

# Podsumowanie badań ankietowych przeprowadzonych wśród podmiotów ekonomii społecznej w Polsce w czerwcu 2021

Badanie jest częścią projektu "SET THE TONE Social Economy Tackling the Unfair Treatment of Women in Enterprises" („Nadaj ton - ekonomia społeczna na drodze do równego traktowania kobiet w miejscu pracy”)



## Set the tone

GENDER SAFETY AT WORK

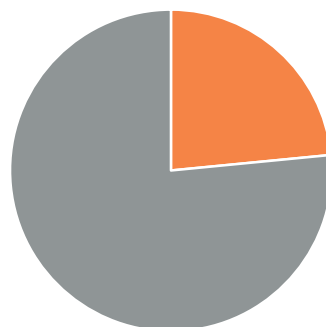


Projekt Set The Tone jest finansowany w ramach programu unijnego „Prawa, równość i obywatelstwo” na lata 2014-2020)

## 01. PROFIL DEMOGRAFICZNY RESPONDENTEK I RESPONDENTÓW

Polską wersję ankiety wypełniło 81 osób, wśród których większość stanowiły kobiety (76,5%).

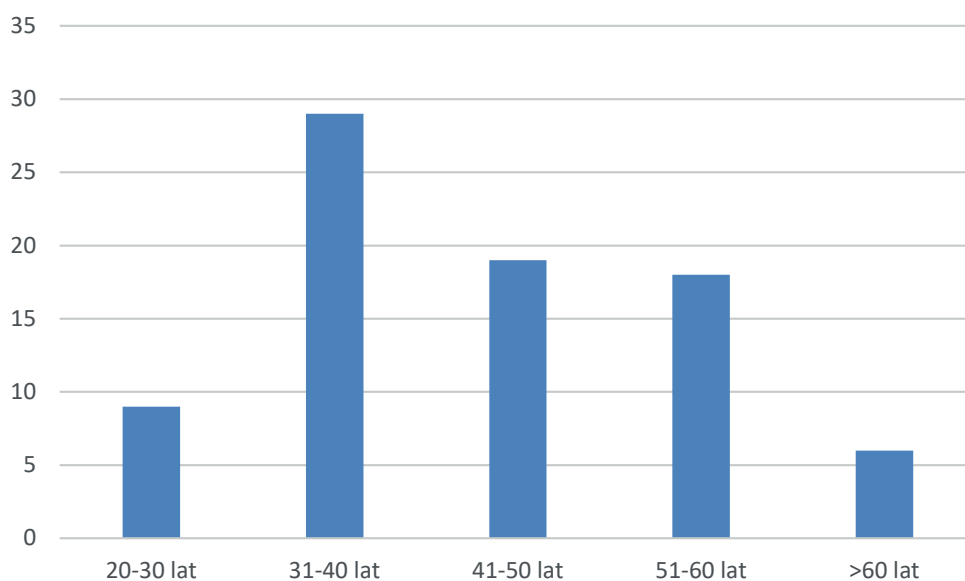
Płeć ankietowanych



■ mężczyzna ■ kobieta

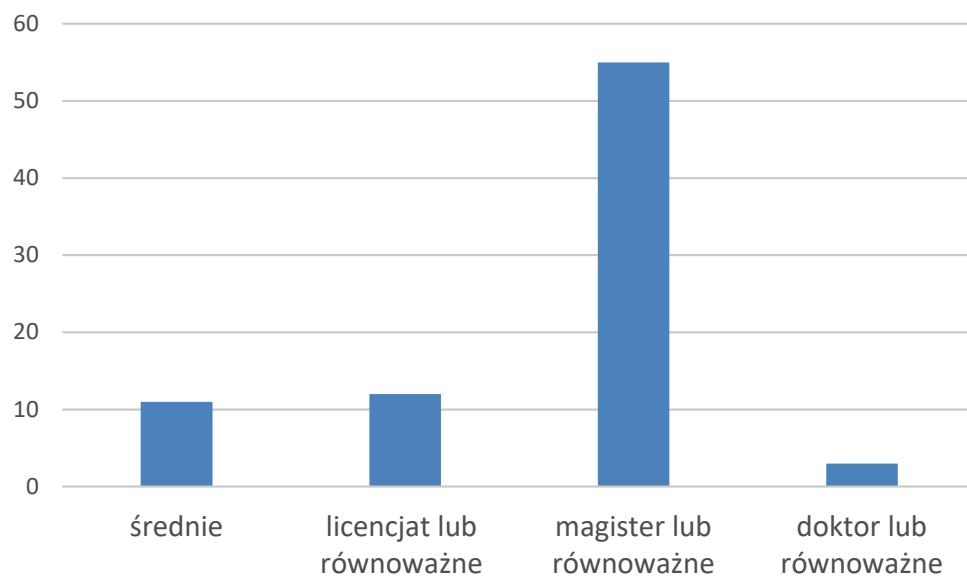
Najliczniejszą grupę pod względem wieku (prawie 36%) stanowiły osoby pomiędzy 21. a 40. rokiem życia, a następnie respondentki i respondenci w wieku 41-50 lat (23%) oraz 51-60 lat (22%). Najmłodszy pracownicy (do 30. roku życia) i pracownicy powyżej 60. roku życia stanowili najmniej liczną grupę wiekową w badaniu.

