

Marzena Kapuścińska

Zasoby ludzkie w organizacjach pozarządowych Mazowsza Płockiego a polityka równości szans kobiet i mężczyzn

Rocznik Towarzystwa Naukowego Płockiego 6, 391-436

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Zasoby ludzkie w organizacjach pozarządowych Mazowsza Płockiego a polityka równości szans kobiet i mężczyzn

Human resources in non-governmental organizations of Płock Mazovia compared with the policy of equal opportunities for men and women

Streszczenie: Zasoby ludzkie w organizacjach pozarządowych Mazowsza Płockiego a polityka równości szans kobiet i mężczyzn to próba diagnozy stopnia realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn wśród NGO, w kontekście unijnej strategii gender mainstreaming. Opracowanie dotyczy zbadania, czy w III sektorze występują sytuacje związane z segregacją pionową i poziomą oraz tzw. „szklane zjawiska”. Zweryfikowano przekonania o panującej w III sektorze Mazowsza Płockiego sytuacji, która zasadniczo uzależniona jest od siły stereotypowych przekonań, zakorzenionych w gender.

Słowa kluczowe: sektor pozarządowy, równość szans, gender mainstreaming, szklane zjawiska, segregacja pionowa i pozioma na rynku pracy,

Summary: Human resources in non-governmental organizations of Płock Mazovia compared with the policy of equal opportunities for men and women is an attempt to diagnose the extent of its implementation among NGO in the context of the EU gender mainstreaming strategy. This study involves examining whether in sector III there occur situations related to vertical and horizontal segregations as well as the so-called “glass ceiling” phenomenon. Beliefs held

in sector III of Płock Mazovia, concerning a situation which basically depends on the power of stereotypical gender-based presumptions, have been verified.

Keywords: non-governmental sector, equal opportunities, gender mainstreaming, glass ceiling, vertical and horizontal segregation on the work market.

Szeroko stosowane podejście do ciągłych zmian, permanentnego dostosowywania oraz ustawicznego uczenia się – to rzeczywistość wszystkich podmiotów bez względu na sektor, w którym funkcjonują – publiczny, prywatny czy pozarządowy. Jednocześnie podążając w rozwoju organizacji za trendami zarządzania zmianą, przyjmowany jest pewien określony model „wyjaśniania procesu zmian i analizy różnych aspektów tego procesu”¹. Bardzo często na tym etapie każda organizacja staje przed koniecznością zarządzania różnorodnością. Z badań wielu organizacji i doświadczeń pracodawców wynika, że właściwe zarządzanie firmą czy instytucją, z uwzględnieniem jej walorów dodatkowych, wynikających z różnorodności podnosi jakość pracy, jej wydajność i efektywność.

Szczególny element zarządzania bazujący na różnorodności odnosi się do zarządzania uwrażliwionego na płęć. Mając na uwadze fakt – iż nie tyle zasoby ludzkie – co zgromadzony w firmie czy instytucji kapitał ludzki buduje przewagę konkurencyjną na rynku towarów i usług, ignorowanie zagadnienia równości szans kobiet i mężczyzn, oznacza mniej więcej tyle samo, co ignorowanie wahań kursów na giełdzie papierów wartościowych. Drugim kluczowym elementem zmiany jest „postulat adaptacji metod i technik zarządzania stosowanych w sektorze prywatnym do warunków zarządzania organizacjami publicznymi”², jak również organizacjami społecznymi i non-profit. Dlatego w rozwoju sektora organizacji pozarządowych nie można bagatelizować kwestii zarządzania różnorodnością, w tym wyrównywania szans kobiet i mężczyzn.

¹ J. Kisielnicki, *Zarządzanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa 2008, s. 188.

² M. Tyrańska (red.), *Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa 2012, s. 188.

W odniesieniu do promowanego w nauce o zarządzaniu uwzględniania różnorodności oraz do coraz silniej artykułowanej strategii gender mainstreaming, analizie poddano III sektor w Polsce oraz zbadano organizacje pozarządowe z terenu Mazowsza Płockiego.

Pojęcie „Mazowsze Płockie” zostało wyodrębnione na potrzeby niniejszego opracowania, niemniej jednak używane jest w wielu opracowaniach³. Mazowsze Płockie aktualnie rozumiane jest jako obszar terytorialny południowo-zachodniej części (Podregionu) Subregionu Płocko-Ciechanowskiego wyodrębnianego przez Główny Urząd Statystyczny na poziomie NTS 3. We współczesnym ujęciu Mazowsze Płockie obejmuje swym zasięgiem Miasto Płock, powiat płocki, powiat sierpecki i powiat gostyński. Wraz z miastem Płock, które sprawuje również funkcję powiatu grodzkiego w skład Mazowsza Płockiego wchodzi łącznie 28 gmin, tj.:

- z terenu powiatu płockiego, gminy wiejskie: Brudzeń Duży, Bielsk, Bulkowo, Stara Biała, Radzanowo, Bodzanów Słupno, Łąck, Mała Wieś, Słubice, Nowy Duninów, Staroźreby oraz gminy miejsko-wiejskie Drobin, Wyszogród, Gąbin;
- z terenu powiatu sierpeckiego, gminy wiejskie: Sierpc, Szczutowo, Rościszewo, Zawidz, Mochowo i Gozdowo oraz gmina miasto Sierpc;

³ Zob.: D. Kasprzyk, *Mazowsze Płockie – próby zdefiniowania regionu w okresie II Rzeczypospolitej*, „Notatki Płockie” 2007, nr 2, s. 28-33. Tu m.in. definicja Aleksandra Macieszy. W referacie pt. *Mazowsze Płockie jako odrębny region geograficzny* wygłoszonym w 1925 r. stwierdził on, że nazwa Mazowsze Płockie jest używana w życiu codziennym i zawiera w sobie elementy geograficzne, antropologiczne – rozumiane jako położenie i zaludnienie oraz zawiera też do pewnego stopnia określenie granic. Należy jednak zaznaczyć, iż wg Macieszy Mazowsze Płockie to obszar wyznaczony przez rzeki: Skrwa Północna i Południowa (dziś Skrwa Prawa i Lewa), jako granica Ziemi Dobrzyńskiej i Kujaw, Orzyc i Narew, jako granica Mazowsza (Pojezierza) Pruskiego i puszczy Kurpiowskich oraz Wisła, Bzura i Ochnia jako granice Mazowsza Warszawskiego i Mazowsza Łódzkiego. Dziś jednak rozumiany inaczej, jako powiaty płocki, gostyński, sierpecki i Miasto Płock. O Mazowszu Płockim pisali też, m.in. Tadeusz Świecki i Franciszek Wybult w książce *Mazowsze Płockie w czasach wojny światowej i powstania Państwa Polskiego*, Czcionkami Drukarni Toruńskiej, Toruń 1933; Zofia Cieśla-Reinfussowa w opracowaniu *Materiały do sztuki ludowej Mazowsza Płockiego/Polska sztuka ludowa - Konteksty*, Państwowy Instytut Sztuki 1953 r., t. 7, z. 1; Stanisław Herbst w opracowaniu *Mazowsze Płockie w Powstaniu Kościuszkowskim*, „Notatki Płockie” 1958, nr 3, s. 3-7.

- z terenu powiatu gostynińskiego, gminy wiejskie: Gostynin, Szczawin Kościelny, Pacyna, Sanniki oraz gmina miasto Gostynin.

Przegląd podstawowych definicji, terminów i zjawisk z obszaru równości szans kobiet i mężczyzn oraz gender

Kwestie kobiet, ich udziału w rynku pracy, pozycji w poszczególnych sektorach gospodarki są w większości opracowań, publikacji i analiz uwzględniane. Poziom analizy, jej szczegółowość i kontekst uzależnione są w dużej mierze od akceptacji kategorii płci społeczno-kulturowej oraz zapotrzebowania na tego typu wiedzę.

Z uwagi na przenikanie się w ramach trzech sektorów modeli zarządzania i tendencji rynkowych, na potrzeby niniejszego opracowania uznano, iż warunki pracy w sektorze prywatnym, publicznym i pozarządowym są jednakowe. Stąd też, pojawiające się definicje i opisy, które dotyczą zjawisk znanych z rynku pracy są równie charakterystyczne dla funkcjonowania III sektora.

Podstawowym terminem, definiowanym na wiele sposobów jest równość szans kobiet i mężczyzn. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości definiuje równość szans kobiet i mężczyzn, powołując się jednocześnie na regulacje unijne, jako „stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki, a przedstawiciele obu płci mają równy dostęp do wszelkich zasobów, z których korzystają w życiu (środków finansowych, zatrudnienia, szans rozwoju zawodowego i osobistego)”⁴. W bardziej zdecydowany sposób zasadę tę przedstawiają autorki Poradnika pt. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, twierdząc, że jest to zasada, „ograniczająca dyskryminację kobiet i mężczyzn istniejącą w obszarach rynku pracy; zasadą przypisującą taką samą wartość społeczną, równe prawa oraz równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju) kobietom i mężczyznom; zasadą stwarzającą możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci; zasadą świadomą różnic między życiem kobiet i mężczyzn uznającą zróżnicowane potrzeby, doświadczenia i priorytety

⁴ Portal Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości,
<http://pokl.parp.gov.pl/index/index/1518>, 22.06.2012 r.

płci”⁵. W kontekście różnic i niezbędności różnorodnych zasobów równość płci definiują Katarzyna Ornacka i Justyna Mańka: „równość płci [...] to przede wszystkim równość *de facto*, rozumiana jako prawo pozytywne czyli zasada, w myśl której kobiety i mężczyźni są wolnymi jednostkami, a różnice i odmienności wymagają szacunku i powinny stanowić argument na rzecz równego podziału władzy w gospodarce, życiu społecznym i politycznym [...]”⁶.

Pojęciem ściśle związanym z równością szans kobiet i mężczyzn jest pojęcie gender definiowane jako płć społeczno-kulturowa, w odróżnieniu od pojęcia sex (z j. ang.) definiowanego jako płć biologiczna. Popularność tematu z omawianego obszaru wyzwała znaczącą kreatywność w definiowaniu pojęcia gender. Według Krystyny Slany, Justyny Struzik i Katarzyny Wojnickiej „płć kulturowa jest podstawową kategorią poznawczą pozwalającą zrozumieć świat społeczny na jego różnych poziomach, relacje między mężczyznami i kobietami, a także odkrywać refleksyjnie i podmiotowo własne ‘ja’. Ukazuje, jak płć jest powiązana z kulturą, ekonomią, polityką, jak konstruowana jest przez określone relacje społeczne i stosunki władzy, jak odzwierciedla się w podziale prac na produkcyjne i reprodukcyjne, na wyznaczenie tego, co męskie i kobiece”⁷. Autorki dalej wyjaśniają, jakie są podstawowe komponenty gender, zaliczając do nich nie tylko statusy społeczne płci dookreślone normami i oczekiwaniami, ale również podział pracy, prawa i obowiązki każdej płci wynikające z więzów krwi, a także wzory zachowań, mechanizmy społecznej kontroli i wiele innych⁸.

Z uwagi na fakt, że gender zakorzenione jest nie tylko w procesie socjalizacji, konieczne jest uwzględnienie w definicji tego pojęcia takich elementów, jak: ideologie, stosunki polityczne, historyczne i ekonomiczne. „W takim ujęciu płć stanowi wyzwanie dla budowania demokratycz-

⁵ Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 10.

⁶ K. Ornacka, J. Mańka, *Gender mainstreaming w wybranych obszarach dyskryminacji w Polsce*, w: *Gender w społeczeństwie polskim*, red. K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka, NOMOS, Kraków 2011, s. 136-137.

⁷ K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka, red., *Gender w społeczeństwie polskim*, NOMOS, Kraków 2011, s. 7.

⁸ *Tamże*, s. 7.

nego i sprawiedliwego porządku społecznego, dla zrównoważenia symetrycznych relacji między sferą publiczną”⁹. W sposób najbardziej obrazowy gender opisana jest w Poradniku dla POKL, gdzie stwierdzono, że „płeć społeczno-kulturowa jest zespołem cech, atrybutów, postaw, ról społecznych, a także oczekiwań społecznych, związanych z faktem bycia kobietą lub mężczyzną (w sensie biologicznym, fizjologicznym). Płeć biologiczna (ang. sex) dotyczy anatomicznych różnic między ciałem kobiety i mężczyzny, z którymi się rodzimy. Płeć kulturowa kształtowana jest społecznie, ‘uczymy się’ jej w procesie socjalizacji, edukacji, wychowania. Płeć kulturowa zmienia się w czasie i przestrzeni”¹⁰.

Zasadniczo nowym pojęciem w polskiej rzeczywistości jest gender mainstreaming. Jest to strategia Unii Europejskiej, której celem jest wprowadzanie równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich instytucjach, organizacjach i politykach. Strategia gender mainstreaming powstała na gruncie rozporządzenia Komisji Europejskiej i ujęta została w Traktacie Amsterdamskim z 1997 r., będąc obowiązującą nadal dla wszystkich państw członkowskich.

