



## Discussion paper: Kobiety w sektorze pozarządowym

*Małgorzata Borowska, Stowarzyszenie Klon/Jawor*

### I. Reprezentacja, rola, ranga – dane nt. udziału i roli kobiet w trzecim sektorze

W tworzenie, rozwijanie i funkcjonowanie organizacji pozarządowych jest w Polsce zaangażowana rzesza osób. Trudno ją oszacować, bo samych płatnych pracowników i pracownic jest w trzecim sektorze szacunkowo 190 tysięcy<sup>1</sup>, są to i mężczyźni, i kobiety. Biorąc pod uwagę wszystkie sposoby związania z organizacją: członkostwo w stowarzyszeniu, udział we władzach, płatną i niepłatną pracę na rzecz organizacji, potoczne stwierdzenie, że sektor organizacji społecznych jest sfeminizowany, nie jest prawdziwe. Kobiety stanowią większość, ale wśród pracowników i wolontariuszy. Mniej jest ich wśród członków i władz. Można zatem stwierdzić, że w budowanie i rozwijanie trzeciego sektora są zaangażowani i mężczyźni, i kobiety, jednak ich role nie są identyczne. Zebrane dane<sup>2</sup> pozwalają stwierdzić, że w trzecim sektorze pojawiają się te same zjawiska dot. udziału i roli kobiet, co na rynku pracy i w innych sektorach, czyli prywatnym i publicznym. Są to, m.in. segregacja pozioma i pionowa oraz „szklane zjawiska”.

Sektor pozarządowy nie jest, jak się często myśli, sfeminizowany. Większość członków przeciętnej organizacji stanowią mężczyźni, przypada ich sześciu na cztery kobiety. Taka też jest przewaga mężczyzn we władzach organizacji. Ta nieoczywista dla wielu proporcja pojawia się, gdy w badaniu uwzględnimy organizacje sportowe (stanowią one trzon polskiego sektora pozarządowego – aż jedna trzecia organizacji prowadzi taką działalność). Te są zdecydowanie zmaskulinizowane – przewagę stanowią w nich mężczyźni. Jeśli wykluczmy z podsumowań te związki i stowarzyszenia, to proporcje płci wśród członków oraz w zarządach będą zrównoważone, zbliżone do podziału 50%:50%<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Jan Herbst, Jadwiga Przewłocka, *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2012*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2012, str. 60.

<sup>2</sup> Przedstawione dane pochodzą z raportów Stowarzyszenia Klon/Jawor i dotyczą udziału kobiet w sektorze i społecznego zaangażowania Polaków. Dane te pochodzą z badań prowadzonych na ogólnopolskiej, reprezentatywnej próbie stowarzyszeń i fundacji – wszystkich organizacji pozarządowych, poza ochotniczymi strażami pożarnymi. Szacunki dotyczące liczby osób zaangażowanych w życie organizacji opierają się na założeniu, że aktywnych jest 75% zarejestrowanych NGO.

