujące.

**K3:** Dla mnie w dużej mierze motywujące jest to, że czuję, że nie stoję w miejscu i każde działanie, które podejmuję, posuwa mnie do przodu. Jeśli chodzi o samorozwój, to na pewno też satysfakcja. I ludzie oraz radość z tego, co robię. Cieszę się, że mam głos i miejsce, gdzie mogę coś z tym głosem zrobić, że mogę dołożyć swoją cegiełkę do większej całości. Ale też bym powiedziała, że ludzie – taki ogólny entuzjazm, jeśli chodzi o działanie. (...) I nawet nie muszą oni pomagać przy działaniu, ale jak widać ich wyraźną aprobatę, to zdecydowanie to motywuje. I jeszcze społeczność ludzi działających w opolskim – to naprawdę bardzo przyjazne osoby. Dyskusja, wizja na temat jakichś problemów czy planów na przyszłość to jest coś, co stymuluje i daje satysfakcję, że robię coś dla społeczności, rozwijam się i to potem może owocować.

**K2:** Dla mnie dużą rolę odgrywa pozytywny feedback, np. po przeprowadzonym projekcie. (...) to daje taką dużą motywację do działania. I taka społeczność, która się tworzy, bo w polityce młodzieżowej jest pewna liczba osób, która bierze udział w podobnych inicjatywach i też motywuje do działania i dodaje energii.

**K7:** (...) realizowane inicjatywy i zadowolenie ich odbiorców.

**K10:** Zadowolenie otoczenia dodaje skrzydeł.

## Czy są jakieś słowa, wypowiedzi innych, które sprawiają, że czujesz się doceniona? Czy jest coś, co chciałabyś słyszeć, żeby poczuć się docenioną i spełnioną?

Uczestniczki były zgodne, że bardzo często wystarczy im słowo „dziękuję” czy uśmiech zadowolonej osoby biorącej udział w ich inicjatywach, że nie oczekują wielkiej gratyfikacji i wdzięczności.



**K6:** Czasami to może być nawet takie zwykłe „dziękuję”. Jak organizuje się np. zawody z siatkówki dla wszystkich klas, to jak ktoś podejdzie i powie albo usłyszę, że rozmawia o tym z kimś innym, że to był fajny czas, to jest to na pewno słowo wsparcia; ludzie są zadowoleni z tego, co się zrobiło. I takie podziękowanie. Zdarzają się też sytuacje negatywne i one najczęściej są anonimowe, że np. ktoś na szkolnym spotku pisze: „Kto to wymyślił?”, „Jak to sobie wyobrażacie?” i tak dalej. Nikt nie odważył się tego nigdy powiedzieć w twarz, tylko zawsze to było anonimowe.

**K2:** To nawet nie muszą być słowa. Czasami wystarczy zobaczyć uśmiech na twarzy uczestnika czy osoby, do której miała trafić dana inicjatywa. Jeśli widzimy, że ta osoba szczerze się uśmiecha, to jest to pewnego rodzaju motywacją i prawdziwym podziękowaniem. Nikt nie musi wychodzić z tłumy i mówić „Tak, świetnie, że to zrobiłeś”. Wiadomo, to też byłoby miłe, ale sam szczerzy uśmiech potrafi powiedzieć bardzo dużo.

**K9:** (...) pochwała. My, kobiety, chyba bardziej potrzebujemy pochwał niż mężczyźni. Bardziej potrzebujemy tego doceniania, dostrzeżenia, że coś zrobiliśmy dobrze, że to jest fajne, wartościowe, zauważalne. Nie musi być tego nie wiadomo ile, tylko takie jedno dobre słowo, zauważenie, że ktoś widzi naszą pracę i ją docenia.



## Czego można życzyć aktywnym kobietom i dziewczynom?

### Czego życzyłybyś sobie?

Siły, wytrwałości w dążeniu do założonych celów, by się nie zniechęcać, gdy wystąpią trudności, wiary w siebie, nieprzejmowania się negatywną opinią, gdy pojawi się niepowodzenie, tylko przeanalizowania go na spokojnie, odpoczynku, dawania sobie czasu przed rozpoczęciem nowego projektu, solidarności, kreatywności, pamiętania, że wszyscy/wszystkie mierzymy się z podobnymi problemami oraz wzajemnego wsparcia, poczucia sensu, pozytywnych ludzi wokół siebie – tego uczestniczki życzą sobie i innym aktywnym osobom.