Koncepcją bazową dla strategii gender mainstreaming była koncepcja, dotycząca uwzględniania kwestii płci w rozwiązywaniu społecznych, gospodarczych, politycznych i organizacyjnych problemów. „Jest pojęciem wielowymiarowym, definiowanym jako strategia włączania perspektywy płci do głównego nurtu działań politycznych, a co za tym idzie reorganizacja, ulepszanie, rozwój i ewaluacja procesów politycznych na wszystkich poziomach i etapach decyzji politycznych przez wszystkich uczestników życia politycznego zaangażowanych w kształtowanie polityki [...], co ma służyć zrównaniu statusu kobiet i mężczyzn”¹¹. Z uwagi na ponad 10-letnie członkostwo Polski w Unii Europejskiej, która jest kolebką działań genderowych, niedopuszczalne jest pomijanie tej tematyki w działaniach instytucji publicznych, gospodarczych i pozarządowych. W tym kontekście pojęcie gender mainstreaming odnosi się do „uwzględniania społecznego i kulturowego

⁹ Tamże, s. 8.

¹⁰ *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 83.

¹¹ K. Slany, J. Sruzik, K. Wojnicka, red., *Gender w społeczeństwie polskim*, NOMOS, Kraków 2011, s. 136.

wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia oraz we wszystkich działaniach Unii Europejskiej, włączanie perspektywy gender do wszystkich aktywności realizowanych przez kraje członkowskie, we wszystkich wymiarach życia społecznego, ekonomicznego, politycznego, we wszystkich realizowanych projektach, bez względu na ich tematykę. Wszystkie realizowane polityki muszą być weryfikowane pod kątem zapewniania równego dostępu i równego udziału obu płci”¹².

Odwrotnie niż dotychczas, gdzie koncentrowano się wyłącznie na kobietach, w nowym podejściu do polityki płci zastosowano następujący punkt widzenia:

- Kwestie płciowe to nie wyłączna kwestia kobiet i kobiecości, a relacja między płciami, postrzegana jako zależność między kobietami a mężczyznami.
- Odpowiedzialność za włączanie kwestii płciowych i ich przestrzeganie w życiu społeczno-gospodarczo-politycznym nie odnosi się do pojedynczych osób sprawujących funkcje pełnomocników ds. wspierania kobiet czy równouprawnienia. Odpowiedzialność w tym zakresie rozłożona jest na wszystkie resorty fachowe.

Obserwacje, badania i analizy prowadzone na wszystkich szczeblach podziału terytorialnego Europy wskazują na występowanie segregacji pionowej (wertykalnej) i poziomej (horyzontalnej) na rynku pracy. Na gruncie Polski potwierdzają to dane zarówno Głównego Urzędu Statystycznego, Wojewódzkich Urzędów Pracy, jak i powiatowych urzędów pracy. „Segregacja zawodowa wg płci sprowadza się do oddzielenia od siebie pracujących kobiet i mężczyzn. Prowadzi do relatywnego upośledzenia kobiet w nagrodach za pracę i przyczynia się do nierówności płci w sferze zawodowej. Z różnych powodów nie we wszystkich zawodach kobiety są akceptowane. Łatwo wchodzić kobietom do zawodów niskopłatnych i dających małe możliwości awansu, podczas gdy do wielu zawodów wysoko nagradzanych mają

¹² *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 83.

dostęp zamknięty lub bardzo ograniczony”¹³. Wertykalna segregacja zawodowa „[...] wyraża się tym, iż znacznie niższa jest proporcja kobiet w stosunku do mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Zjawisko to określa się często jako szklany sufit, przez który kobiety mogą tylko obserwować wyższe piętra władzy dla nich praktycznie niedostępne. Poza tym, wyższe stanowiska zostały zaprojektowane w taki sposób, że dają większe szanse awansu mężczyznom”¹⁴.

Często podczas analizy sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, choć nie tylko, omawiane są kwestie związane z występowaniem tzw. szklanych zjawisk. Są to pewnego rodzaju działania dyskryminacyjne (zamierzone, bądź nie), trudno zauważalne i definiowalne, niemniej jednak przy głębszej analizie występujące dość szeroko w każdym z trzech sektorów gospodarki.

Najczęściej pojawiającym się pojęciem jest szklany sufit. Pojęcie zdefiniowane przez Norę Frenkiel, która w 1984 roku napisała: „Kobiety osiągnęły pewien pułap. Nazywam go szklanym sufitem. Znajdują się na szczycie średniego szczebla zarządzania i tam się zatrzymują i tkwią. Nie ma wystarczająco miejsca dla tych wszystkich kobiet na górze. Niektóre z nich przechodzą w kierunku zakładania własnego biznesu. Inne odchodzą z rynku pracy i zakładają rodziny”¹⁵. Inaczej mówiąc, szklany sufit to sytuacja, charakterystyczna dla kobiet, które zbliżają się do najwyższych stanowisk w firmie, instytucji, organizacji, a jednocześnie coraz trudniej im awansować, ‘dostać się na szczyt’. Zasadniczo przyczyny opisanej sytuacji tkwią w barierach niewidocznych, np. w stereotypach, kulturze organizacyjnej firmy, a nie w wymogach formalnych, braku odpowiedniego wykształcenia czy nieodpowiednich kompetencjach kobiet. Innym przejawem wertykalnej segregacji zawodowej jest mniejsza możliwość awansów i poruszania się w hierarchii stanowisk pracy. „Zjawisko to można zaobserwować również w sfeminizowanych zawodach – na szybsze awansowanie mogą

¹³ M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit i szklane ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwa Fachowe CEDEWU.PL, Warszawa 2008, s. 29.

¹⁴ *Tamże*, s. 29-30.

¹⁵ *Portal Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/rowni-w-pracy/przeciwdzialanie-dyskryminacji/zjawiska-ograniczajace-awans-i-rozwoj-zawodowy-kobiet-teoria-i-rzeczywistosc.html>, 22.06.2012.

liczyć nieliczni mężczyźni. Zjawisko takie określa się mianem „szklanych ruchomych schodów”¹⁶ i obserwowane jest też w sektorach i zawodach sfeminizowanych, w których pojawiają się nieliczni mężczyźni, a mimo to „awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę”¹⁷.

Innym szklanym zjawiskiem, równie często obserwowanym jest zjawisko szklanych ścian. „Pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety często pracują na stanowiskach tzw. peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających. Z takich stanowisk o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze, centralne, które wiążą się z większym zakresem władzy i decyzyjności, jak i wyższymi zarobkami, a także większym prestiżem społecznym”¹⁸.

Kolejnym, coraz częściej spotykanym zjawiskiem, jest tzw. „szklane zbocze”. Opisuje ono sytuację, w której „nawet jeśli kobieta przebiła szklany sufit i dostała się na wyższe szczeble zarządzania, jest dużo bardziej podatna na zostanie kozłem ofiarnym w przypadku problemów przedsiębiorstwa”¹⁹.

¹⁶ M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit i szklane ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwa Fachowe CEDEWU.PL, Warszawa 2008, s. 30.

¹⁷ *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 84.

¹⁸ *Tamże*, s. 84-85.

¹⁹ *Portal Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/rowni-w-pracy/przeciwdzialanie-dyskryminacji/zjawiska-ograniczajace-awans-i-rozwoj-zawodowy-kobiet-teoria-i-rzeczywistosc.html>, 22.06.2012. Zob.: Wynika tak z licznych badań przeprowadzonych przez naukowców z Uniwersytetu w Exeter w Wielkiej Brytanii, dr Michelle Ryan i prof. Alex'a Haslama. (...) Badacze twierdzą, że kobiety częściej promowane są na stanowiska niepewne, na których wyższe jest ryzyko niepowodzenia. W Wielkiej Brytanii duże firmy, którym zaczęły przewodzić kobiety, uprzednio radziły sobie gorzej finansowo niż te prowadzone przez mężczyzn. Miały więc od razu trudniejsze zadanie i były bardziej narażone na niepowodzenie przedsięwzięcia. Stąd tylko krok do obwinienia za taką porażkę kobiet i przypisywanych im kulturowo cech, a nie np. niesprzyjających okoliczności, takich jak kryzys gospodarczy. Często bowiem nie pamiętamy o przyczynach zaistnienia danej sytuacji, tylko widzimy ich najbardziej nietypową, domniemaną przesłankę, jaka nam się „narzuca” – w wielkim biznesie obecność kobiet na samym szczycie wciąż jest nietypowa, a przez to jednostki są bardziej widoczne.

Horyzontalna segregacja zawodowa to występowanie zawodów, sektorów czy prac ‘kobięcych’ i ‘męskich’. Inaczej mówiąc, „aktywność zawodowa kobiet koncentruje się w kilku dziedzinach zatrudnienia (np. edukacja, usługi, służba zdrowia), co sprowadza się do stłoczenia kobiet w wybranych, z reguły mniej płatnych sekcjach i zawodach. Natomiast aktywność zawodowa mężczyzn rozkłada się równomiernie na znacznie więcej dziedzin”²⁰. Segregacja horyzontalna to wynik funkcjonujących i głęboko zakorzenionych stereotypów płci. Szklanym zjawiskiem występującym jako konsekwencja horyzontalnej segregacji zawodowej jest tzw. lepka podłoga. Jest to „pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety dominują w zawodach o niskim dochodzie i niskim prestiżu, w ramach których nie ma możliwości awansu – kobiety są ‘przyklepione’ do swojego zawodu i pozycji (np. sekretarki, sprzątaczk, krawcowe, kosmetyczki)”²¹.

Jak już wspomniano, przyczyną segregacji są zamierzone lub nie zamierzone działania dyskryminacyjne. Dyskryminacja ze względu na płeć definiowana jest jako „[...] wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie stosowane ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci przyznania lub korzystania na równi z drugą płcią praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych”²². Zgodnie z Kodeksem Pracy jedną z form dyskryminacji ze względu na płeć jest również molestowanie seksualne, coraz częściej ścigane w Polsce przez wymiar sprawiedliwości²³.

²⁰ M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit i szklane ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwa Fachowe CEDEWU.PL, Warszawa 2008, s. 29.

²¹ *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 83.

²² *Tamże*, s. 82.

²³ *Portal Newsweek Polska*, <http://praca.newsweek.pl/w-pracy/kobieta-w-pracy/molestowanie-seksualne-w-pracy>, 22.06.2012 r. Zob.: Molestowanie seksualne w miejscu pracy dotyka przede wszystkim kobiety – statystyki mówią, że stanowią one aż 90 proc. ofiar molestowania. Spotyka to najczęściej najmłodsze kobiety, które nie ukończyły 34 roku życia.

Feminizacja zawodowa to pojęcie związane z liczebną dominacją kobiet w danym sektorze gospodarki, zawodzie lub specjalności. Ponadto, charakterystyczne jest „dominowanie kobiet w niżej cenionych i gorzej opłacanych segmentach rynku pracy, często w zawodach stereotypowo uważanych za „kobiece”, zwykle związanych z funkcjami opiekuńczymi i peryferyjnymi”²⁴.

Terminem będącym przyczyną wielu wyżej zdefiniowanych zjawisk są występujące i głęboko zakorzenione w społeczeństwie stereotypy płci. Zjawisko stereotypizacji ról społecznych jest zjawiskiem dość powszechnym będącym efektem w wielu wypadkach procesu socjalizacji w danym środowisku rodzinnym, szkolnym, zawodowym, itp. Stereotypy płci to nic innego, jak „uogólnione przekonania na temat kobiet i mężczyzn, przyjmują postać uproszczonych opisów „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety”. Odnoszą się na przykład do tego, jakie cechy psychiczne są uważane za charakterystyczne dla kobiet, a jakie dla mężczyzn, [...]. Znamienne dla stereotypów płci jest to, że cechy przypisywane kobietom są zazwyczaj przeciwstawne tym, którymi opisuje się mężczyzn i odwrotnie, a same stereotypy bardzo trudno ulegają zmianie”²⁵.

Elastyczne formy pracy uznane zostały za jedno z najlepszych (w panujących warunkach społeczno-gospodarczych Polski) rozwiązań pozwalających na godzenie życia rodzinnego z zawodowym. Oczywiście w doktrynie funkcjonuje wiele modeli pozwalających na dostosowywanie pracy do obciążeń wynikających z pozostałych sfer życia. Do takich należy chociażby model duński funkcjonujący pod nazwą Flexicurity²⁶. „Elastyczne formy zatrudnienia rozumiane są dwojako: jako uelastycznienie tradycyjnego stosunku pracy np. poprzez uelastycznienie czasu pracy lub miejsca pracy oraz jako zatrudnienie na innej podstawie niż

²⁴ *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 82-83.

²⁵ *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 84.

²⁶ Dotyczy on łączenia działań na rzecz uelastyczniania rynku pracy i poprawy bezpieczeństwa zatrudnienia, zwłaszcza grup znajdujących się w trudnym położeniu. Model ten jest rekomendowany przez Unię Europejską jako wzór do naśladowania przez inne kraje UE.

stosunek pracy (tzw. zatrudnienie niepracownicze)”²⁷. W tym drugim ujęciu, istnieje zagrożenie wynikające z nadużywania przez pracodawców tzw. „umów śmieciowych”.