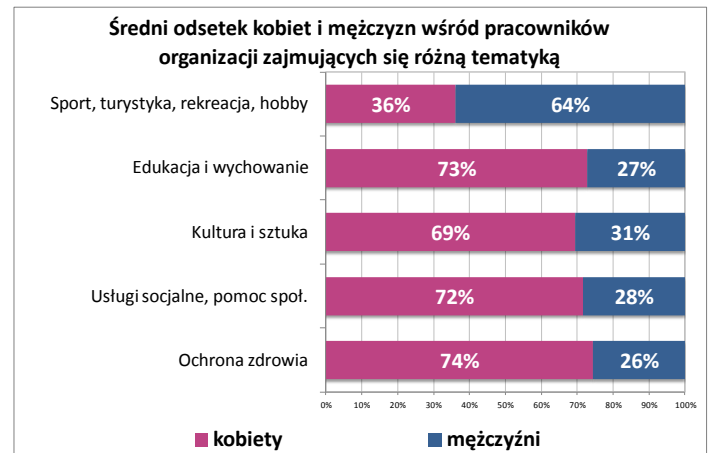
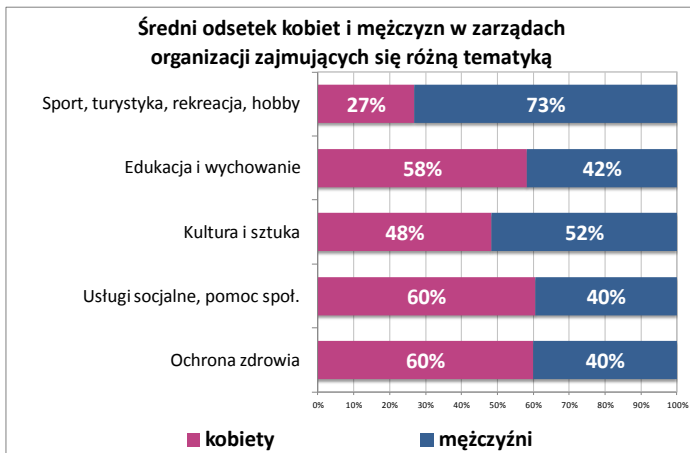
Hipotezy nt. segregacji oraz jej przyczyn nie są częścią raportów ani wniosków zespołu badawczego. Są tezami, wynikającymi z analizowania dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn, w szczególności z rynku pracy, edukacji wyższej oraz życia społeczno-politycznego.

Zebrane dane pozwalają na następujące wnioski, które warto poddać dyskusji podczas okrągłego stołu ekspertów i ekspertek.

<sup>3</sup> Jadwiga Przewłocka, *Gdzie panie dominują w trzecim sektorze?*, portal organizacji pozarządowych ngo.pl, 7 marca 2012, źródło:



Proporcje płci są natomiast zachwiane wśród członków i wolontariuszy zewnętrznych (osób nienależących do organizacji, ale angażujących się w działania nieodpłatnie) oraz pracowników i pracownic. W tych grupach kobiety są w liczebnej przewadze, niezależnie od typu organizacji. Średnio stanowią one ok. 60% wolontariuszy i pracowników, a jeśli pominąć organizacje sportowe, to ich odsetek wzrasta do 70%.



## 1. Segregacja pozioma

W sektorze istnieje podział na branże sfeminizowane i zmaskulinizowane. Odzwierciedlają one podział branż na męskie i kobiece na „ogólnym” rynku pracy. Organizacje, w których przeważają albo dominują kobiety, zajmują się: ochroną zdrowia, pomocą społeczną i edukacją. W tych organizacjach pracownice i wolontariuszki stanowią zdecydowaną większość (ok. 70%).

W przypadku sektora pozarządowego nie można mówić o branżach zmaskulinizowanych, występujących na tradycyjnym rynku pracy (jak budownictwo czy zawody inżynierskie), jednak można wyróżnić organizacje zajmujące się turystyką, sportem i hobby jako liczebnie zdominowane przez mężczyzn. Mężczyźni dominują tam nie tylko wśród władz i członków, ale także wśród pracowników, którzy stanowią tam 64%.

## 2. Segregacja pionowa i szklane zjawiska

Przedstawione powyżej dane dotyczące liczebnego udziału kobiet w sektorze pozarządowym świadczą o istnieniu w sektorze, znanych z rynku pracy, „szklanych zjawisk”. Co oznaczają w organizacjach?

- W organizacjach działają jednak zdecydowanie, znane z innych sektorów i dyktowane *gender* **szklane ruchome schody**, czyli awansowanie (nielicznych nawet) mężczyzn pojawiających się w organizacjach zdominowanych liczebnie przez kobiety. Dowód? Tylko jedna trzecia organizacji edukacyjnych i prozdrowotnych nie ma w swoich



zarządach żadnego mężczyzny, mimo, że są sfeminizowane, niektóre nawet w 80%. Przeciętnie mężczyźni pojawiają się tam w stosunku 6:4 (na sześć kobiet przypada czterech mężczyzn).