**K5:** *Przede wszystkim dużo siły i wytrwałości w dążeniu do założonych celów, żeby się nie zniechęcać w momencie, w którym albo spotykamy się np. z jakąś negatywną opinią, albo kiedy coś na początku nie wychodzi, nie jest idealnie dopracowane. Myślę, że dzięki takiej wytrwałości, siły i wiary w siebie mimo wszystko jesteśmy w stanie w przyszłości coś osiągnąć. I nieprzejmowanie się negatywną opinią, z którą często musimy się mierzyć. (...) Tego bym życzyła wszystkim osobom, które zaczynają swoją ścieżkę związaną z aktywizmem. Oczywiście w życiu te cechy też są bardzo przydatne i ważne.*

**K6:** *(...) 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 porządkie 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 działanie wejść z dobrą energią. Życzę też tego, żeby zawsze wracać do działania i sobie przypominać fajne sytuacje.*

**K3:** *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.*

**K2:** *Żeby cały czas mieć poczucie, że to, co robimy, ma sens i że ma jakiś odbiór, że ktoś chce nas wysłuchać. I pozytywnych ludzi, którzy razem z nami chcą robić jeszcze większe rzeczy.*

**K7:** *Niegasnącej wiary w ludzki potencjał i kapitał.*

**K8:** *Wspierających ludzi wokół siebie.*

**K9:** *Siły i takiego rozciągacza czasu jak miała Hermiona, żeby dało się zrobić więcej. Widzę wiele kobiet, które chcą więcej robić (...). Żeby działać na wsiach trzeba coś poświęcić (...). I cierpliwości, i szczęścia, żeby gdzieś w odpowiednim momencie dotrzeć do decydentów, pieniędzy. I dobrych ludzi wokół siebie – to jest chyba najważniejsze. Jak się ma dobrych ludzi wokół, to można góry przenosić.*

# PODSUMOWANIE

W ramach niniejszego raportu wykonano 3 badania: badanie ankietowe, wywiady indywidualne i badanie fokusowe. Ich celem było przybliżenie obrazu kobiet, które podejmują lokalną działalność samorządową w różnej formie.

Podsumowując: badanie ilościowe wykonane na próbie 108 osób dotyczyło nakreślenia obrazu aktywistki w społecznościach lokalnych. Wyniki pokazały, że najwięcej badanych kobiet mieszka na wsi, a średni staż działalności społecznej liderek wynosi 11 lat. Tylko 36% działaczek lokalnych dostaje jakiegokolwiek wynagrodzenie za swoją pracę. Kobiety najczęściej angażują się w aktywność społeczną od 3 do 8 godzin w tygodniu. Z badań wynika, że mężczyźni bardziej niż kobiety oceniają działalność samorządową jako ścieżkę kariery, być może dlatego, że ponad 60% z nich otrzymuje za nią wynagrodzenie, nawet częściowo. Badane kobiety doświadczają większych trudności ekonomicznych niż mężczyźni.

Wyniki pokazały także dodatnią istotną korelację między poczuciem spełnienia a Skalą Uogólnionej Własnej Skuteczności oraz ujemną korelację między uogólnioną własną skutecznością a poczuciem wypalenia liderek.

Ponadto dokonano klasyfikacji jakościowych odpowiedzi badanych kobiet i wykazano, że najczęściej wskazywały one na takie trudności w działaniu, jak brak funduszy, brak miejsc na spotkanie i niechęć ludzi oraz władz do współpracy. Badane liderki do dalszego rozwoju potrzebują finansów, ludzi do współpracy oraz innych organizacji pozarządowych i współpracy z nimi. Na dalszych miejscach wymieniały takie elementy, jak współpraca z władzami, szkolenia czy więcej czasu. Badane kobiety najbardziej potrzebują wsparcia, pieniędzy na działalność i równego traktowania. Ponadto w ich wypowiedziach pojawiają się takie kwestie, jak akceptacja, szkolenia i motywacja do działania.