Sytuacja kobiet na rynku pracy w ujęciu ogólnopolskim i Mazowsza Płockiego

W sytuacji kobiet na rynku pracy w ostatnim dwudziestopięcioleciu dokonała się ogromna zmiana. Analiza danych statystycznych i różnorodnych badań wskazuje jednak na to, że pomimo ogromnej determinacji kobiet w dążeniu do rozwoju na polu zawodowym, ich udział w rynku pracy jest zdecydowanie mniejszy niż udział mężczyzn. „Wyniki analiz prowadzonych na podstawie [...] reprezentatywnych badań ankietowych oraz danych BAEL pozwalają na identyfikację następujących głównych kulturowych i strukturalnych determinant podaży pracy kobiet w Polsce:

- Stosunkowo silna pozycja modelu rodziny z mężczyzną jako głównym żywicielem (*male breadwinner model*).
- Asymetryczna dystrybucja obowiązków domowych wg płci.
- Konieczność sprawowania opieki nad członkami gospodarstwa domowego.
- Niski stopień korzystania z usług opiekuńczych.
- Niska substytucja pracy domowej przez zakup dóbr i usług.
- Zróżnicowanie płac wg płci.
- Struktura wykształcenia kobiet i związana z nią struktura zatrudnienia wg sekcji PKD.
- Niedostatek rozwiązań sprzyjających łączeniu pracy z rodziną.
- Niedostateczna oferta pracy w niepełnym wymiarze.
- Nieelastyczna organizacja czasu pracy”²⁸.

Często, pomimo wprowadzania i funkcjonowania różnorodnych regulacji prawnych w zakresie równości praw i równości szans płci, mamy do czynienia z przejawami dyskryminacji i nierównego traktowania.

²⁷ Projekt *Elastyczne rozwiązania na rynku pracy*,
<http://elastyczni.wup.lodz.pl/index.php/home>, 22.06.2012 r.

²⁸ I. E. Kotowska, red., *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 235.

Istnieją złożone mechanizmy wpływające na niską reprezentatywność kobiet wśród osób sprawujących władzę, tak w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Z badania opinii publicznej wynika, że zasadniczo bariery tkwią głównie w „podwójnym obciążeniu” kobiet oraz w uwarunkowaniach kulturowych, czasami nawet wskazując na przejawy dyskryminacji.

Z punktu widzenia kobiet wybór własnej ścieżki (pracownica czy matka) podlega kalkulacjom ekonomicznym, w kontekście korzyści i kosztów. Analizie podlegają specyficzne zasady uczestnictwa w rynku pracy oraz te, dotyczące kariery rodzinnej. Modyfikacji podlegają kryteria dotyczące korzyści i kosztów w zakresie inwestycji w określony typ kariery. „[...] Jeśli polityka państwa zorientowana jest na ułatwienie matkom powrotu do pracy oraz łączenie kariery zawodowej z wychowaniem dzieci, koszty alternatywne decyzji prokreacyjnych są niższe. Ten czynnik obniża koszty inwestycji w karierę rodzinną kobiet niezależnie od ich wykształcenia. Ponadto, istotne znaczenie mogą mieć zasady wynagradzania pracy”²⁹. W toku badań nad aktywnością kobiet na rynku pracy bardzo często podnoszony jest argument tzw. „podwójnego ciężaru”, jako znacznego obciążenia obowiązkami rodzinnymi. „Oznacza (to), że kobiety wykonują nieodpłatną pracę w domu i pracują zawodowo poza domem. Związane jest to częstokroć z łączeniem równoległe dwóch bardzo wymagających ról społecznych: roli matki i kobiety pracującej”³⁰.

Istnieje szereg argumentów, które przemawiają za potencjalnym wysokim udziałem kobiet w rynku pracy. Jest to, m.in. poziom ich wykształcenia i ciągłe doskonalenie umiejętności i uzupełnianie wiedzy. Wg autorów opracowania Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce „[...] kobiety, zwłaszcza pracujące charakteryzują się wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni. W 2007 roku prawie 32% kobiet pracujących poza rolnictwem posiadało wyższe wykształcenie. [...] Odsetek osób z wyższym wykształceniem wzrósł wśród mężczyzn o 64%, a wśród kobiet aż o 116,4%. Biorąc pod uwagę fakt, iż wykształcenie wyższe to jedyny taki poziom edukacji, dla którego obserwowaliśmy wzrost popytu

²⁹ Tamże, s. 179.

³⁰ Artykuł ABC równości – podręcznik samorządowca,
<http://finanse-publiczne.pl/arttykul.php?view=627>, 22.06.2012 r.

na pracę, można uznać, iż to aktywność edukacyjna kobiet sprawiła, że obroniły swoją względną sytuację na rynku pracy (w stosunku do mężczyzn)³¹. Pomimo wyższego wykształcenia kobiet i coraz powszechniej promowanego miękkiego stylu zarządzania, który jest charakterystyczny dla kobiet, wyodrębnić można czynniki, które wpływają na to, że kobiety zdecydowanie bardziej są narażone na wykluczenie z rynku pracy niż mężczyźni. I. Kotowska uważa, że „po pierwsze, ich (kobiet) praca cieszy się mniejszym wzięciem niż praca mężczyzn. Po drugie, kobiety mają niższy kapitał ludzki, czyli umiejętności zawodowe, co jednak nie wynika z ich poziomu wykształcenia (ten mają w Polsce wyższy od mężczyzn), ale z mniejszego doświadczenia zawodowego”³². Potwierdzają to dane zawarte w Krajowym programie działań na rzecz kobiet – II etap wdrożeniowy na lata 2003-2005, które wskazują, iż w 2001 roku długotrwale bezrobocie dotknęło aż 56,5% wszystkich bezrobotnych kobiet. Oznacza to, że kobiety pozostawały bez pracy ponad rok. W tej sytuacji było tylko 39,3% mężczyzn. Takie świadectwo dają też poniższe, bardziej aktualne dane zgromadzone przez Główny Urząd Statystyczny w Warszawie.

Tabela 1. Bezrobotni długotrwale wg płci w 2010 r.

Jednostka terytorialna	ogółem	mężczyźni	Kobiety
	2010	2010	2010
	tys. os.	tys. os.	tys. os.
Region centralny	68	37	31
MAZOWIECKIE	35	19	16

Źródło: Bank Danych Lokalnych [w:]

http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=308085&p_token=0.5016003167702325

Dysproporcje w liczbie długotrwale bezrobotnych kobiet i mężczyzn widoczne są zarówno na poziomie Regionu Centralnego, w skład którego wchodzi województwo mazowieckie i łódzkie, jak i na poziomie samego województwa mazowieckiego. Różnica zarówno w przypadku Regionu, jak i województwa to ok. 5%.

³¹ I. E. Kotowska, red., *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 65.

³² *Tamże*, s. 82.

Tabela 2. Ludność wg typu aktywności i płci w 2010 r.³³

Jednostka terytorialna	aktywni zawodowo ogółem			aktywni zawodowo pracujący			aktywni zawodowo bezrobotni			bierni zawodowo		
	O	M	K	O	M	K	O	M	K	O	M	K
	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010
	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.
Region centralny	3984	2152	1832	3663	1978	1686	321	175	146	2895	1102	1793
MAZOWIECKIE	2598	1397	1201	2405	1290	1115	193	107	86	1840	704	1137

Źródło: Bank Danych Lokalnych [w:]

http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=306875&p_token=0.21705043981546168#

Nierówności w udziale w rynku pracy przedstawiają też powyższe dane. Zarówno w przypadku osób aktywnych zawodowo, jak i biernych dysproporcja kształtuje się każdorazowo na niekorzyść kobiet. Stanowią one mniejszy procentowo udział osób aktywnych zawodowo i większy biernych zawodowo.

Tabela 3. Pracujący wg sektorów ekonomicznych i płci w 2010 r.³⁴

Jednostka terytorialna	Ogółem			sektor rolniczy			sektor przemysłowy			sektor usługowy		
	O	M	K	O	M	K	O	M	K	O	M	K
	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010
	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.	tys. os.
Region centralny	3663	1978	1686	435	247	189	937	675	262	2285	1054	1231
MAZOWIECKIE	2405	1290	1115	272	155	117	536	395	141	1593	739	854

Źródło: Bank Danych Lokalnych [w:]

http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=306970&p_token=0.43803091418248785

W rozbiciu na poszczególne sektory ekonomiczne gospodarki zdecydowanie największy udział osób pracujących widoczny jest w sektorze usługowym. Niemniej jednak, w każdym z tych sektorów udział kobiet w stosunku do udziału mężczyzn jest mniejszy. Największą dysproporcję obserwuje się w sektorze przemysłowym.

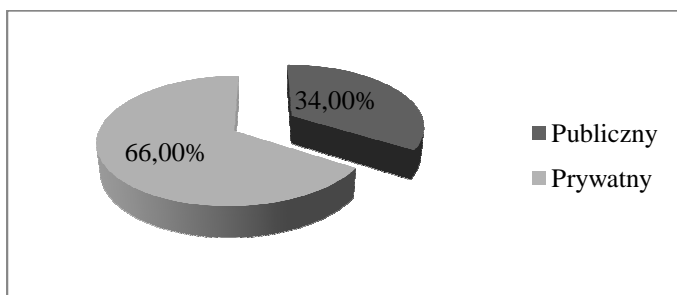
³³ Oznaczenie skrótów: O – ogółem, M – mężczyźni, K – kobiety.

³⁴ Oznaczenie skrótów: O – ogółem, M – mężczyźni, K – kobiety.

Ponadto, z danych GUS jednoznacznie wynika, że sytuacja kobiet jest znacząco gorsza niż mężczyzn. Aż 67,5% pracujących kobiet otrzymywało wynagrodzenie miesięczne ogółem brutto co najwyżej równe przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej. W tej samej sytuacji było o 5,6 pkt% mniej mężczyzn.

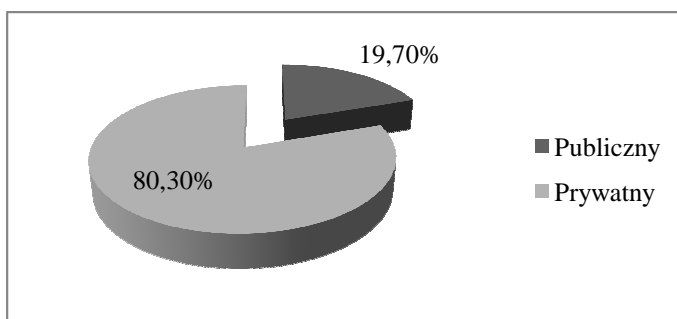
Kobiety, pomimo feminizacji takich obszarów rynku pracy, jak edukacja czy administracja, zdecydowanie częściej pracują w sektorze prywatnym, dla którego powyżej charakteryzowane wskaźniki są również niskie. Praca mężczyzn częściej świadczona jest na rzecz sektora prywatnego niż publicznego, co potwierdzają poniższe wykresy.

Rysunek 1. Pracujące kobiety wg sektora własności miejsca pracy w 2009 r.



Źródło: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010³⁵

Rysunek 2. Pracujący mężczyźni wg sektora własności miejsca pracy w 2009 r.



Źródło: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010³⁶

³⁵ Główny Urząd Statystyczny w Warszawie,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_f_kob_mez_na_ryn_prac_2010.pdf,
22.06.2012r.

Podsumowując, poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn. Wśród wszystkich osób pracujących kobiety stanowią 45% i najsilniej reprezentowane są w grupie pracowników usług osobistych i sprzedawców, czyli tam, gdzie zarobki są najmniej atrakcyjne. Najniższy udział kobiety mają w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników – tam, gdzie występuje największe zróżnicowanie w wynagrodzeniach. Można zatem stwierdzić, iż sytuacja kobiet na polskim rynku pracy jest zdecydowanie mniej korzystna niż mężczyzn. Obserwacja danych rynku pracy nasuwa wątpliwości i budzi obawy, co do występowania w Polsce szklanych zjawisk, feminizacji pewnych sektorów gospodarki i grup zawodowych. Analiza dostępnych powszechnie źródeł jednoznacznie wskazuje, iż zatrudnienie w sektorze pozarządowym nie jest w zasadzie monitorowane.

III sektor w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn oraz gender mainstreaming

III sektor w Polsce

W Polsce działa kilkadziesiąt tysięcy organizacji pozarządowych, w których zrzeszonych jest ok. 3,5 miliona Polaków. Działalność polskich organizacji pozarządowych opiera się głównie na pracy społecznej ich członków i przedstawicieli władz, natomiast skala i skuteczność działania w dużej mierze zależą od entuzjazmu tych osób. Mimo to, zróżnicowanie sektora zauważalne jest przede wszystkim w zakresie modeli działania organizacji. Większość NGO zapewnia o wierności swoim kierunkom działań z zapisami statutu, natomiast tylko co siódma organizacja przyznaje, że aby funkcjonować musi dostosować się do oczekiwań sponsorów.

Wewnętrzne różnice III sektora ujawniają się też, jeśli chodzi o nastawienie do nowych osób, chcących przystąpić do organizacji czy włączyć się w działania. „56% wszystkich organizacji (a aż 71% wśród tych działających tylko na terenie najbliższego sąsiedztwa) deklaruje w tej kwestii otwartość, jednak nieco ponad jedna czwarta

³⁶ Główny Urząd Statystyczny w Warszawie,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_f_kob_mez_na_ryn_prac_2010.pdf,
22.06.2012r.

podkreśla raczej staranny dobór ludzi”³⁷. Elementem różnicującym organizacje pozarządowe jest również sposób działania i styl zarządzania organizacją. 50% NGO twierdzi, że najważniejsze jest działanie zespołowe, podczas gdy prawie jedna trzecia bazuje na silnym przywództwie i osobowości lidera³⁸.

