



Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

„DIAGNOZA I POZNANIE POSTAW I WIEDZY PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH I SEKTORA POZARZĄDOWEGO NA TEMAT MOŻLIWOŚCI WSPIERANIA I REALIZACJI POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI NA POZIOMIE LOKALNYM”

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

Tytuł Zadania Publicznego	„Różni, ale równi – kobiety i mężczyźni w życiu lokalnym” kampania informacyjno-edukacyjna na rzecz równości płci w miejscu pracy w administracji i sektorze pozarządowym w regionie Dolnego Śląska
Wykonawca	Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych pl. Solidarności 1/3/5 p. 319 53-661 Wrocław
Termin realizacji	2012r.

Projekt „Różni, ale równi – kobiety i mężczyźni w życiu lokalnym – kampania informacyjno-edukacyjna na rzecz równości płci w miejscu pracy w administracji i sektorze pozarządowym w regionie Dolnego Śląska” jest realizowany przy wsparciu finansowym Samorządu Województwa Dolnośląskiego

Zrealizowano przy wsparciu finansowym
Samorządu Województwa Dolnośląskiego



**DOLNY
ŚLĄSK**



Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

Spis treści:

Wprowadzenie	3
Opis badania	4
Wyniki badań ankietowych – analiza i prezentacja.....	5
Podsumowanie i zakończenie.....	43





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

1. Wprowadzenie

Celem przeprowadzonych badań w ramach zadania publicznego pt. *„Różni, ale równi – kobiety i mężczyźni w życiu lokalnym” kampania informacyjno - edukacyjna na rzecz równości płci w miejscu pracy w administracji i sektorze pozarządowym w regionie Dolnego Śląska* była diagnoza i poznanie postaw i wiedzy pracowników samorządowych, przedstawicieli władz lokalnych (tj. Radni/ne), sektora pozarządowego na temat możliwości wspierania i realizacji polityki równości płci na poziomie lokalnym. Badanie zostało zrealizowane w 2012 roku, ankiety zostały rozesłane do respondentów pocztą tradycyjną. Do badania ankietowego zaproszono przedstawicieli wszystkich Jednostek Samorządu Terytorialnego (ok. 200 podmiotów) oraz m.in. organizacje członkowskie DFOP (ok. 125 członków), jednakże odpowiedzi udzieliło tylko 45 przedstawicieli z JST i NGO - 31 kobiet i 14 mężczyzn.

Mimo usilnych starań Wnioskodawcy nie udało się otrzymać zakładanego zwrotu na poziomie 100%. Przyczyną tej sytuacji był z jednej strony fakt, że ankieta wymagała poświęcenia czasu (zawierała 26 pytań, z których wszystkie wymagały rozwinięcia wypowiedzi). Część pytań wymagała podzielenia się swoją wiedzą na temat zasady równych szans kobiet i mężczyzn oraz perspektywy gender mainstreaming, część dotyczyła tematów wrażliwych takich jak sprawiedliwe traktowanie w miejscu pracy, zadowolenie z przełożonej/przełożonego oraz wymagała oceny swojego miejsca pracy. Mimo zachowania pełnej anonimowości respondentów część osób badanych niechętnie udzielała odpowiedzi na tego typu badania- zostawiając pytanie bez odpowiedzi lub wybierając odpowiedź „nie wiem”/ „nie mam zdania”.

Na etapie analizy danych okazało się również, że kilka ankiet wróciło do Wnioskodawcy pustych, co również spowodowało ostatecznie zaniżenie wysokości zwrotu ankiet. Osoby, które zrezygnowały z wzięcia udziału w badaniu tłumaczyły się głównie brakiem czasu spowodowanym natłokiem obowiązków, który uniemożliwił im wzięcie udziału w tak obszernych badaniach.





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

Wnioskodawca pragnie złożyć serdeczne podziękowania wszystkim uczestniczkom i uczestnikom badania, którzy zechcieli poświęcić swój czas na to by podzielić się swoimi opiniami i wiedzą.