Wiek ankietowanych

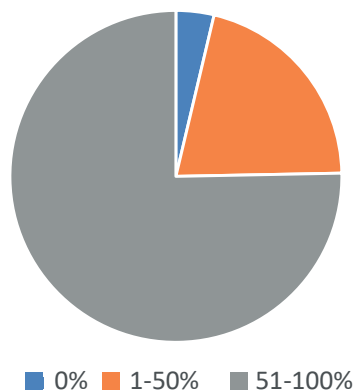


Typowy profil respondentki/respondenta to osoba pracująca, posiadająca tytuł magistra albo równorzędny poziom wykształcenia (68%), zatrudniona w podmiocie ekonomii społecznej na pełen etat, na czas nieokreślony albo będąca współnikiem/właścicielem podmiotu, przez okres nieprzekraczający 5 lat, pełniąca funkcję menedżera (kadra zarządzająca/wyższa kadra zarządzająca – 48%, średnia kadra zarządzająca – 12%) albo będąca pracownikiem administracyjnym/technicznym (23,5%). Większość firm reprezentowanych w badaniu pochodzi z sektora usług, powstała po 1990 roku i zatrudnia do 10 pracowników. 75% podmiotów posiada co najmniej 50% kobiet wśród swoich pracowników, a większość z nich (55%) zachowuje co najmniej parytet płci w swoich zarządach. Zdecydowana większość osób, które wzięły udział w badaniu (ponad 86%) czuje się bardzo dobrze albo stosunkowo dobrze w swoim miejscu pracy.