Kolejną cechą różnicującą III sektor jest struktura jego członkostwa. Większość polskich organizacji pozarządowych skupia od 15 do 30 członków (według niżej wymienionego raportu średnio 35 członków). Niemniej jednak znacząca jest również liczba organizacji zrzeszających powyżej 100 osób. Jak podają źródła, takie organizacje są charakterystyczne dla dużych miast i aglomeracji miejskich.

Charakterystyczne jest to, że organizacje zlokalizowane na wsi są zdecydowanie mniejsze; połowa z nich zrzesza około 30 członków, a tylko jedna na szesnaście liczy 100 i więcej członków. Czynnikiem różnicującym sektor organizacji pozarządowych jest też liczba członków organizacji uzależniona od skali ich działań. Z analizy danych wyciągnąć można wniosek, że częsta jest sytuacja, w której członkostwo w organizacji, traktowane jako wyznacznik aktywności obywatelskiej, wcale jej nie musi oznaczać. Znamienne jest, że im mniejsza skala działania (w odniesieniu do terytorium), tym mniejszy udział organizacji o dużej liczebności członków. Najliczniej w całym sektorze pozarządowym reprezentowane są organizacje zrzeszające od 20 do 30 osób. Dla całego sektora znamienne jest, że spośród licznej bazy członków aktywnych jest ok. 1/3.

Pomimo niestabilności trzeciego sektora w odniesieniu do gwarantowania pracy – większość trzeciosektorowych etatów finansowanych jest ze środków zewnętrznych, uzyskanych z grantów bądź od sponsorów – zauważyć można rosnącą tendencję, jeśli chodzi o miejsca pracy. W przeciągu czterech lat zaobserwować można prawie dwukrotny wzrost liczby pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Pokazuje to stan III sektora, który wydaje się być coraz lepszy i dobrze rokujący. Biorąc natomiast pod uwagę znaczną liczbę środków finansowych pozyskanych przez NGO w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w związku z jego wygasaniem, należy studiować optymizm.

³⁷ J. Przewłocka, *Autoportret III sektora*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/674372.html>, 22.06.2012r.

³⁸ *Tamże*.

Tabela 4. Szacunki dotyczące zatrudnienia w stowarzyszeniach i fundacjach

Rok	Liczba pracowników	Liczba pracowników w przeliczeniu na etaty
2006	115 tys.	64 tys.
2008	140 tys.	72 tys.
2010	191 tys.	104 tys.

Źródło: Herbst J., Przewłocka J., *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011.

Jakub Wygnański w swoim opracowaniu pod tytułem *Kariera zawodowa kobiet a sektor pozarządowy. Co ma jedno do drugiego?* Podaje, że „Kobiety stanowią statystycznie 43% członków zarządów organizacji pozarządowych w Polsce:

- Udział ten wzrósł w ciągu ostatnich 3 lat znacznie (od poziomu 35%).
- Udział kobiet w zarządach jest zdecydowanie większy wśród młodych / nowo powstających organizacji (ok. 47%) i znacznie mniejszy wśród organizacji starszych (pow. 15 lat), gdzie wynosi 30%”³⁹.

Tabela 5. Odsetek kobiet wśród osób zaangażowanych w działania organizacji

	Średni odsetek kobiet w poszczególnych kategoriach osób zaangażowanych w prace organizacji
Członkowie organizacji	40%
Zarząd organizacji	42%
Pracownicy	60%
Pracownicy etatowi	62%
Wolontariusze ściślej związani z organizacją	59%

Źródło: Herbst J., Przewłocka J., *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011.

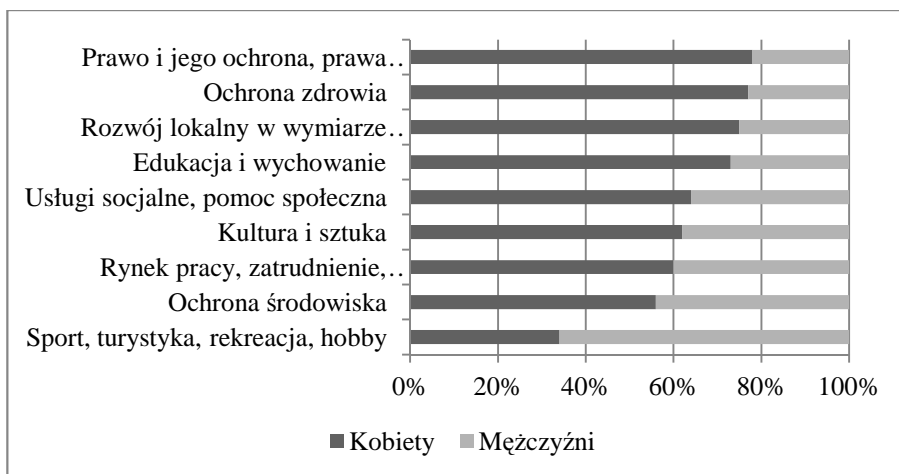
Dane zawarte w tabeli pochodzą z Raportu z badania z 2010 organizacji pozarządowych opracowanego dla Stowarzyszenia Klon /

³⁹ J. Wygnański, *Kariera zawodowa kobiet a sektor pozarządowy. Co ma jedno do drugiego?*, Stowarzyszenie KLON/JAWOR, fbwnn.pl/kjk/klon.pdf, 22.06.2012 r.

Jawor i są w zgodzie z danymi prezentowanymi w ww. opracowaniu Jakuba Wygnańskiego, który twierdzi, że „kobiety stanowią większość zatrudnionych w sektorze pozarządowym ok. 58%, a szczególnie przewaga ta dotyczy bardzo małych organizacji (do 10 tys. rocznego przychodu) – ponad 80%. Istnieje silna zależność między proporcją zatrudnionych a charakterem / wielkością miejscowości - > na wsi przeciętnie 2 na 3 pracowników to mężczyźni, w mieście – odwrotnie”⁴⁰.

Rysunek nr 3 określa również sfeminizowane obszary działań NGO. Tak, jak zostało już powiedziane znacząco zdominowane przez mężczyzn są NGO działające w obszarze sportu, turystyki, rekreacji, hobby. Dużym odsetkiem udziału kobiet charakteryzują się organizacje działające na rzecz prawa i jego ochrony oraz ochrony zdrowia, pomocy społecznej i edukacji. Analizując strukturę pracowników, widać że choć bez względu na typ organizacji udział kobiet jest wyższy w porównaniu do liczby członków organizacji, to stosunkowo dużą liczbę kobiet znajdziemy też w organizacjach zajmujących się kulturą i sztuką⁴¹.

Rysunek 3. Zależność struktury zatrudnienia od pola działania organizacji



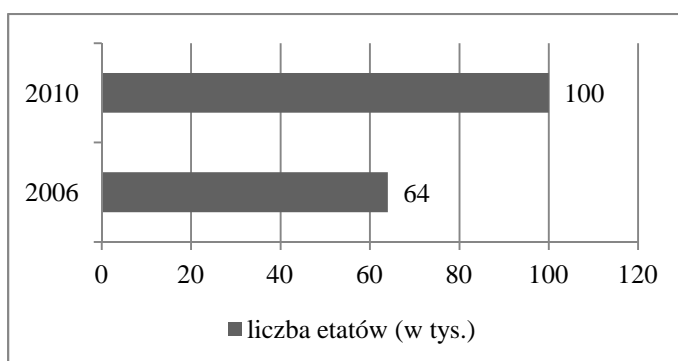
Źródło: opracowanie własne na podstawie Wygnański K., *Kariera zawodowa kobiet a sektor pozarządowy Co ma jedno do drugiego?*, Stowarzyszenie KLON/JAWOR [w:] fbwonn.pl/kjk/klon.pdf

⁴⁰ Tamże.

⁴¹ Por.: J. Herbst, J. Przewłocka, *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011, s. 62.

W analizach ilościowych dotyczących III sektora konieczne jest wzięcie pod uwagę nie tylko składu członkowskiego, władz i pracowników, ale również wolontariuszy. Z danych zaprezentowanych w opracowaniu *Kariera zawodowa kobiet a sektor pozarządowy. Co ma jedno do drugiego?* wynika, że „wśród członków organizacji pozarządowych kobiety stanowią 44%, wśród wolontariuszy udział kobiet jest większy i wynosi 57%. Udział kobiet w organizacjach maleje wraz z wiekiem organizacji i wzrasta wraz z wielkością miejscowości, w której działa”⁴².

Rysunek 4. Zatrudnienie w organizacjach pozarządowych



Źródło: Herbst J., Przewłocka J., *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011.

Pomimo iż polskie organizacje pozarządowe w głównej mierze opierają się na społecznej pracy członków organizacji i wolontariuszy, prawie połowa z nich angażuje personel na zasadzie zatrudnienia: 24% współpracuje z odpłatnymi pracownikami w trybie ciągłym, a 20% twierdzi, że korzysta jednorazowo z płatnej pracy na zasadzie umów lub zleceń⁴³. Struktura zatrudnienia w przeciętnych polskich organizacjach pozarządowych nie jest znacząca: w połowie z nich liczba stałych współpracowników nie przekracza 4 osób. Po przeliczeniu na pełne etaty, okazuje się, że połowa wszystkich organizacji zatrudnia (w dużym uogólnieniu) nie więcej niż 2 os. na pełne etaty. Jak pokazują badania,

⁴² J. Wygnański, *Kariera zawodowa kobiet a sektor pozarządowy. Co ma jedno do drugiego?*, Stowarzyszenie KLON/JAWOR, fbwnn.pl/kjk/klon.pdf, 22.06.2012 r.

⁴³ Por.: J. Herbst, J. Przewłocka, *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011, s. 55.

znacząca część organizacji zatrudnia pracowników z wykorzystaniem umów cywilno-prawnych. Tylko 44% stowarzyszeń i fundacji, które na stałe współpracują z płatnym personelem wykorzystuje do tego celu umowy o pracę. Jedna na trzy organizacje zatrudnia na podstawie umowy o pracę tylko część swojego personelu, a co piąta w ogóle nie stosuje żadnych umów. Uśredniając, ok. 60% stałych współpracowników funkcjonuje na zasadzie podpisanych z organizacjami umów o pracę⁴⁴.

Odminną sytuację można zaobserwować wśród organizacji działających w skali najbliższego sąsiedztwa. $\frac{3}{4}$ z nich bazuje prawie w całości na bezpłatnej pracy swoich członków lub zaangażowaniu wolontariuszy. Tylko co szósta ma stałych pracowników. Częstość wykorzystania płatnych pracowników wzrasta wraz ze wzrostem skali działania.

III sektor na Mazowszu Płockim

W trakcie prowadzonej analizy III sektora poszukiwano odpowiedzi na kluczowe pytanie, czy pomimo szerokiego włączania zasady równości kobiet i mężczyzn we wszystkie sfery życia społeczno-gospodarczego organizacje pozarządowe Mazowsza Płockiego charakteryzuje segregacja pionowa, pozioma i szklane zjawiska znane z rynku pracy.

Założenie takie poczyniono na podstawie danych, opinii i publikacji dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Do weryfikacji posłużyły dane empiryczne zgromadzone przy zastosowaniu techniki ankiety. Formularz zbudowany z 24 pytań o charakterze otwartym i zamkniętym dostarczony 120 organizacjom pozarządowym Mazowsza Płockiego⁴⁵. Zwrot ankiet odnotowano na poziomie 27%.

Prowadzony proces badań ukierunkowany był na zdobycie wieloaspektowej wiedzy na temat sytuacji kobiet i mężczyzn w organizacjach

⁴⁴ Por.: J. Herbst, J. Przewłocka, *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011, s. 57.

⁴⁵ Kwestionariusz ankiety pozwalał na zbadanie dość zróżnicowanej i licznej grupy respondentów, pomagając jednocześnie zachować wszystkim anonimowość. Ankieta zawierała zarówno pytania otwarte, zamknięte, jak też prośbę określenia stopnia jakiegoś zjawiska. W celu ułatwienia jej wypełniania ankieta zawierała instrukcję wypełniania.

pozarządowych, w szczególności zweryfikowanie stwierdzenia, że pomimo szerokiego włączania zasady równości kobiet i mężczyzn we wszystkie sfery życia społeczno-gospodarczego organizacje pozarządowe Mazowsza Płockiego charakteryzuje segregacja pionowa, pozioma i szklane zjawiska znane z rynku pracy.

Weryfikacji posłużyły odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Czy istnieje zależność między zakresem działalności organizacji pozarządowych (cele statutowe) a dominującą płcią w organach kierowniczych tych organizacji? Jeśli tak, to jaka?
2. Czy w organizacjach pozarządowych istnieją bariery w postaci „szklanego sufitu”, „szklanych ścian”, „szklanych ruchomych schodów” oraz „lepkiej podłogi”?
3. Czy w organach kierowniczych organizacji pozarządowych dominują mężczyźni, a w zespołach roboczych kobiety?
4. Czy realizowana jest zasada równości szans kobiet i mężczyzn w organizacjach pozarządowych? Czy nadal wśród członków i trzonu kierowniczego organizacji pozarządowych funkcjonują stereotypy?