W badaniach indywidualnych kobiet wyróżniono wiele form dyskryminacji, takich jak dyskryminacja płacowa, dyskryminacja w zakresie obsadzania stanowisk, hejt w internecie, seksizm tradycyjny i technologiczny, twarzym, komentowanie w trzeciej osobie, pomijanie głosu kobiet, lekceważenie, odmawianie przestrzeni na wypowiedź i podcinanie skrzydeł. Liderki doświadczają także odbierania im merytoryczności, nieużywania form żeńskich, pomijania w witaniu się i docenieniu oraz ignorowania. Te kategorie obejmują różne sytuacje, w których działaczki są dyskryminowane na podstawie swojej płci i które uniemożliwiają im pełne wykorzystanie swojego potencjału w życiu zawodowym i społecznym.

Podsumowując powyższe badania, można stwierdzić, że kobiety zaangażowane w działalność lokalną napotykają wiele trudności, zarówno związanych z otoczeniem, jak i z własnymi motywacjami i swoją siłą wewnętrzną. Wśród czynników zewnętrznych i relacyjnych, które wpływają na wystąpienie przeszkód w podejmowaniu działań społecznych przez kobiety, wymieniono m.in. brak wsparcia ze strony rodziny i bliskich, stereotypowe wizerunki płci, bierność społeczną, a także brak poczucia wspólnoty i otoczenie, które nie zachęca do podejmowania działań społecznych.

Drugim obszarem, który wpływa na pojawienie się trudności w działalności lokalnej kobiet, są czynniki związane z ich własnymi motywacjami i siłą wewnętrzną. Kobiety często mierzą się z takimi wyzwaniami, jak poczucie zagrożenia w rywalizacji politycznej z mężczyznami, kłopoty z zachowaniem równowagi w życiu osobistym i zawodowym, poczucie niedocenienia czy problemy z uzyskaniem wsparcia ze strony innych organizacji społecznych.

Trzeci obszar czynników wpływających na wystąpienie trudności w działalności lokalnej kobiet to te socjoekonomiczne i instytucjonalne. Wspierające kategorie wskazywane przez osoby badane to m.in. docenienie i zauważenie przez instytucje, wcześnie doświadczenia działaczek, a także wsparcie finansowe ich przedsięwzięć i stabilność finansowania organizacji oraz podejmowanych inicjatyw społecznych. Jednakże na aktywność liderek ma wpływ także wiele negatywnych czynników, takich jak ignorowanie ich działań przez samorządy, brak osób młodych, wpłatanie się w walki polityczne, decyzje zapadające z góry przez instytucje bez podjęcia dialogu oraz nadmiar formalności i dokumentacji.

Wszystkie te kwestie przekładają się na niższą reprezentację kobiet w działalności lokalnej, co skutkuje mniejszą równością płci i mniejszym wpływem kobiet na decyzje podejmowane w ich społecznościach. Dlatego ważne jest, aby zwrócić uwagę na te trudności i stworzyć odpowiednie warunki dla kobiet, które zachęcą je do zaangażowania się w aktywność społeczną i polityczną.

W badaniu fokusowym przeprowadzonym na grupie 20 liderek uczestniczki wymieniły cechy, które uważają za istotne w działalności na rzecz społeczeństwa. Wskazano także na trudności związane z kwestionowaniem celu ich działalności przez osoby dorosłe oraz z brakiem otwartości osób decyzyjnych na wysłuchanie potrzeb i motywacji młodych ludzi. Uczestniczki potrzebują wsparcia i wyrozumiałości ze strony dorosłych oraz wzajemnego wsparcia kobiet. Ponadto bycie kobietą – i to młodą – utrudnia podejmowanie działań, poważne traktowanie przez innych i otwartość w komunikacji. Większość działaczek nie przypomina sobie sytuacji, w której bezpośrednio doświadczyła dyskryminacji, 2 z nich jednak przytoczyły przykłady dyskryminacji ze strony rówieśników. Jednocześnie pomocne dla kobiet w ich działalności jest wsparcie i wyrozumiałość ze strony osób dorosłych, takich jak nauczyciele, opiekunowie czy opiekunki. Badane zwracały uwagę, by unikać niesłuchania siebie, konfliktów interpersonalnych, robienia wszystkiego samodzielnie oraz zapominania o sobie i swoich potrzebach. W kwestii motywacji do działania wypowiedzi uczestniczek wskazywały na takie elementy, jak: satysfakcja z udanej inicjatywy, zaangażowanie współpracowników/współpracowniczek, świadomość swojego celu, lubienie swojej działalności, świadomość wpływu na otoczenie, rozwój osobisty, poczucie posiadania ważnego i znaczącego głosu, aproba społeczna oraz poczucie przynależności do aktywnej grupy.