Poziom wykształcenia



Odsetek kobiet pracujących w firmie



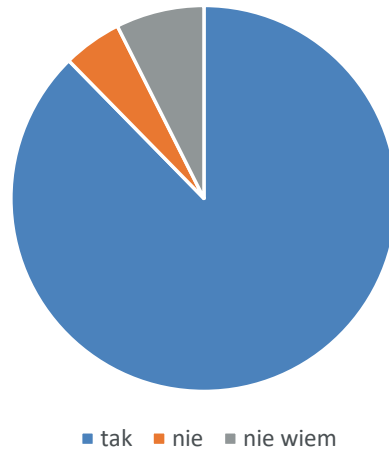
## 02. PLAN ZAPOBIEGANIA ZACHOWANIOM NIEPOŻĄDANYM I INNE NARZĘDZIA

### 2.1 Promowanie i postrzeganie równości płci.

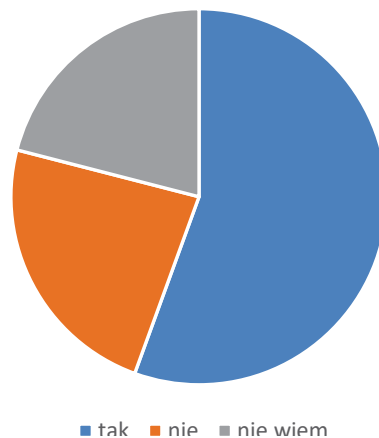
Prawie 88% respondentek i respondentów potwierdziło istnienie przepisów dotyczących równości płci w Polsce. Tylko 4 osoby zanegowały ich istnienie, a 7 osób nie miało zdania w tej kwestii. Kiedy jednak pytano o skuteczność wspomnianych przepisów w zakresie promowania równości płci albo równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy bądź w miejscu pracy, ankietowani wydawali się nie mieć mocno ugruntowanej opinii na ten temat: ponad 55% postrzegało je jako pomocne, natomiast prawie 25% było przeciwnego zdania, a co piąta osoba nie wiedziała, jak odpowiedzieć na to pytanie. Co więcej, gdy pytanie na ten temat pojawiało się ponownie w dalszej części ankiety, odsetek respondentów, którzy postrzegali polskie przepisy dotyczące równości płci jako skuteczne, oceniających je jako nieskuteczne oraz tych, którzy nie mieli zdania na ten temat, był praktycznie taki sam. Wyniki te mogą oznaczać, że osoby, które wzięły udział w badaniu, doskonale wiedzą o istnieniu przepisów dotyczących równości płci w Polsce, większość uważa je za pomocne i potrzebne, brakuje im jednak informacji na temat ich skuteczności i realnego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Wymieniając zapisy zawarte w prawie krajowym, respondentki i respondenci najczęściej odnosili się do równości płci przewidzianej w Konstytucji, która w art. 33 stanowi, że kobiety i mężczyźni mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Ankietowane i ankietowani wymieniali w szczególności równe prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia i awansu, równe wynagrodzenie za pracę o jednakowej wartości, a także równy dostęp do edukacji. Przepisy Kodeksu pracy, które określają główne ramy prawne dotyczące zatrudnienia w Polsce również były dość często wymieniane, zwłaszcza artykuły stanowiące o zakazie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w zatrudnieniu (ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, poglądy polityczne, przynależność do związku zawodowego, pochodzenie etniczne i orientację seksualną oraz status zatrudnienia). Wśród przykładów wymienionych przez respondentki i respondentów pojawił się również równy dostęp do urlopów rodzicielskich i elastyczne warunki pracy. Tylko dwie osoby na stanowiskach kierowniczych wyraziły bardzo negatywną opinię na temat istnienia przepisów chroniących kobiety w ciąży, które obciążają firmy finansowo i zniechęcają pracodawców do zatrudniania młodych kobiet.

P19. Czy w Twoim kraju istnieją przepisy dotyczące równości płci?



P20. Czy uważasz, że są one pomocne i promują równość płci lub równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy / w miejscu pracy?



## 2.2 Plan zapobiegania zachowaniom niepożądanym

W dalszej części ankiety zapytano respondentów o istnienie różnych środków zapobiegawczych w ich miejscu pracy. Ogólny wniosek jest taki, że większość osób, które wzięły udział w badaniu nie zaobserwowała stosowania żadnego z wymienionych środków w firmach, organizacjach albo innych podmiotach, w których pracują. 58% respondentów nie posiadało planu zapobiegania zachowaniom niepożądanym w swoim miejscu pracy. Wśród tych 28%, które

wiedziały o istnieniu takiego dokumentu, odsetek osób, które zadeklarowały, że zawierał on specjalne środki dotyczące kobiet (39%) był bardzo podobny do odsetka osób, które deklarowały, że plan nie odnosił się specyficznie do sytuacji kobiet (43%). 60% ankietowanych stwierdziło, że ich firma nie posiada żadnego planu strategicznego, dokumentu ani polityki w zakresie równości kobiet i mężczyzn, natomiast 22% potwierdziło istnienie takich dokumentów. Bardzo podobny obraz wyłania się z odpowiedzi na pytanie dotyczące istnienia w firmie jakichkolwiek procedur lub dokumentów mających na celu zapobieganie i podejmowanie działań w sprawie dyskryminacji i molestowania seksualnego w pracy: około 60% ankietowanych nie posiada takich środków w swoim miejscu pracy, co piąta osoba zapewniła, że jej firma posiada takie procedury i dokumenty, a taki sam odsetek respondentek i respondentów nie posiadał informacji na ten temat bądź nie odpowiedział na pytanie. Należy podkreślić, że w zdecydowanej większości przypadków, w których stwierdzono istnienie procedur dotyczących dyskryminacji i molestowania seksualnego, zdaniem pracowników objętych badaniem były one stosowane. Jednak 96% ankietowanych nigdy nie zwróciło się o ocenę swojego miejsca pracy pod kątem zagrożenia dyskryminacją i molestowaniem seksualnym.