Na podstawie wstępnej analizy dostępnych materiałów źródłowych i znajomości III sektora postawione zostały następujące hipotezy badawcze:

1. Istnieje silna korelacja pomiędzy zakresem działalności organizacji pozarządowych (cele statutowe) a płcią, która dominuje w organach kierowniczych tej organizacji. Obserwuje się zjawisko stereotypizacji funkcji NGO: im bardziej społeczne, opiekuńcze, pomocowe funkcje pełni PES, tym więcej kobiet w organach kierowniczych tego podmiotu.
2. Pomimo iż III sektor w Polsce w największym stopniu realizuje zasadę równości szans kobiet i mężczyzn, to istnieją przypadki funkcjonowania barier w postaci „szklanego sufitu”, „szklanych ścian”, „szklanych ruchomych schodów” oraz „lepkiej podłogi”.
3. Analiza danych wskazuje, iż w organach kierowniczych NGO dominują mężczyźni, a w zespołach roboczych kobiety.
4. Badane NGO mają wiedzę nt. zasady równości szans kobiet i mężczyzn i w umiarkowanym zakresie ją realizują, gdyż wśród

wielu organizacji pozarządowych funkcjonują jeszcze stereotypowe przekonania zakorzenione w gender.

W przeprowadzonym badaniu III sektora udział wzięły 32 organizacje: stowarzyszenia i fundacje z terenu Mazowsza Płockiego. Podstawowe dane liczbowe zawiera poniższa tabela.

Tabela 6. Liczebność respondentów w podziale na powiaty

Obszar	Liczba stowarzyszeń	Liczba fundacji	Liczba członków
Miasto Płock	13	0	980
Powiat Płocki	5	2	133
Powiat Sierpecki	3	0	47
Powiat Gostyniński	7	2	175
Mazowsze Płockie	28	4	1335

Źródło: opracowanie własne.

Grupę badanych organizacji zdominowały te, które reprezentują sfery:

- działalność na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej,
- rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości,
- działalności charytatywnej,
- podtrzymywania i upowszechniania tradycji narodowej, świadomości obywatelskiej i kulturowej,
- rozwój wspólnot i społeczności lokalnych,
- kultura, sztuka, ochrona dóbr kultury i dziedzictwa narodowego,
- promocja zatrudnienia i aktywizacja zawodowa.

Dość często badane organizacje jako sferę swej działalności wskazały:

- ochronę i promocję zdrowia,
- naukę, szkolnictwo wyższe, edukację, oświatę i wychowanie,
- wypoczynek dzieci i młodzieży,
- działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn,
- pomoc społeczną, w tym pomoc rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywanie szans tych rodzin i osób,
- działalność na rzecz osób niepełnosprawnych.

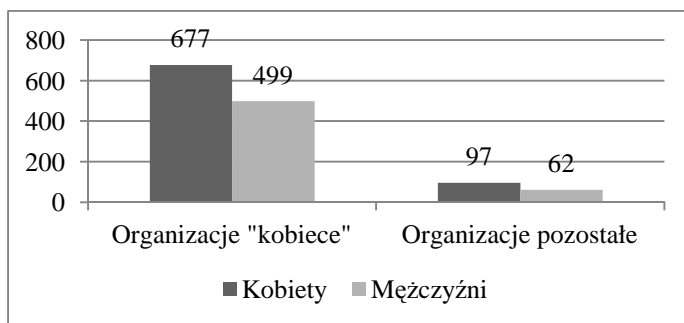
Analiza zależności między zakresem działalności organizacji pozarządowych (cele statutowe) a dominującą płcią w organach kierowniczych tych organizacji

W celu przeprowadzenia analizy konieczne było wyłonienie grupy organizacji stereotypowo postrzeganych jako „kobiece”. Subiektywnie⁴⁶ uznano, że status organizacji kobiecych przyznany zostanie tym, które w ankiecie wskazały co najmniej jedną z poniższych sfer działalności:

- pomoc społeczna, w tym pomoc rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywanie szans tych rodzin i osób,
- wspieranie rodziny i systemu pieczy zastępczej,
- ochrona i promocja zdrowia,
- działalność na rzecz osób niepełnosprawnych,
- działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn,
- nauka, szkolnictwo wyższe, edukacja, oświata i wychowanie,
- wypoczynek dzieci i młodzieży.

Spośród organizacji pozarządowych, które wzięły udział w badaniu, do organizacji typowo „kobietych”, zajmujących się edukacją, działalnością pomocową i charytatywną zaliczono 23 podmioty.

Rysunek 5. Liczba kobiet i mężczyzn członków organizacji

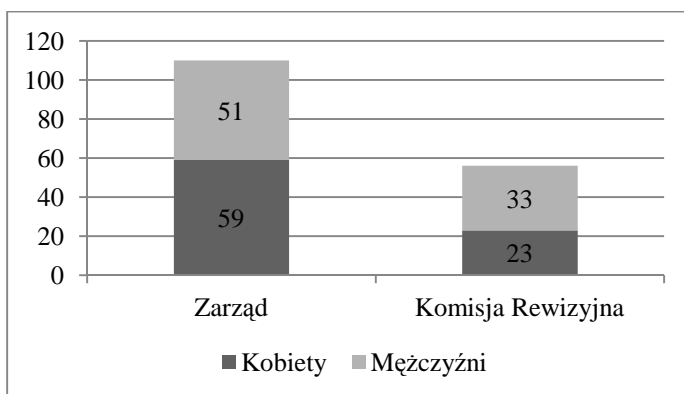


Źródło: opracowanie własne

⁴⁶ Na podstawie analiz prowadzonych na poziomie ogólnopolskim, w szczególności patrz Rysunek 3.

Jak wynika z badania, wystąpiła niewielka zależność między liczbą kobiet i mężczyzn członków w organizacjach uznanych za typowo „kobięce” i pozostałych organizacjach. W ujęciu globalnym zaobserwowano znaczącą przewagę kobiet w działalności wszystkich NGO.

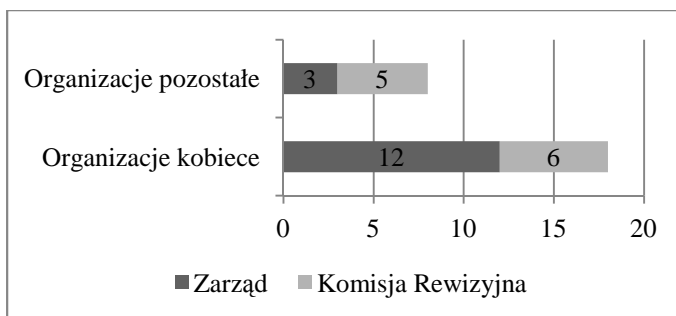
Rysunek 6. Liczba kobiet i mężczyzn we władzach organizacji kobiecych



Źródło: opracowanie własne

Z zestawienia udziału kobiet i mężczyzn we władzach organizacji rozumianych jako zarządy i komisje rewizyjne wynika, że kobiety stanowią większość (nieznaczną) w zarządach organizacji. Natomiast ich udział w komisjach rewizyjnych jest mniejszy (41%). Można wysunąć zatem wniosek, że nadzór nad działalnością „kobięcych” zarządów sprawują „męskie” komisje rewizyjne.

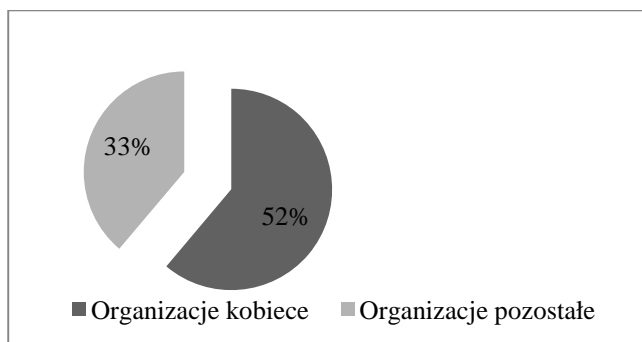
Rysunek 7. Organizacje, w których kobiety sprawują funkcje kierownicze we władzach (Zarząd, Komisja Rewizyjna)



Źródło: opracowanie własne

Odmianą sytuację obserwuje się przy zestawieniu udziału kobiet w organach kierowniczych: kobiety częściej sprawują funkcje kierownicze we władzach organizacji „kobięcych”, niż w pozostałych organizacjach. Prawie dwukrotnie częściej spotkać można kobiety jako prezesów i wiceprezesów zarządów organizacji „kobięcych”, natomiast prawie dwukrotnie rzadziej w komisjach rewizyjnych. Stosunek udziału kobiet w zarządach (prezeski/wiceprezeski) organizacji „kobięcych” do udziału kobiet w komisjach rewizyjnych (przewodniczące/wiceprzewodniczące) ma się jak 2 : 1. Natomiast w pozostałych organizacjach pozarządowych odwrotnie, ma się on jak 1 : 2.

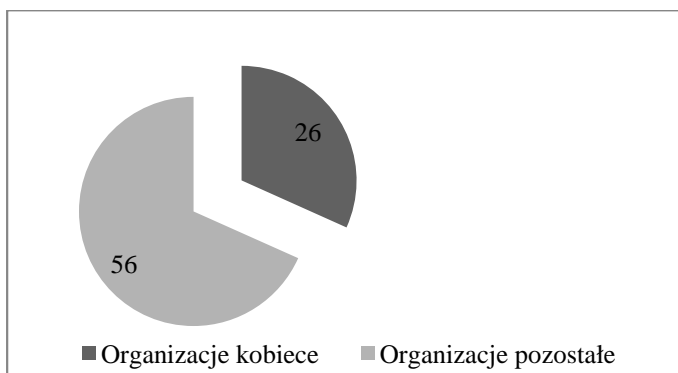
Rysunek 8. Udział kobiet w sprawowaniu władzy w zarządach organizacji kobiecych i pozostałych



Źródło: opracowanie własne

W zbadanych organizacjach pozarządowych w zarządach działa 158 osób, z tego 80 to kobiety, 78 mężczyźni. Biorąc pod uwagę liczbę zaangażowanych kobiet w działalność zarządów organizacji „kobięcych”, widać, że istnieje silna ich dominacja: 59 kobiet w zarządach organizacji kobiecych (tj. 73%) i 21 kobiet (tj. 27%) w organizacjach pozostałych. W deklaratywnym stwierdzeniu o sprawowaniu przez kobiety władzy w zarządach organizacji, 12 organizacji (tj. 52%) stwierdziło, iż funkcję prezesów i wiceprezesów sprawują kobiety w organizacjach „kobięcych”, w pozostałych organizacjach sytuacja ta wystąpiła tylko 3 razy (tj. w 33% przypadków).

Rysunek 9. Udział kobiet w sprawowaniu w komisjach rewizyjnych organizacji kobiecych i pozostałych



Źródło: opracowanie własne

W badanych organizacjach pozarządowych Mazowsza Płockiego działa 101 osób w komisjach rewizyjnych, z tego 37 to kobiety, 64 to mężczyźni. Analizując liczbę kobiet w komisjach rewizyjnych organizacji „kobięcych”, należy stwierdzić, że nie istnieje zależność związana z dominującą sferą działalności: 23 kobiety (tj. 41%) w organizacjach „kobięcych” i 5 kobiet (tj. 59%) w organizacjach pozostałych. W deklaracyjnym stwierdzeniu (pytanie 9 ankiety) o sprawowanie władzy w komisjach rewizyjnych organizacji (kobiety jako przewodniczące / wiceprzewodniczące), w 26% organizacji „kobięcych” kobiety sprawują władzę i w 56% w organizacjach pozostałych.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że istnieje zależność między zakresem działalności NGO a dominującą płcią w organach kierowniczych. W organizacjach uznanych stereotypowo za typowo „kobięce” wśród członków nieznacznie dominują kobiety (58%). Dość istotna przewaga występuje też w zarządach tych organizacji (66%), częściej kobiety można spotkać w zarządach organizacji „kobięcych” niż w zarządach pozostałych NGO. Należy jednocześnie zaznaczyć, że zaobserwowane zjawiska charakteryzują się niezbyt silną dominacją (na poziomie kilku, kilkunastu procent).

Ponadto, istnieje polaryzacja zależności: „kobięce” zarządy są nadzorowane przez „męskie” komisje rewizyjne - jeśli chodzi o ogół NGO Mazowsza Płockiego oraz że w „kobięcych” organizacjach nadzór

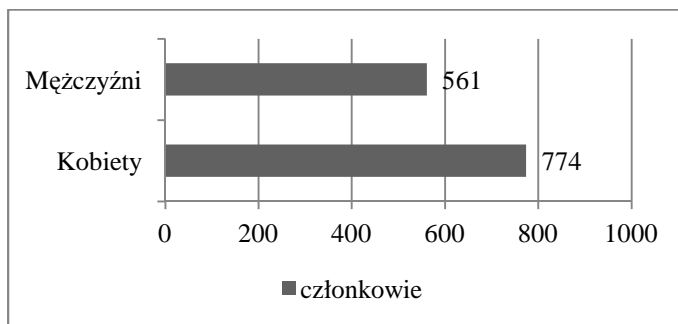
sprawują „męskie” komisje rewizyjne, a także, że w organizacjach pozostałych to kobiety sprawują nadzór nad działalnością NGO.