- Biorąc pod uwagę to, że zatrudnienie kobiet w sektorze, oprócz sektora licznie reprezentowanych specjalistek, obejmuje również zawody bez ścieżki awansu (sprzątaczkę, opiekunki, pracownice biurowe), to można mówić, że sektor odzwierciedla w zatrudnieniu i zaangażowaniu istniejącą na rynku **lepką podłogę**.
- Brakuje natomiast rzetelnych danych, które potwierdziłyby istnienie w organizacjach **szklanego sufitu**. Co prawda jeszcze kilka lat temu kobiety stanowiły jedynie jedną trzecią władz organizacji (36% w 2006), przy ich liczebnej przewadze wśród członków, pracowników i wolontariuszy, ale obecnie skład władz jest właściwie parytetowy (Klon/Jawor, 2010).
- Trudno też potwierdzić **szklane ściany**, czyli zatrudnianie w organizacjach (albo ich niepłatne zaangażowanie) kobiet do czynności pomocniczo-administracyjnych, z których trudno awansować. O ile jest to zjawisko występujące w sektorze prywatnym, o tyle w organizacjach trudno o opisanie tej samej sytuacji. Czynnościami administracyjnymi często zajmują się zarządy stowarzyszeń, które są jednocześnie władzą w organizacji, to do nich możliwy jest awans. Zdecydowanie jednak kobiety rzadziej reprezentują sektor publicznie, w związku z czym część ich pracy pozostaje niewidoczna.

## II. Polityka zatrudnienia zgodna z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn

Nie istnieją ogólnopolskie badania ani zagregowane dane dotyczące tego, czy w sektorze organizacji pozarządowych (jeśli traktujemy je jako sektor pracodawców) istnieją dyskryminacyjne praktyki lub w jakim stopniu organizacje kierują się zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, kształtowaniu warunków pracy lub dostępu do dóbr i usług przez nie oferowanych.

Możemy mówić jedynie o pojedynczych przypadkach udokumentowanych naruszeń (sprawa molestowania seksualnego, do którego doszło w organizacji KARAN, którą prowadziło, na rzecz powódki, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego) lub pojedyncze dobre praktyki w tym zakresie (jak kwotowy system reprezentacji płci w zarządzie i innych organach władzy w Sieci Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLOT – pierwszy w Polsce wprowadzony przez organizację pozarządową).

Organizacje pozarządowe nie są też badane wskaźnikiem Gender Index – niezwykle kompleksowym narzędziem do monitorowania równości płci w firmie lub instytucji, jednak



zupełnie nieprzystosowanym do małych stowarzyszeń i fundacji ze względu na liczbę pytań, badanych obszarów, czy stron zaangażowanych w diagnozowanie sytuacji.

Jednak można z dużym prawdopodobieństwem powiedzieć, że sytuacja w organizacjach nie odbiega od sytuacji małych i średnich firm oraz publicznych instytucji, dla których zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest mało znana, wciąż abstrakcyjna i niewiążąca się z prawną sankcją, poza mglistym zagrożeniem znalezienia się w sądzie pracy lub nieotrzymania unijnej dotacji w związku z niespełnieniem tego wymogu w planowanym projekcie.

Lwia część instytucji, o których mówimy, w tym fundacji i stowarzyszeń z operacyjną, praktyczną wersją zasady równości szans kobiet i mężczyzn zetknęła się w 2009 r., kiedy wszedł w życie tzw. standard minimum. Pojawiła się wówczas realna sankcja za nieprzestrzeganie zasady równości szans w projekcie finansowanym z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a mianowicie nieuzyskanie finansowania. Na podstawie przeprowadzonego wówczas cyklu szkoleń<sup>4</sup>, w których wzięło udział ponad 1200 osób, w tym ok. 400 przedstawicieli/ek organizacji, można wnioskować, że:

- Wiedza o antydyskryminacyjnych zapisach kodeksu pracy oraz tzw. ustawy równościowej jest wśród organizacji bardzo niska, a w związku z tym:
- Zasada równości szans jest nieprzestrzegana, potrzegana jako formalny, ideologiczny wymóg, reinterpretowana zgodnie z bieżącym interesem organizacji (np. jako ubiegającej się o dotację z PO KL);
- Powszechne są stereotypy na temat kobiet i mężczyzn, wpływające często nie tylko na to, jak w organizacjach dzieli się pracę (np. płatną i niepłatną, niewidoczną i reprezentacyjną), ale także wykorzystywana w materiałach informacyjno-promocyjnych organizacji lub jej komunikacji marketingowej (np. kampania organizacji ekologicznych z hasłem: „ty ją ciągle lejesz, a ona się puszcza”, dotycząca świadomego korzystania z wody pitnej).