## Zalecenia

- 1. Jeśli widzisz w młodej kobiecie, dziewczynce potencjał i chęć do działania – nie podcinaj jej skrzydeł! Wzmacniaj ją, dopinguj, motywuj, słuchaj, pomagaj jej, doceniaj jej zaangażowanie, pomysły, pracę. Pokaż, co innego jeszcze można robić, ale nie zmuszaj jej do niczego. Jej ewentualne porażki traktuj jak lekcję – i tak też jej je tłumacz – dzięki której dowiedziała się czegoś nowego, że coś nie działa, że trzeba coś poprawić albo zrobić inaczej, że dzięki tej lekcji jest o krok do przodu, bo czegoś się nauczyła.**
- 2. Jeśli znasz kobietę, która udziela się społecznie (niezależnie od funkcji) – zauważaj jej pracę, doceniaj ją, mów, jeżeli tak uważasz, że jej praca jest potrzebna i wartościowa.**
- 3. Wspieraj kobiety w działalności samorządowej. Kobiety są bardziej narażone na trudności ekonomiczne i nierówności płacowe lub nieodpłatną działalność na rzecz środowiska lokalnego. Warto zatem zapewnić kobietom większe wsparcie finansowe i promować ich inicjatywy, aby zapobiegać dyskryminacji ze względu na płeć.**
- 4. Zachęcaj do równego traktowania. Kobiety potrzebują zarówno tego, jak i motywacji do działania. Dlatego istotne jest, aby przekonywać kobiety (szczególnie młode) do podejmowania działań społecznych i gwarantować im równy dostęp do zasobów i informacji.**
- 5. Organizuj lub wspieraj szkolenia dla kobiet. Potrzebują one wsparcia i kursów, aby rozwijać swoje umiejętności i zdolności w zakresie samorządności. Dlatego warto organizować szkolenia dotyczące różnych aspektów działalności społecznej, takich jak zarządzanie finansami, komunikacja, przywództwo itp.**
- 6. Zachęcaj do współpracy. Kobiety potrzebują większej współpracy i wsparcia – tak indywidualnego, jak i ze strony organizacji pozarządowych. Dlatego warto mobilizować kobiety do współpracy lub wspierać networking między organizacjami, aby zwiększyć ich wpływ na społeczność lokalną.**
- 7. Promuj dialog międzypokoleniowy. Młode kobiety działające na rzecz społeczności lokalnej często spotykają się z kwestionowaniem celu ich działalności przez osoby dorosłe. Warto propagować dialog międzypokoleniowy, aby poprawić wzajemne zrozumienie i wzajemne wsparcie.**
- 8. Zachęcaj do aktywności. Kobiety potrzebują motywacji do działania i poczucia posiadania ważnego, docenianego głosu w społeczności lokalnej. Warto zatem mobilizować je do aktywności i udzielania się w życiu społecznym, aby zwiększyć ich poczucie wpływu i motywację do działania.**