Na tej podstawie uznać można, że prawdziwa jest hipoteza, mówiąca o tym, że istnieje zależność (choć niezbyt silna) pomiędzy zakresem działalności organizacji pozarządowych (wskazana sfera działalności) a płcią, która dominuje w organach kierowniczych tych podmiotów. Zależność ta nie została potwierdzona w stosunku do udziału kobiet w komisjach rewizyjnych. Mimo to można stwierdzić, że im bardziej społeczne, opiekuńcze, pomocowe funkcje pełni NGO, tym więcej kobiet – członków zrzesza organizacja oraz tym większy udział kobiet (w stosunku do udziału mężczyzn) w zarządach tych organizacji.

Identyfikacja barier w postaci „szklanego sufitu”, „szklanych ścian”, „szklanych ruchomych schodów” oraz „lepkiej podłogi”

Zgodnie z definicją „szklanego sufitu”, opisaną w Rozdziale III pracy badano zjawisko utrudnień w awansowaniu kobiet do organów kierowniczych NGO. Z uwagi na nieokreśloną ścieżkę awansu, której w organizacjach nie ma, co wynika z ich odmienności od pozostałych podmiotów funkcjonujących w I i II sektorze, zbadano udział kobiet i mężczyzn we władzach organizacji.

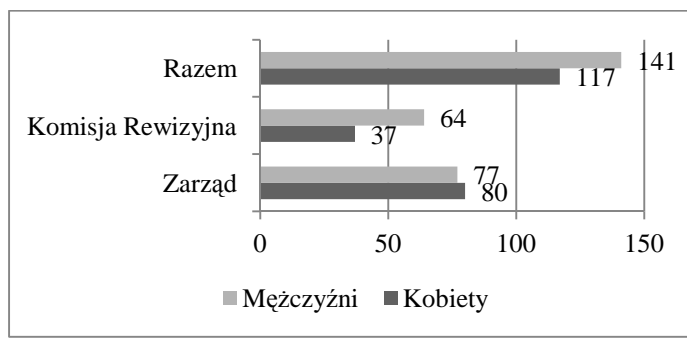
Rysunek 10. Liczba członków w organizacjach pozarządowych Mazowsza Płockiego w podziale na płeć



Źródło: opracowanie własne

W organizacjach pozarządowych Mazowsza Płockiego zdecydowanie częściej działają czy też członkami są kobiety. Na każdego mężczyznę przypada statystycznie 1,38 kobiety.

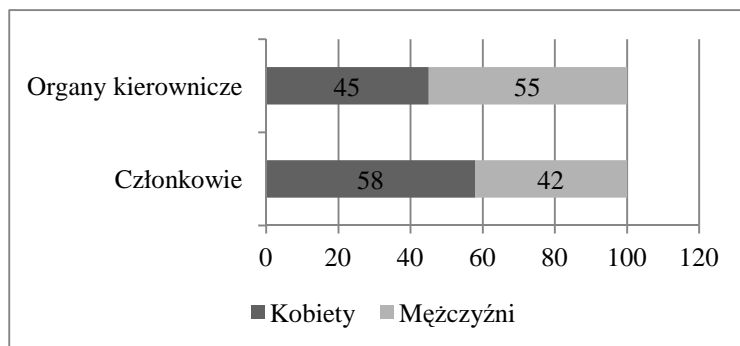
Rysunek 11. Udział kobiet i mężczyzn w organach kierowniczych organizacji pozarządowych Mazowsza Płockiego



Źródło: opracowanie własne

Jeśli chodzi o udział płci w organach kierowniczych, rozumianych jako zarządy i komisje rewizyjne tych organizacji, to zdecydowanie częściej spotkać można mężczyzn, z zaznaczeniem, że dominacja mężczyzn odnosi się przede wszystkim do działalności w komisjach rewizyjnych.

Rysunek 12. Zestawienie liczby członków organizacji w stosunku do ich reprezentacji w organach kierowniczych, z uwzględnieniem podziału na płeć

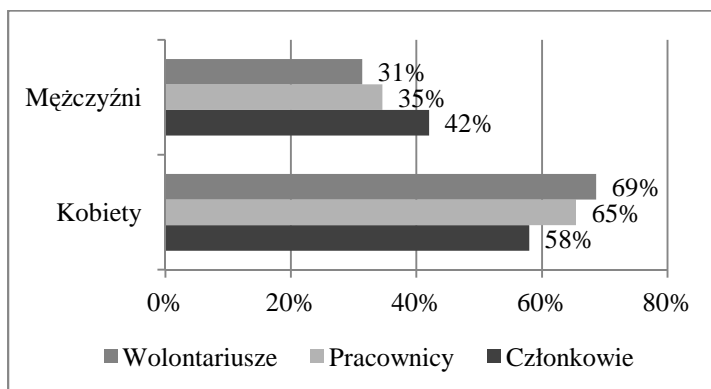


Źródło: opracowanie własne

Pomimo większego udziału kobiet w sektorze organizacji pozarządowych Mazowsza Płockiego (podlegającym badaniu), częściej w organach kierowniczych funkcję sprawują mężczyźni. Na jednego mężczyznę w organach kierowniczych przypada średnio 0,8 kobiety. Zatem można stwierdzić, iż w przypadku badanych organizacji pozarządowych obserwujemy zjawisko „szklanego sufitu”.

„Szkłane ściany” to sytuacja, kiedy obserwuje się znaczący udział danej płci, w tym wypadku kobiet wykonujących prace, zadania w obszarach tzw. peryferyjnych, pomocniczych czy administracyjno-wspierających.

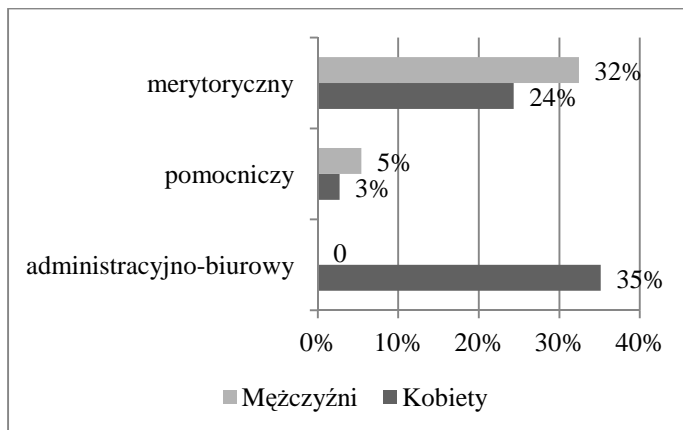
Rysunek 13. Liczba członków, pracowników i wolontariuszy



Źródło: opracowanie własne

Porównując procentowy udział kobiet i mężczyzn, w każdej z trzech kategorii: członków, pracowników i wolontariuszy można powiedzieć, że dominują w tym zestawieniu kobiety. W każdej z tych kategorii udział kobiet jest większy niż 50%.

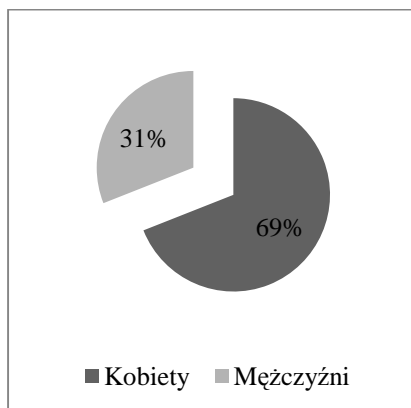
Rysunek 14. Odsetek organizacji, które angażowały pracowników w podziale na płeć



Źródło: opracowanie własne

Wnioskując na podstawie danych zawartych w powyższym wykresie, należy zauważyć znaczący udział mężczyzn w personelu merytorycznym pracowników NGO. Dowodzi to, że kobiety zdecydowanie częściej pracują w obszarach peryferyjnych i administracyjno-biurowych. W związku z tym, już na tym etapie ujawniają się pewne przesłanki do stwierdzenia, że wśród pracowników zaznaczają się tendencje funkcjonowania „szklanych ścian”.

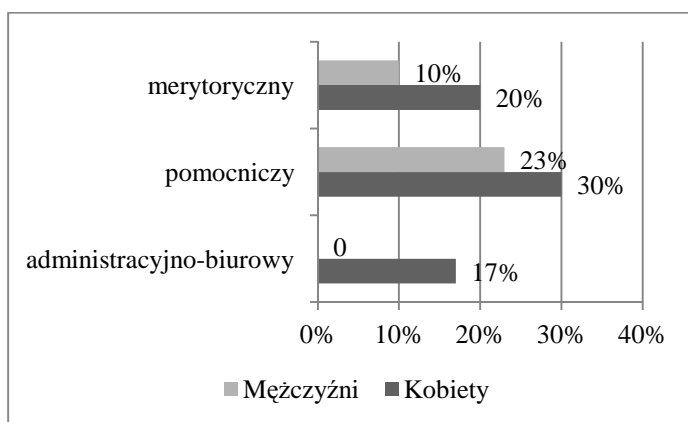
Rysunek 15. Wolontariusze w podziale na płeć



Źródło: opracowanie własne

Również wśród wolontariuszy, angażowanych przez NGO Mazowska Płockiego zdecydowanie częściej występują kobiety. Na jednego mężczyznę wolontariusza przypadają aż 2,2 kobiety.

Rysunek 16. Odsetek organizacji, które angażowały wolontariuszy w podziale na płeć

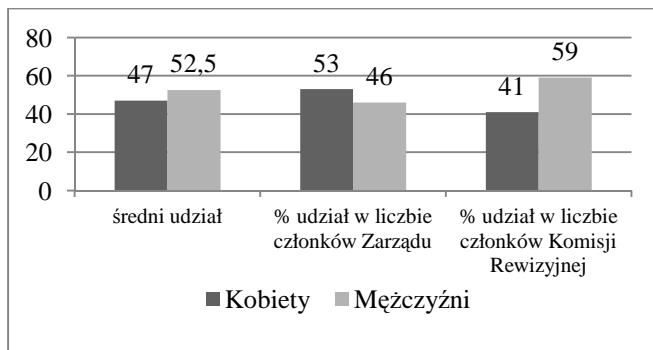


Źródło: opracowanie własne

W działaniach wolontariackich badanych organizacji pozarządowych również dominują kobiety. Zauważyć należy, iż w tym układzie nastąpił znaczący wzrost udziału kobiet jako wolontariuszy pełniących funkcje merytoryczne. Zatem, analiza w odniesieniu do zjawiska „szklanych ścian” daje podstawy do tego, aby twierdzić, iż istnieją pewnego rodzaju (na etapie tych badań niezdiagnozowane) działania spychające kobiety w sferę działań peryferyjnych. Dowodzi to, iż omawiane szklane zjawisko ma miejsce wśród NGO Mazowska Płockiego.

Badano również zjawisko „szklanych ruchomych schodów”, odnoszące się do sytuacji, kiedy w sfeminizowanych środowiskach awans mężczyzn jest szybszy i dominują oni na szczeblach władzy. Z przeprowadzonego badania wynika, że w organizacjach uznanych na potrzeby badania za typowo „kobiecy” więcej mężczyzn (52,5%) zasiada w organach kierowniczych. Należy uznać, że nie jest to zjawisko jednoznaczne, gdyż odmiennie sytuacja ma się w zarządach organizacji (46% mężczyźni) niż w organach nadzoru (59% mężczyźni).

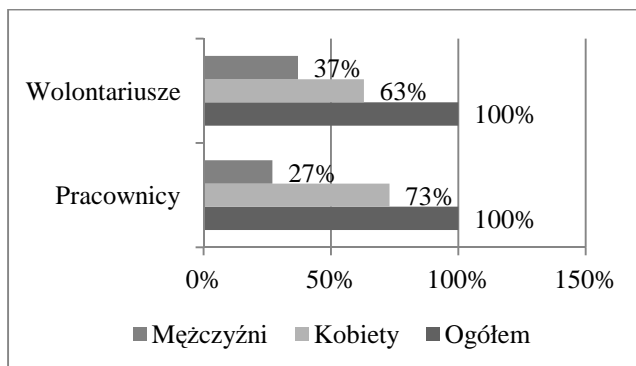
Rysunek 17. Udział kobiet i mężczyzn w organach kierowniczych NGO Mazowsza Płockiego



Źródło: opracowanie własne

Opisywane zjawisko „lepkiej podłogi” w III sektorze jest trudno identyfikowalne. W szczególności z uwagi na fakt, że w zasadzie jedyną obserwowalną ścieżką awansu jest przechodzenie z funkcji członka organizacji do władz tej organizacji – i to w drodze wyborów. Z uwagi na specyfikę badania nie było możliwe tak szczegółowe monitorowanie zjawiska, dlatego do jego określenia posłużę się zestawieniem liczby organizacji o charakterze pomocowym i charytatywnym – jako mało prestiżowe, w stosunku do angażowanych przez nie wolontariuszy i pracowników administracyjno-biurowych i asystenckich. Na podstawie danych zidentyfikowano 6 organizacji, którym nadano status pomocowych.