2. Opis badania

Badanie objęło swym zasięgiem obszar całego województwa dolnośląskiego. Równoległe do realizacji etapu badawczego odbywał się monitoring wybranych instytucji i urzędów administracji lokalnej pod kątem zarządzania równościowego i komunikacji zewnętrznej ze społecznością lokalną, którego wyniki zostały zaprezentowane w podsumowaniu raportu.

W trakcie projektowania procesu badawczego opracowane zostały dwa główne cele badawcze:

- 1) zidentyfikowanie wiedzy pracowników sektora administracji i pozarządowego na temat narzędzi i celów polityki równości płci i równości szans w kontekście miejsca pracy, zarządzania zespołem i sfery obywatelskiej.
- 2) zidentyfikowanie subiektywnych odczuć, opinii i postaw pracowników/czek obu sektorów wobec koncepcji i polityki równości płci w sferze publicznej.

Dodatkowo, w badaniu zdefiniowano również szereg celów szczegółowych:

- Ocena miejsca pracy pod względem traktowania kobiet i mężczyzn (czy miejsce pracy jest w takim samym stopniu przyjazne kobietom i mężczyznom?);
- Ocena sfery zawodowej jako obszaru, w którym mogą występować nierówności między kobietami i mężczyznami;
- Określenie poziomu wiedzy z zakresu polityki równościowej w Unii Europejskiej i w Polsce, znajomości Krajowego Programu Działania na Rzecz Równego Traktowania i Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn, , znajomości równościowych





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

projektów i inicjatyw administracji centralnej lub lokalnej, rozumienia pojęć „gender” i „gender mainstreaming”, oraz ‘bariery równości’ oraz sprawdzenie czy respondenci wiedzą o powołaniu koordynatorów ds. równego traktowania.

Należy podkreślić, iż sposób przeprowadzenia badania ankietowego nie naruszał zasady anonimowości wypowiedzi, a sposób zadawania pytań zachęcał do refleksji i wyrażania własnych opinii, co umożliwiło sporządzenie wnikliwej analizy danych i sformułowanie wniosków podsumowujących badanie.

3. Wyniki badań ankietowych – analiza i prezentacja

a) Charakterystyka respondentek i respondentów

W badaniu wzięło udział 45 osób- 31 kobiet (K) i 14 mężczyzn (M). Najliczniejszą grupą wiekową w badaniach była grupa w wieku od 46 do 58 lat (31,11%). Grupa wiekowa 56-64 miała najmniej respondentów i respondentek.

Najwięcej osób biorących udział w badaniu mieszka w mieście (77,77%) i posiada wykształcenie wyższe (75,55%). Sektor publiczny reprezentowany był przez 14 osób (31,11%), sektor prywatny przez 2 osoby (4,44%), sektor pozarządowy- 25 osób (55,55%). 4 osoby nie zaznaczyły, z którego sektora pochodzą. Badanie było skierowane głównie do sektora publicznego i pozarządowego, spodziewamy się zatem, że 2 osoby, które zaznaczyły „sektor prywatny” prawdopodobnie reprezentują również inny sektor.

Podział grupy biorącej w badaniu uwzględniający kryteria płci, wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania i miejsca pracy przedstawia tabela 1:





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

TABELA 1. PODZIAŁ GRUPY BIORĄCEJ UDZIAŁ W BADANIU (ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, WIEK, MIEJSCE ZAMIESZKANIA, WYKSZTAŁCENIE I MIEJSCE PRACY)							
Grupy wiekowe	18-26	27-38	39-45	46-58	59-64	Razem	Uwagi
Kobiety	7	4	7	10	3	31	-
Mężczyźni	3	3	2	4	2	14	-
Pochodzenie- miasto/wieś							
Kobiety	4/3	4/0	5/1*	8/2	2/1	30	1 osoba -brak danych
Mężczyźni	3/0	2/0*	2/0	4/0	1/0*	12	2 osoby -brak danych
Wykształcenie- średnie/wyższe/inne							
Kobiety	6/1/0	4/0/0	5/1/0*	5/4/1	2/1/0	30	1 osoba -brak danych
Mężczyźni	3/0/0	2/1/0	2/0/0	4/0/0	1/0/0*	13	1 osoba -brak danych
Sektor zatrudnienia- prywatny/publiczny/pozarządowy							
Kobiety	0/4/3	0/2/2	0/3/3*	1/2/6*	0/0/3	29	2 osoby -brak danych
Mężczyźni	0/1/2	0/1/2	0/1/0*	1/0/2*	0/0/2	12	2 osoby -brak danych
* Miejsce brakującej odpowiedzi.							