# LITERATURA CYTOWANA

1. Bandura A., *Self-efficacy. Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*, „Psychology Review” (1977) nr 84(2), s. 191–215.
2. Bandura A., *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York 1997.
3. Charmaz K., *Constructing grounded theory (introducing qualitative methods series)*, 2014.
4. Eagly A.H., Carli L.L., *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*, Harvard Business Press, 2007.
5. Gherardi S., Poggio B., *The organization of gender in the grassroots volunteering for refugees: The case of Calais*, „Gender, Work and Organization” (2018) nr 25(6), s. 627–643, doi: 10.1111/gwao.12254.
6. Glaser B.G., Strauss A.L., *The discovery of grounded theory*, Chicago: Aldine 1967.
7. Glick P., Fiske S.T., *The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism*, „Journal of personality and social psychology” (1996) nr 70(3), s. 491–512.
8. Gupta V., Turban D.B., Wasti S.A., Sikdar A., *The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur*, „Entrepreneurship theory and practice” (2009) nr 33(2), s. 397–417.
9. Halim M.L., Ruble D., Tamis-LeMonda C., Shrout P.E., *Rigidity in gender-typed behaviors in early childhood: A longitudinal study of ethnic minority children*, „Child development” (2013) nr 84(4), s. 1269–1284.
10. Jurczyński Z., *Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Psychologica” (2000) nr 4, s. 11–15.
11. Kabeer N., *Women’s economic empowerment and inclusive growth: Labor markets and enterprise development*, Overseas Development Institute 2012.
12. Lee H., Kim Y., *Gender Pay Gap and Economic Development: Evidence from OECD Countries*, „Sustainability” (2021) nr 13(2), s. 111–125.
13. Liff S., Ward K., *Distorted views through the glass ceiling: The construction of women’s understandings of promotion and senior management positions*, „Gender, Work and Organization” (2001) nr 8(1), s. 19–36.
14. Locke E.A., Latham G.P., *A theory of goal setting and task performance*, New York: Prentice Hall 1990.
15. Maruszewski T., *Psychologia poznania: umysł i świat*, Gdańsk 2017.
16. Miller D.I., Eagly A.H., *The development of children’s gender-science stereotypes: A meta-analysis of 5 decades of US draw-a-scientist studies*, „Child development” (2017) nr 88(4), s. 1478–1491.
17. Moss-Racusin C.A., Dovidio J.F., Brescoll V.L., Graham M.J., Handelsman J., *The impact of gender stereotypes on the perception of male and female engineers’ competence*, „Journal of Social Issues” (2012) nr 68(4), s. 643–662.
18. Palmore E., *Three decades of research on ageism*, „Generations” (2005) nr 29(3), s. 87–90.
19. Razavi S., *Women’s economic empowerment: A development approach in the post-2015 UN development agenda*, „Gender & Development” (2013) nr 21(1), s. 1–13, doi: 10.1080/13552074.2013.767309.
20. Rudman L.A., Glick P., *Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women*, „Journal of Social Issues” (2001) nr 57(4), s. 743–762.
21. Sassen S., *Expulsions: Brutality and complexity in the global economy*, Harvard University Press 2014.
22. Schwarzer R., *Measurement of Perceived Self-efficacy: Psychometric Scales for Cross-cultural Research*, Berlin 1993.
23. Schwarzer R., Fuchs R., *Self-efficacy and Health Behaviours*, w: *Predicting Health Behaviour: Research and practice with social cognition models*, red. M. Conner, P. Norman, Open University Press 1996, s. 163–196.
24. Smith J., *What is faceism and why is it a problem?*, „The Guardian” (2019).
25. Studzińska A., Wojciszke B., *Przekonania o genezie różnic płci a legitymizacja nierówności kobiet i mężczyzn*, „Psychologia Społeczna” (2014) nr 9, s. 4.
26. Sue D.W., Capodilupo C.M., Torino G.C., Bucceri J.M., Holder A.M.B., Nadal K.L., Esquilin M., *Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice*, „American Psychologist” (2007) nr 62(4), s. 271–286.
27. Swim J.K., Hyers L.L., *Excuse me – What did you just say?!: Women’s public and private responses to sexist remarks*, „Journal of experimental social psychology” (1999) nr 35(1), s. 68–88.

28. UN Women, Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development, New York 2018.
29. Williams J., Dempsey S., Sexual harassment and sexual assault: A feminist philosophical perspective, Springer 2014.
30. Wojciszke B., Człowiek wśród ludzi: zarys psychologii społecznej, Warszawa 2003.
31. Women in Management (Quick Take), <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/> (dostęp: 17.05.2023).



# NOTA O INSTYTUCJACH REALIZUJĄCYCH PROJEKT

## Fundacja Laboratorium Zmiany

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

Fundacja Laboratorium Zmiany powstała w 2015 roku. Aktualnie nasz zespół liczy 10 osób. Uczymy się, szukamy rozwiązań, wspieramy, eksperymentujemy, dajemy przestrzeń. Chcemy dzielić się naszą wiedzą i doświadczeniem, które zdobywałyśmy podczas własnej praktyki i uczestnicząc w wielu specjalistycznych szkoleniach i kursach.