### 03. MOLESTOWANIE SEKSUALNE W MIEJSCU PRACY

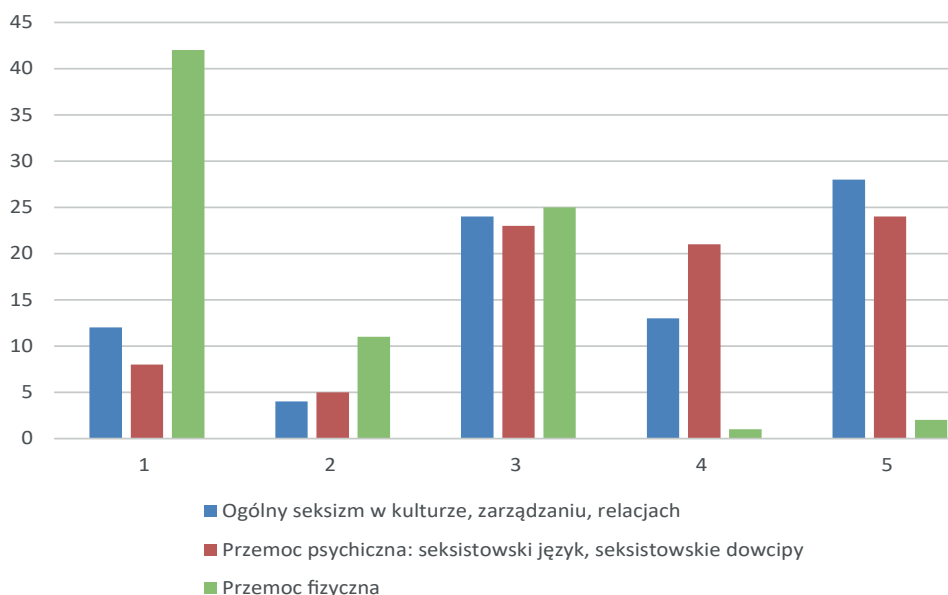
#### 3.1 Poziom wiedzy

Zdecydowana większość osób, które wzięły udział w ankiecie stwierdziła, że w ich miejscu pracy nie było ani jednego przypadku molestowania seksualnego (81%). Tylko 2% pracowników objętych badaniem wiedziało o zgłoszonym przypadku, a 4% o przypadku, który nigdy nie został zgłoszony. 12% ankietowanych nie miało wystarczających informacji na ten temat albo nie chciało odpowiedzieć na pytanie. Świadomość w zakresie różnych form molestowania seksualnego jest powszechna – tylko 2% respondentów nie miało wiedzy na ten temat, a 2% nie udzieliło odpowiedzi na pytanie.

Najczęstsze formy przemocy w miejscu pracy według ankietowanych to: ogólny seksizm w kulturze, zarządzaniu i relacjach, a także przemoc psychiczną, np. w postaci seksistowskiego języka albo seksistowskich dowcipów – na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najmniej powszechne zachowanie, a 5 najbardziej powszechne, średnia wyniosła 4. Natomiast przemoc fizyczna wydaje się

być znacznie mniej obecna w miejscu pracy – w tym przypadku większość osób biorących udział w badaniu stwierdziła, że jest to najrzadziej występująca forma przemocy spośród wymienionych w ankiecie.

P32. Twoim zdaniem, jaka jest najczęstsza forma przemocy / molestowania w pracy? (1 najrzadziej występująca – 5 najczęściej występująca)



Wszystkie wymienione w ankiecie przyczyny stosowania przemocy wobec kobiet w miejscu pracy wydają się niemal równie ważne dla pracowników biorących udział w badaniu. Od 90% do 98% respondentów oceniło je jako ważne albo bardzo ważne. Przyczyny najczęściej oceniane jako bardzo ważne to: bezpośrednie otoczenie społeczne wpływające na powstawanie postaw tolerowania przemocy wobec kobiet; niedoceniające długofalowych konsekwencji przemocy zarówno dla osób jej doświadczających, jak i dla sprawców; oraz fakt, że sprawcy mogą czuć się bezkarnie z powodu niskiego odsetka spraw, które kończą się skazaniem. Pozostałe możliwe przyczyny stosowania przemocy wymienione w badaniu wydają się być oceniane jako równie ważne: fakt, że sprawcy mogą nie uważać swojego czynu za moralnie zły i mogą internalizować normy społeczne tolerujące przemoc wobec kobiet, a także istniejące stereotypy płciowe dotyczące ról społecznych kobiet i mężczyzn.