b) Pytania i odpowiedzi

Ankieta zawierała 26 pytań ogólnych wraz z prośbami o uzasadnienie i rozwinięcie tematu.

Odpowiedzi na pytania ogólne przedstawia tabela 2:





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

TABELA 2. ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI NA PYTANIA OGÓLNE

PYTANIE 1. Czy Pana/Pani zdaniem Pana/Pani obecne miejsce pracy jest w takim samym stopniu przyjazne kobietom i mężczyznom?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	7 TAK	3 TAK
27-38	3 TAK/1 Trudno powiedzieć	3 TAK
39-45	6 TAK/ 1 NIE	2 TAK
46-58	8 TAK/ 2 NIE	3 TAK/1 NIE
59-64	2 TAK/ 1 BO	1 TAK/1 BO

38 OSÓB- TAK (26K i 12M)
4 OSOBY- NIE (3K i 1M)
1 OSOBA- Trudno powiedzieć (1K)
2 OSOBA- BO (1K i 1M)

PYTANIE 2. Czy częściej pracuje Pan/Pani z kobietami czy z mężczyznami w swoim otoczeniu zawodowym/na co dzień i jaka jest Pana/Pani ocena relacji ze współpracownikami?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	5 z K/1 z M/1 z K i M	2 z K/1 z K i M
27-38	1 z K/ 2 z M/1 z K i M	1 z K/1 z M/1 NIE WIEM
39-45	4 z K/3 z M	1 z K/1 z K i M
46-58	5 z K/1 z M/4 z K i M	2 z K/1 z M/1 NIE WIEM
59-64	2 z K/1 BO	1 z M/1 BO

23 OSÓBY- z K (17K i 6M)
10 OSÓB- z M (7K i 3M)
8 OSÓB- z K i M (6K i 2M)
2 OSOBY- NIE WIEM (K i 2M)
2 OSOBY- BO (1K i 1M)

PYTANIE 3. Czy myśli pan/Pani, że sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie dolnośląskim jest podobna?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	5 TAK/1 NIE/1 NIE WIEM	1 TAK/2 NIE
27-38	1 TAK/2 NIE/1 BO	1 TAK/2 NIE
39-45	5 NIE/2 NIE WIEM	2 TAK
46-58	2 TAK/8 NIE/	3 NIE/1 BO
59-64	1 NIE/1 Nie mam zdania/1 BO	1 NIE/1 BO

12 OSÓB- TAK (8K i 4M)





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

25 OSÓB- NIE (17K i 8M)
3 OSOBY- NIE WIEM (3K i M)
1 OSOBA- NIE mam zdania (1K i M)
4 OSOBY- BO (2K i 2M)

PYTANIE 4. Czy Pana/Pani zdaniem sfera zawodowa może być obszarem, w której występują nierówności między kobietami i mężczyznami?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	6 TAK/1 NIE WIEM	2 TAK/1 NIE
27-38	4 TAK	3 TAK
39-45	7 TAK	2 NIE
46-58	9 TAK/1 NIE	4 TAK
59-64	2 TAK/1 BO	1 TAK/1 BO