### Czym się zajmujemy w Laboratorium Zmiany?

#### Organizacja antykonferencji

To nasza specjalność! Organizujemy konferencje, wykorzystując metodę otwartej przestrzeni i samoorganizacji grupy uczestniczącej w spotkaniu. Antykonferencja ma swój temat przewodni (ustalony przez organizatora/organizatorkę), ale o tematach rozmów i dyskusji decydują osoby, które się na niej pojawiają. Dzięki temu wszystkie osoby uczestniczące mają możliwość zabrania głosu, dzielenia się swoim doświadczeniem i pomysłami, a także zaplanowania kolejnych działań. Spotkanie ma ustaloną strukturę i jest moderowane przez nasze trenerki.

#### Warsztaty dla młodzieży

Mamy na koncie tysiące godzin spędzonych na warsztatach z młodzieżą. Najczęściej podejmujemy temat odwagi, sprawczości, aktywności obywatelskiej. Zastanawiamy się, jak stereotypy wpływają na nas i innych, jak reagować w trudnych sytuacjach, jak komunikować swoje potrzeby i oczekiwania, co nas ogranicza w byciu sobą – wspieramy młodzież w rozwoju i zachęcamy do działania.

#### Warsztaty antydyskryminacyjne

Prowadzimy warsztaty antydyskryminacyjne skierowane do dorosłych – studentów/studentek, nauczycieli/nauczycielek, pracowników młodzieżowych/pracowniczek młodzieżowych. Uczymy i trenujemy, jak wspierać osoby, z którymi się pracuje, jak zwracać uwagę na ich potrzeby, jak reagować na przejawy dyskryminacji i jak tworzyć w swojej pracy bezpieczną przestrzeń dla wszystkich.

#### Wymiany międzynarodowe dla młodzieży

Wymiany międzynarodowe to możliwość kontaktu z rówieśnikami/rówieśniczkami z innych krajów, zawarcia nowych znajomości, a przy tym udziału w wielu dyskusjach i rozmowach na tematy, które są nam bliskie. To krótkie wyjazdy (najczęściej trwające około tygodnia) z tematem przewodnim (np. wzmacnianie kobiet w środowiskach zmaskulinizowanych) przeznaczone dla osób w wieku 18–30 lat. W ramach programu Erasmus+ organizujemy wymiany w Polsce i wysyłamy naszą młodzież za granicę.

#### (Współ)tworzymy gry

Gry miejskie, planszowe – w grupach roboczych zastanawiamy się nad celem gry, potrzebami grupy docelowej i nad oczekiwaniami twórców. W naszym portfolio mamy grę planszową o odwadze dla dzieci i młodzieży, grę planszową zwiększającą poczucie sprawczości dla dziewczyn, gry miejskie tworzone z myślą o przeciwdziałaniu radykalizacji młodzieży. Wiemy jak gry „działają” i jak je tworzyć.

## Tworzymy publikacje

Na swoim koncie mamy podręcznik metody Design Thinking, poradniki i broszury dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, narzędziowniki, programy warsztatowe.

<https://laboratoriumzmiany.org/>

<https://www.facebook.com/FLaboratoriumZmiany/>

<https://www.youtube.com/channel/UCeMkQX12JTGBaW4sT1HVDmg>

<https://www.instagram.com/laboratoriumzmiany/>

<https://open.spotify.com/show/3nkoXSnyA92sVjDHicEHre?si=fXKliZYdR46cHepH-V5ULg&nd=1>

**e-mail:** [zarzad@laboratoriumzmiany.org](mailto:zarzad@laboratoriumzmiany.org)

Fundacja Laboratorium Zmiany  
ul. Jana Sobieskiego 15  
46-081 Dobrzeń Wielki

**KRS:** 0000571454

**NIP:** 9910502051





# Stowarzyszenie „Europa luvenis”

Stowarzyszenie „Europa luvenis” powstało w 2014 roku z inicjatywy grupy młodych ludzi, liderów młodzieżowych, chcących zachęcić młodych do aktywności i rozwinąć działania na rzecz młodzieży w województwie opolskim. W ciągu ostatnich kilku lat przeszliśmy drogę od organizacji młodzieżowej, próbującej swoich sił w lokalnych projektach, do jednego z najbardziej doświadczonych i aktywnych opolskich NGOów działających na rzecz wsparcia młodzieży i rozwoju polityki młodzieżowej.