Ilustrują to niektóre komentarze ankietowanych:

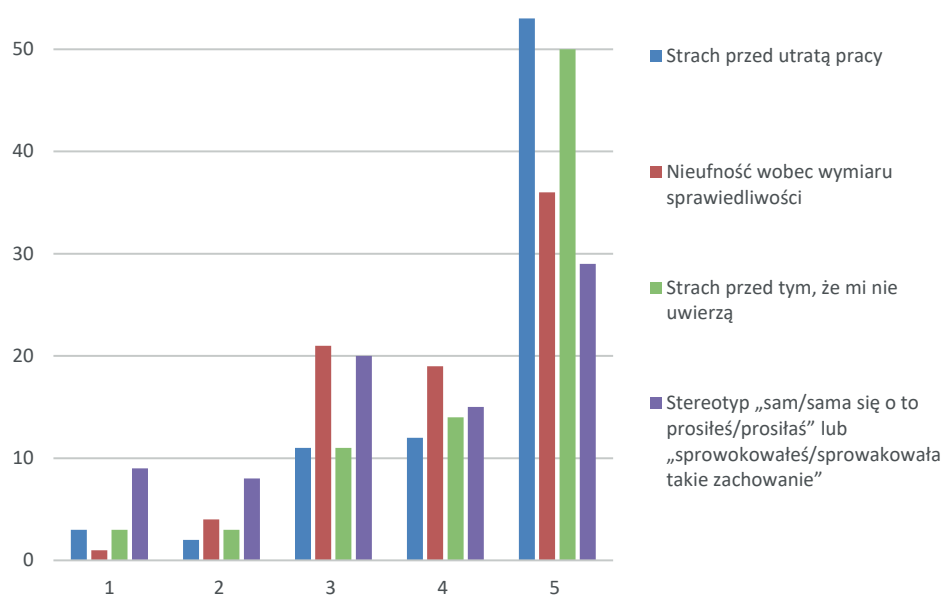
*Seksizm to zjawisko powszechne, z którym spotkałam się w każdym miejscu pracy, w którym pracowali mężczyźni. Najczęściej są to dowcipy i różnego rodzaju żarty. Jeśli przekracza to moje granice, głośno się temu sprzeciwiam.*

*Moim zdaniem istnieje przyzwolenie na werbalne formy przemocy seksualnej wobec kobiet, które bardzo często są nieświadome, że takie zachowanie jest niezgodne z prawem i ma destrukcyjny wpływ na ich samoocenę, poczucie własnej wartości i pewność siebie.*

### 3.2 Zgłaszanie przypadków przemocy i organizacja szkoleń

Zdecydowana większość pracowników i pracowników biorących udział w badaniu uważa, że nie wszystkie przypadki molestowania seksualnego w miejscu pracy są zgłaszane (86%). Tylko 1 osoba miała odmienne zdanie, a 12% ankietowanych nie odpowiedziało na to pytanie. Większość respondentek i respondentów uznała wszystkie wymienione w ankiecie przyczyny niezgłaszania przypadków molestowania seksualnego za występujące często albo bardzo często. „Strach przed utratą pracy” i „Strach przed tym, że inni nam nie uwierzą” zdecydowanie prowadzą na tej liście.

38. Jak ocena Pani/Pan znaczenie przyczyn niezgłaszania przypadków molestowania?  
(1 Nieważna – 5 Niezwykle ważna)





Oprócz możliwych przyczyn niezgłaszania przypadków molestowania sugerowanych w ankiecie, ankietowane i ankietowani dodali własne sugestie, wśród których „Strach przed zlekceważeniem zgłaszanego problemu i obróceniem go w żart”, „Brak zrozumienia ze strony otoczenia, brak wsparcia ze strony współpracowników i rodziny”, a także „Niski poziom świadomości tego, czym jest molestowanie” wydają się zasługiwać na szczególną uwagę.