38 OSÓB- TAK (28K i 10M)
4 OSOBY- NIE (1K i 3M)
1 OSOBA- NIE WIEM (1K i M)
2 OSOBY- BO (1K i 1M)

PYTANIE 5. Czy Pana/Pani zdaniem kobiety i mężczyźni są tak samo i według takich samych kryteriów oceniani przez przełożonego/przełożoną w swoim miejscu pracy?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	7 TAK	2 TAK/1 NIE
27-38	2 TAK/1 NIE/1 NIE WIEM	1 TAK/1 NIE/1 NIE WIEM
39-45	4 TAK/2 NIE/1 NIE WIEM	2 TAK
46-58	6 TAK/4 NIE	2 TAK/2 NIE
59-64	2 TAK/1BO	1 TAK/1 BO

29 OSÓB- TAK (21K i 8M)
11 OSÓB- NIE (7K i 4M)
3 OSOBY- NIE WIEM (2K i 1M)
2 OSOBY- BO (1K i 1M)

PYTANIE 6. Czy Pana/Pani zdaniem kobiety i mężczyźni powinni otrzymywać taką samą płacę za pracę o tej samej wartości?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	7 TAK	3 TAK
27-38	4 TAK	3 TAK
39-45	7 TAK	2 TAK





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

46-58	10 TAK	4 TAK
59-64	2 TAK/1 BO	1 TAK/1 BO
43 OSOBY- TAK (30K i 13M) - OSÓB- NIE (K i M) - OSÓB- NIE WIEM (K i M) 2 OSOBY- BO (1K i 1M)		
PYTANIE 7. Czy Pana/Pani zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują równe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości/na tych samych/podobnych stanowiskach w Pani/Pana miejscu pracy?		
Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	3 TAK/4 NIE WIEM	2 NIE/1 NIE WIEM
27-38	1 TAK/1 NIE/2 NIE WIEM	1 NIE/2 NIE WIEM
39-45	2 TAK/2 NIE/3 NIE WIEM	2 NIE WIEM
46-58	3 TAK/4 NIE/3 NIE WIEM	2 TAK/2 NIE
59-64	1 NIE/1 NIE WIEM/1 BO	1 NIE/1 BO
11 OSÓB- TAK (9K i 2M) 14 OSÓB- NIE (8K i 6M) 18 OSÓB- NIE WIEM (13K i 5M) 2 OSOBY- BO (1K i 1M)		
PYTANIE 8. Czy w Pana/Pani miejscu pracy są stosowane rozwiązania wspierające równe traktowanie pracowników – kobiet i mężczyzn?		
Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	4 NIE/2 NIE WIEM/1 BO	2 NIE/1 BO
27-38	1 TAK/2 NIE/1 BO	1 NIE/2 BO
39-45	2 TAK/5 NIE	1 TAK/1 NIE ROZUMIEM
46-58	2 TAK/6 NIE/2 NIE WIEM	3 TAK/1 NIE
59-64	1 NIE/1 NIE WIEM/1 BO	1 NIE/1 BO
9 OSÓB- TAK (5K i 4M) 23 OSOBY- NIE (18K i 5M) 5 OSÓB- NIE WIEM (5K i M) 1 OSOBA- NIE ROZUMIEM (K i 1M) 7 OSÓB- BO (3K i 4M)		
PYTANIE 9. Czy Pana/Pani zdaniem przełożony/a w Pana/Pani obecnym miejscu pracy informuje o procedurach i sposobie postępowania w sytuacji zaistnienia		