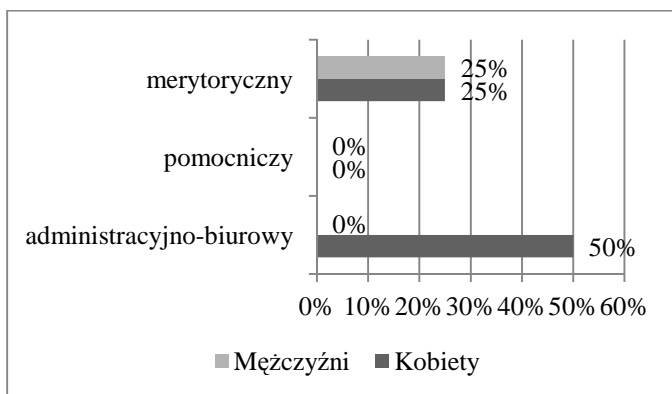
Rysunek 18. Procentowy udział osób angażowanych przez organizacje pomocowe w zależności od statusu osoby (pracownik, wolontariusz)



Źródło: opracowanie własne

Z analizy danych dot. angażowania pracowników i wolontariuszy z uwzględnieniem płci wynika, że organizacje pomocowe chętniej korzystają zarówno z płatnej, jak i bezpłatnej pracy kobiet.

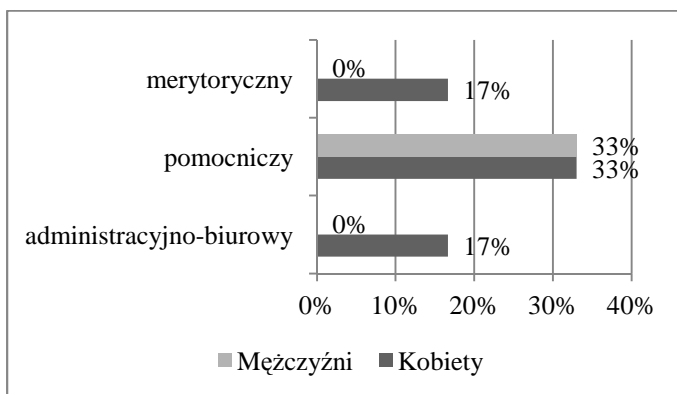
Rysunek 19. Odsetek organizacji, które angażowały pracowników, z podziałem na płeć



Źródło: opracowanie własne

O ile badane organizacje zachowały parytet w zatrudnieniu pracowników merytorycznych, o tyle w sferze działalności administracyjno-biurowej zatrudniane były wyłącznie kobiety, dodatkowo jako personel pomocniczy i administracyjno-biurowy.

Rysunek 20. Odsetek organizacji, które angażowały wolontariuszy, z podziałem na płeć



Źródło: opracowanie własne

Jeśli chodzi o zaangażowanie kobiet i mężczyzn na zasadzie wolontariatu, parytetowy udział można zauważyć w personelu pomocniczym oraz na takim samym poziomie (17%) w ramach działań merytorycznych i administracyjno-biurowych.

Zakładając, iż w organizacjach pomocowych, uznanych za mniej prestiżowe, w ramach działań administracyjno-biurowych i pomocniczych występuje zjawisko „lepkiej podłogi” nie można jednoznacznie uznać, że sytuacje takie występują wśród organizacji pomocowych Mazowsza Płockiego. Pomimo iż sektor pomocowy organizacji częściej korzysta z płatnej i bezpłatnej pracy kobiet, to są one angażowane zarówno w działania merytoryczne, jak i pomocnicze. Podobna sytuacja występuje przy angażowaniu mężczyzn, choć skala zjawiska jest zdecydowanie mniejsza.

Przeprowadzona analiza dowodzi, że nie wszystkie szklane zjawiska mają miejsce wśród organizacji III sektora na Mazowszu Płockim.

Tabela 7. Szklane zjawiska w III sektorze Mazowsza Płockiego

Zjawisko	Występowanie	Skala zjawiska
Szklany sufit	potwierdzone	znaczna
Szklane ściany	potwierdzone	znaczna
Szklane ruchome schody	niejednoznaczne	niewielka
Lepka podłoga	niepotwierdzone	-

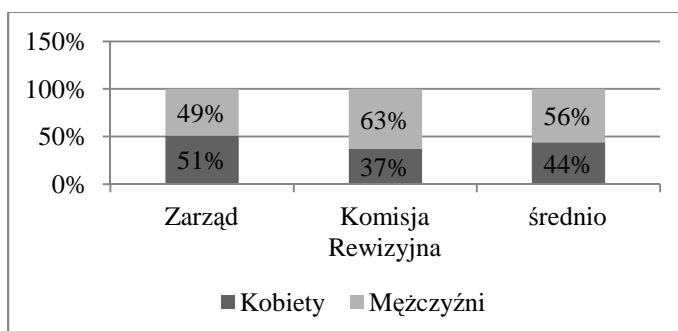
Prowadzone badania wśród organizacji III sektora Mazowsza Płockiego nie dowodzą jednoznacznie występowania szklanych zjawisk. Stopa zwrotu ankiet nie była zadowalająca, w związku z tym reprezentatywność badań też jest ograniczona. Z pewnością natomiast, uznać można, iż występuje na Mazowszu Płockim segregacja pozioma (horyzontalna) związana z występowaniem typowo „męskich” i typowo „kobięcych” organizacji. Typowo „męskie” to te, które działają w obszarze sportu, rekreacji, hobby oraz kombatanckie, polonijne, a na obszarach wiejskich przede wszystkim Ochotnicze Straże Pożarne i np. związki hodowców, związki pszczelarskie, wędkarskie itp. Organizacje typowo „kobięce”, tak jak zaprezentowano wcześniej, to te działające w zakresie: pomocy społecznej, wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, ochrony i promocji zdrowia, działalności na rzecz osób niepełnosprawnych,

działalności na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn, nauki, szkolnictwa wyższego, edukacji, oświaty i wychowania oraz wypoczynku dzieci i młodzieży.

Zatem można uznać, iż przeprowadzone badanie pozwala potwierdzić hipotezę, mówiącą o tym, że pomimo iż III sektor w Polsce pretenduje do miana lidera realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn, to istnieją przypadki funkcjonowania barier w postaci „szklanego sufitu”, „szklanych ścian”, „szklanych ruchomych schodów” oraz „lepkiej podłogi”.

Analiza reprezentatywności płci w organach kierowniczych i zespołach roboczych

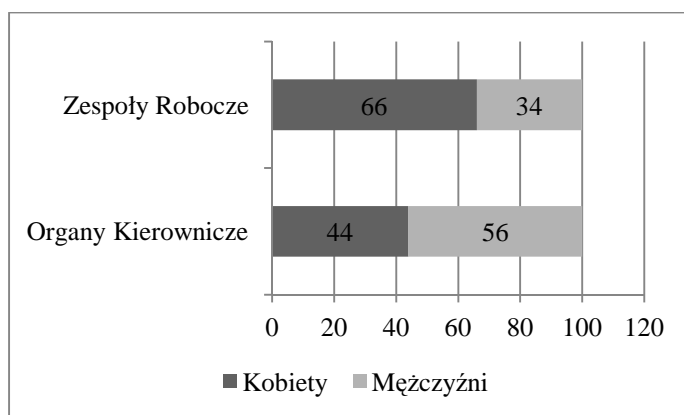
Rysunek 21. Kobiety i mężczyźni we władzach organizacji



Źródło: opracowanie własne

Jednocześnie przeprowadzona analiza wskazuje dość jednoznacznie, że w globalnym ujęciu udział mężczyzn sprawujących władzę w organach kierowniczych (zarząd i komisja rewizyjna) jest o 8 punktów procentowych większy niż udział kobiet. Oznacza to, że można mówić o niewielkiej dominacji mężczyzn w sprawowaniu władzy w III sektorze Mazowska Płockiego.

Rysunek 22. Kobiety i mężczyźni w organach kierowniczych i zespołach roboczych



Źródło: opracowanie własne

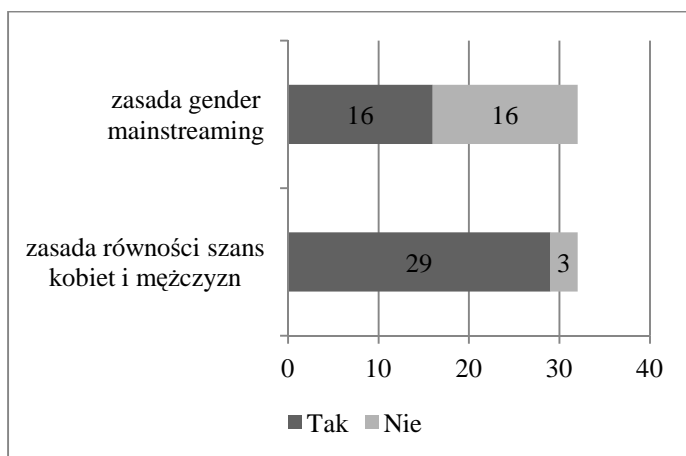
Zaangażowanie kobiet w zespołach roboczych poszczególnych organizacji pozarządowych obliczono na podstawie pytania 22 i 23 ankiety, w których zapytano o wskazania, kto: kobiety czy mężczyźni, inicjują i realizują więcej działań w organizacji. Na tej podstawie sporządzono powyższy wykres.

Analiza danych wskazuje, iż w organach kierowniczych NGO dominują mężczyźni, a w zespołach roboczych kobiety. Na jedną kobietę, zarządzającą NGO przypada statystycznie 1,5 kobiety pracującej w zespołach roboczych NGO. Natomiast na jednego mężczyznę zajmującego się kierowaniem organizacją przypada statystycznie 0,6 mężczyzny pracującego w zespołach roboczych organizacji. Oczywiście stwierdzenie to nie jest jednoznaczne, gdyż w wielu przypadkach osoby pracujące w organach kierowniczych są jednocześnie członkami zespołów roboczych i w głównej mierze na takim modelu pracy (osobach będących jednocześnie zarządzającymi i wykonawcami) oparta jest obecnie działalność III sektora.

Analiza poziomu realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn w organizacjach pozarządowych Mazowsza Płockiego

Badanie prawdziwości hipotezy o tym, że NGO Mazowsza Płockiego mają wiedzę nt. zasady równości szans kobiet i mężczyzn, stosując ją w umiarkowanym zakresie, co spowodowane jest funkcjonowaniem jeszcze w wielu organizacji pozarządowych stereotypowego przekonania zakorzenionego w procesie socjalizacji, oparto o deklaratywne stwierdzenie znajomości zasady równości szans płci oraz zasady gender mainstreaming. Ponadto, zestawiono wyniki poziomu utożsamiania się ze stereotypowymi stwierdzeniami, co do roli kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Zobrazowano to na poniższych wykresach.

Rysunek 23. Znajomość zasady równości szans kobiet i mężczyzn i gender mainstreaming wśród organizacji pozarządowych Mazowsza Płockiego

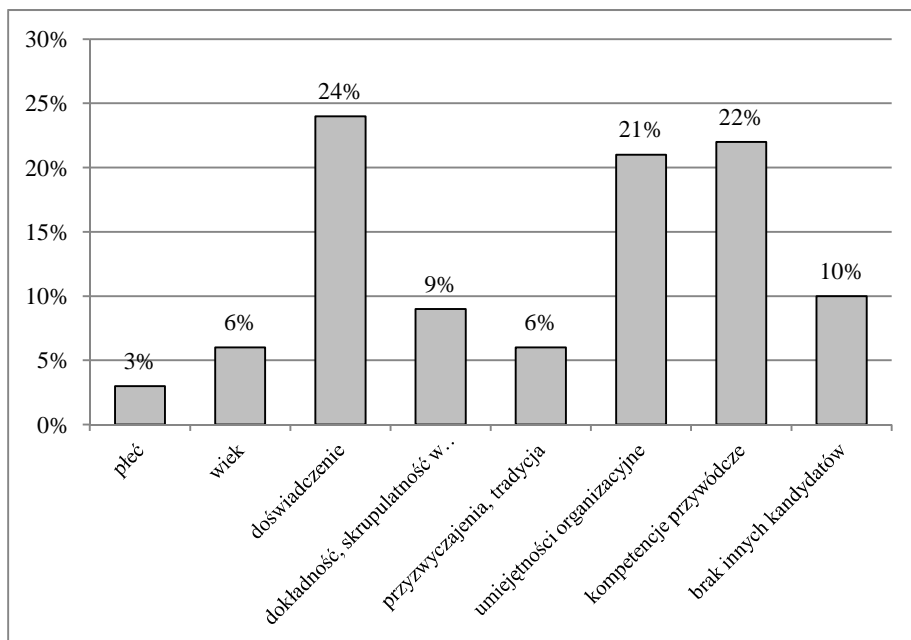


Źródło: opracowanie własne

Ponad 90% badanych organizacji zna zasadę równości szans kobiet i mężczyzn i wie, jakie reguły nią kierują. Natomiast połowa z badanych organizacji nie słyszała i nie zna zasady gender mainstreaming. Przyczyn należy doszukiwać się w braku realizacji strategii top-down w doniesieniu do gender mainstreaming, czyli od szczebla centralnego po środowiska lokalne. Wobec niewielkiej liczby działań ukierunkowanych na wdrażanie strategii gender mainstreaming skierowanych do społeczności lokalnej, wiedza środowiska pozarządowego jest w tym zakresie niewielka. Liczba

wskazań, subiektywnie oceniając, może być również zawyżona z uwagi na chęć kreowania wizerunku organizacji profesjonalnych, opartych na wiedzy.