Prawie wszystkie respondentki i respondenci (90%) uważają, że zjawisko molestowania seksualnego w miejscu pracy nie zależy od poziomu wykształcenia pracownic i pracowników. Jednocześnie co druga osoba biorąca udział w badaniu jest zdania, że wszystkie osoby pracujące w firmie powinny przejść specjalne szkolenie w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu.

83% ankietowanych zadeklarowało, że w organizacjach/firmach, w których są zatrudnieni, pracownicy są traktowani uczciwie, z godnością i szacunkiem, a 74% stwierdziło, że procesy decyzyjne w ich firmach mają charakter demokratyczny. Większość respondentek i respondentów (65%) wskazała również, że awans w ich miejscu pracy uzyskuje się w sposób sprawiedliwy i rozsądny. Z drugiej strony tylko co piąty ankietowany pracownik został poinformowany o wewnętrznych procedurach dotyczących interweniowania w przypadku stosowania przemocy psychicznej w pracy. Warto podkreślić, że co czwarta osoba ankietowana przynajmniej raz znalazła się w sytuacji, gdy w miejscu pracy była ignorowana lub wykluczana, poddana nadmiernej kontroli lub monitorowaniu i miała ograniczone zasoby potrzebne do wykonywania swojej pracy. 35% ankietowanych przynajmniej raz znalazło się w sytuacji, gdy ich uwagi lub pytania zostały zignorowane.

Zdecydowana większość osób wypełniających ankietę uznała wszystkie przyczyny rzadkiego zgłaszania przypadków przemocy wobec kobiet za bardzo ważne (między 80% a 99% w zależności od wymienionej przyczyny). Jednak najważniejsze przyczyny zdaniem respondentów to: przekonanie kobiety, że zgłoszenie doprowadzi do utraty pracy (99%) albo zemsty ze strony sprawcy (98%) oraz poczucie kobiety, że nie jest ona wystarczająco silna psychicznie lub fizycznie, aby to zrobić, albo fakt, że może chcieć uniknąć kłopotów związanych ze zgłoszeniem (98%).

W końcowej części ankiety respondentki i respondentów zapytano o ich opinię na temat zachowania rodziny i przyjaciół kobiet doświadczających molestowania seksualnego, którzy zdecydowali się nie interweniować w tej sprawie. Większość respondentek i respondentów zgodziła się ze stwierdzeniem,

że osoby te milczały, ponieważ chciały uniknąć kłopotów z tym związanych (54%), że czuły się zbyt słabe, aby interweniować fizycznie (46%) oraz, że zrobiły to ze względu na normę społeczną, zgodnie z którą ingerencja w życie prywatne innych nie jest akceptowana (44%). Należy podkreślić, iż podobny odsetek ankietowanych (od 32% do 44%) zgodził się ze stwierdzeniem, że interpretacja zachowania rodziny i przyjaciół oraz decyzja o nieinterweniowaniu zależy od konkretnej sytuacji.

#### 04. LEKCJE I WNIOSKI

Wśród badanych istnieje dość wysoki poziom świadomości regulacji na poziomie prawa krajowego czy unijnego, natomiast w ich miejscach pracy nie ma dokumentów lub procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji czy zgłaszania przypadków molestowania, bądź brakuje im wiedzy na temat ich istnienia. Jeśli chodzi o formy molestowania seksualnego lub innych niepożądanych zachowań, wiedza uczestników badania o tych zjawiskach jest duża, istnieją przy tym spore obawy związane ze zgłaszaniem takich incydentów. Respondentki i respondenci podkreślają swoje zadowolenie z dotychczasowego miejsca pracy, opisując je jako firmę zarządzaną w oparciu o demokratyczne zasady i z poszanowaniem godności pracowników, ale jednocześnie wskazują na strach przed utratą pracy jako największą barierę utrudniającą zgłaszanie przypadków molestowania seksualnego. Prowadzi to do wniosku, że poszczególne miejsca pracy powinny otrzymywać większe wsparcie w zakresie opracowywania procedur, regulaminów i innych praktyk, które pomogą przeciwdziałać niechcianym formom zachowania i stworzyć bezpieczną atmosferę, w której wyeliminowane zostaną obawy związane ze zgłaszaniem przypadków molestowania seksualnego. Same przepisy prawne, czy to krajowe, unijne, czy nawet wewnętrzne, nie gwarantują właściwego rozpatrzenia przypadków dyskryminacji czy molestowania seksualnego.