### III. Przyczyny nierówności

Z badań dość jednoznacznie wynika, że w sektorze istnieje nierówność płci oraz może dochodzić do praktyk łamiących zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Organizacje odwzorowują praktyki, obecne w innych instytucjach życia społecznego i publicznego. Wpływa na to kilka rodzajów czynników<sup>5</sup>:

#### 1. Strukturalne

<sup>4</sup> Analiza własna ankiet ewaluacyjnych oraz raportów trenerskich z projektu systemowego Równość szans a rynek pracy, realizowanego przez PSDB oraz Ideę Zmiany na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, ponad 80 szkoleń dla 1200 osób w 16 miastach w Polsce.

<sup>5</sup> Podział zaproponowany przez Maję Brankę w rozdziale *Dyskryminacja na rynku pracy*, w: *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla instytucji rynku pracy*, red. Małgorzata Borowska, Maja Branka, Warszawa 2010.



Najważniejszą strukturalną barierą, utrudniającą kobietom pełne zaangażowanie w działalność trzeciego sektora (o ile nie jest to praca płatna) jest **genderowy podział pracy między kobietami a mężczyznami**. Obecna dysproporcja w wykonywaniu obowiązków domowych i opiekuńczych wynosi ok. 21 godz. na niekorzyść kobiet<sup>6</sup>. Kobiety w młodszym wieku sprawują opiekę nad dziećmi, w starszym – nad innymi osobami zależnymi. Tymczasem polityczne i społeczne zaangażowanie, niepolegające na płatnej pracy na rzecz organizacji, wymaga poświęcenia mu czasu wolnego i dyspozycyjności. Kobiety mają go zdecydowanie mniej.

Rynek pracy **niżej ceni i niżej wynagradza** pracę społeczną oraz pracę w sektorze opieki. A te sektory są zdecydowanie sfeminizowane. Tworzy się w tym zakresie błędne koło: z racji stereotypów i tradycyjnego podziału pracy kobiety częściej decydują się na pracę w sektorach sfeminizowanych, gdzie czekają je niższe zarobki.

## 2. Instytucjonalne

Jeśli potraktujemy sektor pozarządowy jako rynek pracy, to w organizacjach mamy stosunkowo często do czynienia z **pracą w niepełnym wymiarze godzin**, a takie zatrudnienie pozwala kobietom łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi. W związku z czym to one decydują się na taką formę zatrudnienia.

Instytucjonalną przyczyną nierówności mogą być również dyskryminujące z punktu widzenia równości płci praktyki w organizacjach pozarządowych, które, jak pisaliśmy wyżej, nie mają dużej wiedzy na temat zapisów antydyskryminacyjnych i mogą ją w związku z tym łamać.

## 3. Kulturowe

Na to, w jakiej roli występują kobiety w trzecim sektorze oraz jaką rangę ma to, co robią i głoszą mają również wpływ:

- Stereotypy płci, od których nie są wolne organizacje pozarządowe
- Dominujące w Polsce *gender*, czyli odmienne role przypisane w społeczeństwie kobietom i mężczyznom – to one częściej zajmują się opieką nad dziećmi i osobami starszymi i tym zajmują się kobiety w organizacjach.
- Androcentryczny model kariery w życiu publicznym – w którym cechy i zachowania przypisane mężczyznom są doceniane i premiowane przy awansowaniu, przyznawaniu wpływu, automatycznemu docenianiu wkładu. Jeśli sektor pozarządowy uznamy za część życia publicznego, to mężczyźni oraz to, co „męskie” będzie w nim premiowane w wyznaczaniu kierunków rozwoju organizacji, powoływaniu do jej władz (nie oznacza to, że społeczna praca kobiet lub ich wkład nie będzie doceniany w ogóle, ale mężczyźni dostaną kulturowe punkty za *gender*).