Rysunek 24. Czynniki wpływające na wybór do władz organizacji

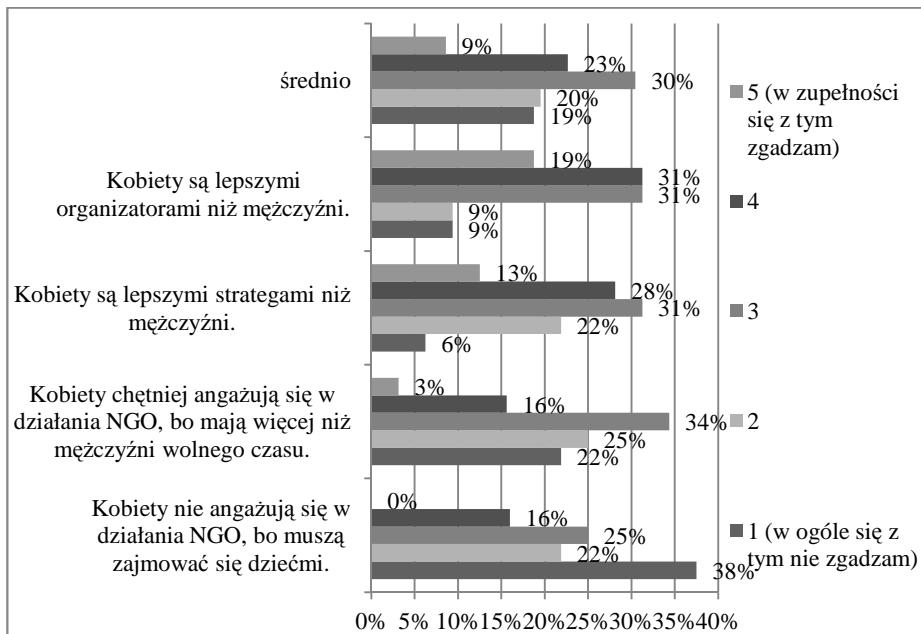


Źródło: opracowanie własne

Analizując czynniki, które mają wpływ na podjęcie decyzji o wyborze kandydata do władz organizacji należy uznać, iż w najmniejszym stopniu wpływ ma płeć. Najważniejsze trzy czynniki to: doświadczenie, przyzwyczajenia, tradycja i umiejętności organizacyjne.

Świadczy to o dość znacznym stopniu nieulegania stereotypom, choć niepokojące jest stwierdzenie o przyzwyczajeniu i tradycji w wyborze kandydatów.

Rysunek 25. Funkcjonowanie stereotypów

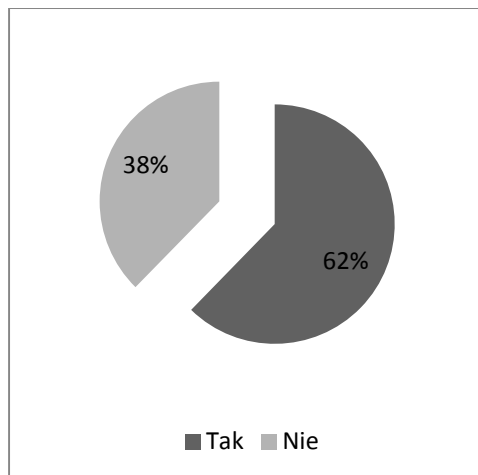


Źródło: opracowanie własne

Respondenci proszeni byli też o wskazanie na skali⁴⁷ poziomu zgodności z zaproponowanym stwierdzeniem. Najczęściej występującą odpowiedzią było zaznaczanie na skali poziomu trzeciego, który można zinterpretować jako „częściowo się zgadzam”. Oznacza to, że stereotypy mają częściowy wpływ na funkcjonowanie trzeciego sektora na Mazowszu Płockim. Przedstawiciele badanych organizacji pozarządowych często (30%) zgadzali się ze stwierdzeniem, że kobiety są zarówno lepszymi strategami, jak i organizatorami. Prawie 40% organizacji stwierdziło, że zupełnie nieprawdziwe jest stwierdzenie, że kobiety rezygnują z działalności społecznej na rzecz wychowywania dzieci, a 22% badanych zakwestionowało również stwierdzenie, że kobiety mają więcej wolnego czasu, dlatego działają w sektorze non-profit. Potwierdza to przypuszczenie, że macierzyństwo i życie rodzinne nie wpływa istotnie na decyzję dotyczącą zaangażowania społecznego.

⁴⁷ Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało zupełny brak zgodności co do słuszności stwierdzenia, 5 – całkowitą zgodność ze stwierdzeniem.

Rysunek 26. Czy Pana/i zdaniem słuszne jest stwierdzenie, że kobiety chętnie angażują się społecznie, ale nie sprawują funkcji przywódczych w organizacjach pozarządowych?



Źródło: opracowanie własne

W ostatnim pytaniu poproszono organizacje o podsumowanie badania w postaci odpowiedzi na pytanie o dysproporcje w udziale kobiet i mężczyzn w III sektorze (traktowanym globalnie) i jego władzach. Zebrane odpowiedzi wskazały na istniejące stereotypy szklanych zjawisk.

Analiza porównawcza dowodzi, że badane NGO mają wiedzę (nie badano stopnia tej wiedzy) nt. zasady równości szans kobiet i mężczyzn i jednocześnie w umiarkowanym zakresie ją realizują. Poziom stosowania zasady, na który wskazują analizy czynione w niniejszym rozdziale pracy, uzależniony jest od stopnia zakorzenienia stereotypowych przekonań, niepopartych żadnymi badaniami i doświadczeniami, zakorzenionymi w gender – jako płci społeczno-kulturowej ukształtowanej w procesie wychowania.

Biorąc pod uwagę całościowy proces analizy przeprowadzonego badania, uzasadnione jest stwierdzenie, że pomimo szerokiego włączania zasady równości kobiet i mężczyzn we wszystkie sfery życia społeczno-gospodarczego organizacje pozarządowe Mazowsza Płockiego charakteryzuje (w różnym stopniu) segregacja pionowa, pozioma i szklane zjawiska znane z rynku pracy.

Podsumowanie

Mazowsze Płockie to obszar dawnego województwa płockiego, z szeregiem problemów społeczno-gospodarczych, charakterystycznych dla obszarów pozametropolitarnych. Na uwagę zasługuje struktura III sektora północno-zachodniego Mazowsza. W zasadzie jest ona analogiczna do sytuacji tego sektora w odniesieniu do całego województwa, o którym mowa w Raporcie J. Herbsta i J. Przewłockiej. Poza obszarem miasta Płocka, organizacje pozarządowe są reprezentowane przez Ochotnicze Straże Pożarne, kluby sportowe bądź niewielkie organizacje działające na rzecz aktywizacji gminy lub najbliższej społeczności.

Mogło się wydawać, że najistotniejszą kwestią, która ogranicza udział kobiet w życiu zawodowym i w działalności społecznej jest obciążenie obowiązkami domowymi i rodzinnymi. Jak wynika z wielu opracowań i publikacji - przytaczanych w niniejszej pracy - kwestie godzenia życia rodzinnego z zawodowym są kluczowe z punktu widzenia aktywizacji kobiet, niemniej nie są decydujące.

Jako najważniejsze, mające decydujący wpływ na poziom aktywności kobiet w sferze zawodowej, społecznej, politycznej i w obszarze przedsiębiorczości, należy uznać gender, czyli płę społeczno-kulturową, ukształtowaną w procesie socjalizacji. Znaczące są też kwestie, tak zwanych dobrych praktyk (naśladownictwa), skłonności do podejmowania ryzyka i ukierunkowanie na samorozwój i samorealizację.

Analiza sytuacji we wszystkich sektorach gospodarki, tj. publicznym, prywatnym i społecznym wskazuje, że we wszystkich tych obszarach zachodzą w zasadzie jednorodne zjawiska, jeśli chodzi o kwestie dyskryminacji płci, nierównych szans płci niedoreprezentowanej, czy trudności w awansowaniu na najwyższe szczeble władzy. O ile jednak, tematyka gender mainstreaming jest dość powszechna w I i II sektorze, o tyle równość płci w sektorze pozarządowym nie jest priorytetowa. Dysproporcja ta wynika z obowiązkowego wdrażania gender mainstreaming w sferze administracji publicznej oraz chęci kreowania pozytywnego, przychylnego wizerunku w sferze biznesu. Organizacje pozarządowe, pomimo właściwie największych uprawnień w zakresie kreowania nowych trendów i lobbowania pożądaných rozwiązań na rzecz kobiet i mężczyzn, nie stanowią przykładu dobrej praktyki w tym zakresie.

Zarówno analiza wskaźników makroekonomicznych na poziomie kraju i Regionu Płockiego, jak i badania własne wskazują, że równość szans kobiet i mężczyzn jest wśród NGO tematem peryferyjnym. Kwestie zarządzania różnorodnością i wynikające z tego korzyści, z uwagi na niski wskaźnik ekonomizacji III sektora, w zasadzie nie istnieją. Badania własne doprowadziły do przyjęcia następujących stwierdzeń:

1. istnieje zależność - choć niezbyt silna, pomiędzy zakresem działalności organizacji pozarządowych a płcią, która dominuje w organach kierowniczych tych podmiotów; zależność ta nie została potwierdzona w stosunku do udziału kobiet w komisjach rewizyjnych;
2. pomimo iż III sektor w Polsce pretenduje do miana lidera realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn, to istnieją przypadki funkcjonowania barier w postaci „szklanego sufitu”, „szklanych ścian”, „szklanych ruchomych schodów” oraz „lepiej podłogi”;
3. w organach kierowniczych NGO dominują mężczyźni, a w zespołach roboczych kobiety;
4. badane NGO mają wiedzę nt. zasady równości szans kobiet i mężczyzn i jednocześnie w umiarkowanym zakresie ją realizują, co uzależnione jest od siły stereotypowych przekonań, zakorzenionymi w gender, jako płci społeczno-kulturowej.

W przedstawionym kontekście, zidentyfikowano kluczowe przesłanki wprowadzania gender mainstreaming do praktyki organizacyjnej III sektora. Po pierwsze, konieczny jest wzrost poziomu profesjonalizacji III sektora. Natomiast w związku z tym, iż wymaga to działań wewnątrz organizacji, a uregulowania systemowe dają w tym zakresie mało wymierne efekty, będzie to zadanie bardzo trudne. Po drugie, w celu efektywnego włączania równościowego zarządzania NGO i wykorzystania potencjału wynikającego z różnorodności, nieunikniony jest proces dążenia do ekonomizacji III sektora. Uniezależnienie organizacji pozarządowych od administracji publicznej – w szczególności samorządów terytorialnych i konieczność „urynkowienia” swych działań w kontekście potrzeb III sektora może doprowadzić do „rynkowego” podejścia do kwestii kobiet w strukturach i funkcjonowaniu NGO. I na koniec – dążenie do instytucjonalizowania podmiotów czy powoływanie stanowisk stojących na straży równościowego traktowania płci,

w tym również zmiana prawa i funkcjonowania instytucji publicznych, nie gwarantuje zmiany społeczno-mentalnej, która jest podstawą do wdrożenia gender mainstreaming we wszystkich obszarach życia społeczno-gospodarczego.

Bibliografia

Pozycje książkowe

1. Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., *Szklany sufit i szklane ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wydawnictwa Fachowe CEDEWU.PL, Warszawa 2008.
2. Herbst J., Przewłocka J., *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2010*, Stowarzyszenie Klon / Jawor, Warszawa 2011.
3. Kasprzyk D., *Mazowsze Płockie – próby zdefiniowania regionu w okresie II Rzeczypospolitej*, „Notatki Płockie” 2007, nr 2.
4. Kisielnicki J., *Zarządzanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa 2008.
5. Kotowska I.E. (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
6. Slany K., Sruzik J., Wojnicka K., red., *Gender w społeczeństwie polskim*, NOMOS, Kraków 2011.
7. Tyrańska M. red., *Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa 2012.
8. *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010.

Artykuły

1. Przewłocka J., *Autoportret III sektora*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/674372.html>.
2. Wygnański J., *Kariera zawodowa kobiet a sektor pozarządowy. Co ma jedno do drugiego?*, Stowarzyszenie KLON/JAWOR, fbwnn.pl/kjk/klon.pdf.

Inne

1. *ABC równości – podręcznik samorządowca*, <http://finanse-publiczne.pl/arttykul.php?view=627>.
2. *Główny Urząd Statystyczny w Warszawie*, www.stat.gov.pl.
3. *Portal Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości*, <http://pokl.parp.gov.pl/index/index/1518>.
4. *Portal Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*, <http://www.rowniwpracy.gov.pl>.
5. *Projekt Elastyczne rozwiązania na rynku pracy*, <http://elastyczni.wup.lodz.pl/index.php/home>.
6. *Portal Newsweek Polska*, <http://praca.newsweek.pl/w-pracy/kobieta-w-pracy/molestowanie-seksualne-w-pracy>.