W Stowarzyszeniu „Europa luvenis” wierzymy, że młodzi ludzie mogą i powinni kreować otaczającą ich rzeczywistość. Mają potencjał i możliwości – wystarczy tylko stworzyć im ku temu odpowiednią przestrzeń.

Działamy z młodzieżą i na rzecz młodzieży. Wspieramy także lokalne samorządy terytorialne w znajdowaniu rozwiązań, które będą sprzyjać rozwojowi młodych w regionie. Wspólnie staramy się tworzyć „Młodzieżową Opolszczyznę”.

Łączymy te potencjały na własnym gruncie – naszą organizację tworzą młodzi ludzie i doświadczeni (starsi wiekiem, nie duchem!) pracownicy młodzieżowi. Działamy przede wszystkim w województwie opolskim, choć w odpowiedzi na lokalne potrzeby zdarza nam się również pojechać „w Polskę”.

Działamy z młodzieżą i na rzecz młodzieży – to bez wątpienia. Ale pracujemy także z ich otoczeniem – opiekunami, nauczycielami, władzami regionu, miast czy gmin. By pomysły miały szansę się urodzić i dojść do realizacji. A współpraca była budowana na wzajemnych zaufaniu i szacunku.

**W naszych działaniach przyświecają nam wartości i idee europejskie. Stawiamy na współpracę międzynarodową, wzajemne uczenie się i wymianę dobrych praktyk.**

<https://www.europaiuvenis.org/>  
<https://www.facebook.com/europaiuvenis/>  
<https://www.instagram.com/europaiuvenis/>  
<https://www.youtube.com/channel/UC-G7zRdj4ZwO55dPjoi1qEQ>

**e-mail:** [info@europaiuvenis.org](mailto:info@europaiuvenis.org)

Stowarzyszenie „Europa luvenis”  
ul. Konsularna 1/14  
45-089 Opole

**KRS:** 0000506238  
**NIP:** 7543085352



# Program Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny

Program ma na celu wzmacnianie organizacji społecznych w Polsce. Działa na rzecz społeczeństwa obywatelskiego, dla którego różnorodność społeczna, równe traktowanie i dialog stanowią szczególną wartość. W ramach programu organizacje pozarządowe będą mogły ubiegać się o dofinansowanie projektów w następujących obszarach:

1. **Ochrona praw człowieka (w tym kwestie związane z równością płci).**
2. **Działanie na rzecz różnorodności społecznej i przeciwdziałanie wykluczeniu.**
3. **Budowanie kultury demokratycznej i zaangażowania obywatelskiego na poziomie lokalnym (w tym kwestie związane z ochroną środowiska).**
4. **Wsparcie rozwoju sektora społecznego.**

Oprócz konkursów grantowych zostaną przeprowadzone również działania edukacyjne zwiększające kompetencje osób związanych z sektorem społecznym.

Umowa z Biurem Mechanizmów Finansowych w Brukseli na realizację programu została podpisana 1 września 2020 roku.

Program Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny realizowany będzie w latach 2020–2024 przez konsorcjum w składzie: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej (lider), Fundacja Edukacja dla Demokracji i Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego.

Program jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG i Funduszy Norweskich. Jego budżet to 26 milionów euro.

Program Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny jest jednym z dwóch programów wspierających organizacje społeczne w Polsce, a finansowanych ze środków EOG. Siostrzany program Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy, o budżecie 30 milionów euro, realizowany jest przez konsorcjum w składzie: Fundacja im. Stefana Batorego (lider), Fundacja Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” oraz Fundacja Akademia Organizacji Obywatelskich.

**Szczegółowe informacje na temat programu znaleźć można na stronie:**

<https://aktywniobywatele-regionalny.org.pl/> oraz w mediach społecznościowych  
<https://www.facebook.com/aktywniobywateleregionalny/>.

## OBRAZ AKTYWISTEK LOKALNYCH.

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

Niniejszy raport powstał w ramach projektu „Samorządne – wspieranie przywództwa kobiet” prowadzonego przez Fundację Laboratorium Zmiany.

Projekt jest realizowany z dotacji programu Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG i Funduszy Norweskich.