---

<sup>6</sup> B. Budrowska, Titkow, *Nieodpłatna praca kobiet*, Warszawa 2007.



#### IV. Polityka grantodawców w zakresie wspierania równości szans kobiet i mężczyzn

Większość prywatnych i publicznych grantodawców, wspierających organizacje pozarządowe, uwzględnia obecnie zasadę równości szans i/lub *gender mainstreaming* w swoich programach i wymaga jej przestrzegania lub realizacji od swoich grantobiorców. Różnią się jednak sposobem jej ujęcia w wytycznych programowych oraz sposobem jej oceny (wymóg formalny lub merytoryczny). W związku z tym możemy wyróżnić:

- 1. Programy i fundusze dedykowane równości szans** – w których wspierane są programy dotyczące wyłącznie równości szans kobiet i mężczyzn, godzenia ról lub wprowadzania *gender mainstreaming* do głównego nurtu (np. niektóre konkursy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, realizowane ze środków własnych lub Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; programy prywatnych fundacji, np. Fundusz Stonewall; równość szans, nie tylko ze względu na przesłankę płci, wspierają w ten sposób także duże prywatne fundacje, jak Fundacja im. Stefana Batorego);
- 2. Programy wskazujące równość szans jako kwestię horyzontalną** – w których projektodawca ma realizować zasadę równości szans, niezależnie od obszaru interwencji projektu (integracja społeczna, zdrowie, życie publiczne etc.). Sposób, w jaki projektodawca rozumie i zamierza realizować tę zasadę, jest wówczas przedmiotem mniej lub bardziej „zero-jedynkowej” oceny (spełnia/nie spełnia) w funduszach strukturalnych UE, bardziej rozbudowanej oceny w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki (sześć pytań o równość w karcie oceny merytorycznej stanowiącej tzw. standard minimum, jeśli projekt spełnia dwa z sześciu kryteriów) lub też przyznawane są za jego spełnienie dodatkowe/strategiczne punkty przy ocenie projektu (Program Operacyjny Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, tzw. fundusze szwajcarskie oraz norweskie).

Równość szans kobiet i mężczyzn (w jakimkolwiek ujęciu) nie pojawia się prawie w ogóle w samorządowych konkursach na zlecenie organizacjom pozarządowym zadań publicznych, mimo, że do realizowania strategii *gender mainstreaming* zobowiązane są, zgodnie z Platformą Pekińską, również samorządy.

\*\*\*

Dane pochodzą z badań:

- „Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2010” Stowarzyszenia Klon/Jawor oraz „Indeks jakości współpracy” Instytutu Spraw Publicznych, przeprowadzonych w ramach wspólnego przedsięwzięcia na ogólnopolskiej,



reprezentatywnej próbie 3766 stowarzyszeń i fundacji na przełomie 2010 i 2011 roku przez ankieterów firmy PBS DGA.

- „Model współpracy administracji publicznej i organizacji pozarządowych – wypracowanie i upowszechnienie standardów współpracy”, realizowanego w ramach Priorytetu V Dobre rządzenie, Działanie 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora, Poddziałanie 5.4.1 Wsparcie systemowe dla trzeciego sektora Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Częścią przedsięwzięcia było też badanie organizacji warszawskich finansowane ze środków Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy.

**Małgorzata Borowska** – politolożka, absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz London School of Economics. Od 10 lat analizuje sytuację kobiet w życiu publicznym, w Polsce i w Wielkiej Brytanii (stypendium British Council 2008). Związana z organizacjami pozarządowymi, w tym najdłużej Stowarzyszeniem Klon/Jawor i Stowarzyszeniem Szkoła Liderów. Trenerka kluczowa w projektach systemowych dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn w latach 2006 – 2011. Członkini Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej, wiceprezesa Sieci SPLOT.

Materiał został przygotowany w ramach projektu „Partnerstwo – równe szanse dla kobiet i mężczyzn” finansowanego przez Trust for Civil Society in Central and Eastern Europe.