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

niesprawiedliwego traktowania wobec pracowników?		
Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	1 TAK/4 NIE/2 NIE WIEM	2 TAK/1 NIE WIEM
27-38	3 NIE/1 NIE WIEM	1 NIE/1 NIE WIEM/1 BO
39-45	1 TAK/3 NIE/3 NIE WIEM	1 TAK/1 NIE
46-58	2 TAK/7 NIE/1 NIE WIEM	3 TAK/1 NIE
59-64	1 TAK/1 NIE WIEM/1 BO	1 NIE/1 NIE WIEM
11 OSÓB- TAK (5K i 6M) 21 OSÓB- NIE (17K i 4M) 11 OSÓB- NIE WIEM (8K i 3M) 2 OSOBY- BO (1K i 1M)		
PYTANIE 10. Czy Pana/Pani zdaniem obecny pracodawca odnosi się do kwestii związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn jako pracowników w swojej komunikacji wewnętrznej?		
Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	1 TAK/2 NIE/4 Nie mam zdania	1 TAK/1 NIE/1 Nie mam zdania
27-38	1 NIE/3 Nie mam zdania	1 NIE/1 Nie mam zdania/1 BO
39-45	1 TAK/2 NIE/4 Nie mam zdania	1 NIE/1 Nie mam zdania
46-58	3 TAK/2 NIE/5 Nie mam zdania	2 TAK/1 NIE/1 Nie mam zdania
59-64	1 TAK/1 Nie mam zdania/1 BO	1 NIE/1 Nie mam zdania
9 OSÓB- TAK (6K i 3M) 12 OSÓB- NIE (7K i 5M) 22 OSOBY- NIE mam zdania (17K i 5M) 2 OSOBY- BO (1K i 1M)		
PYTANIE 11. Czy Pana/Pani zdaniem obecny pracodawca w swojej komunikacji zewnętrznej, adresowanej na zewnątrz instytucji (poprzez biuletyn, stronę internetową, informacjach prasowych, podczas spotkań z mieszkańcami etc.) promuje i podkreśla ważność kwestii związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn w miejscu pracy?		
Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	2 TAK/3 NIE/2 Nie mam zdania	1 TAK/1 NIE/1 Nie mam zdania
27-38	1 TAK/3 NIE	2 NIE/1 BO
39-45	5 NIE/2 Nie mam zdania	1 NIE/1 Nie mam zdania
46-58	1 TAK/5 NIE/4 Nie mam zdania	1 TAK/2 NIE/1 Nie mam zdania
59-64	1 NIE/1 Nie mam zdania/1 BO	1 NIE/1 Nie mam zdania





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

6 OSÓB- TAK (4K i 2M)
24 OSÓB- NIE (17K i 7M)
13 OSOBA- NIE mam zdania (9K i 4M)
2 OSOBY- BO (1K i 1M)

PYTANIE 12. Czy Pana/Pani zdaniem w Pana/Pani obecnym miejscu pracy pracodawca mógłby wprowadzić nowe rozwiązania wspierające równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	2 TAK/3 NIE/2 NIE WIEM	1 TAK/2 NIE
27-38	2 TAK/2 NIE	3 NIE
39-45	1 TAK/4 NIE/1 Nie mam zdania/1 BO	1 TAK/1 NIE
46-58	1 TAK/6 NIE/1 Nie mam zdania/2 BO	2 NIE/2 Nie mam zdania
59-64	1 NIE/2 BO	2 BO

8 OSÓB- TAK (6K i 2M)
24 OSOBY- NIE (16K i 8M)
6 OSÓB- NIE mam zdania (4K i 2M)
7 OSÓB- BO (5K i 2M)

PYTANIE 13. Czy coś by Pani/Pan zmienił/a w swoim obecnym miejscu pracy w kontekście wprowadzenia możliwych rozwiązań wspierających/wprowadzających równe traktowanie pracowników?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	1 TAK/5 NIE/1 Nie mam zdania	2 TAK/1 NIE
27-38	3 NIE/1 BO	1 NIE/2 BO
39-45	1 TAK/5 NIE/1 BO	2 NIE
46-58	2 TAK/6 NIE/1 NIE WIEM/1BO	3 NIE/1 nieczytelne
59-64	1 NIE/2 BO	2 BO

6 OSÓB- TAK (4K i 2M)
27 OSÓB- NIE (20K i 7M)
1 OSOBA- NIE mam zdania (1K i M)
1 OSOBA- NIE WIEM (1K i M)
9 OSÓB- BO (5K i 4M)
1 OSOBA- Nieczytelne (K i 1M)

PYTANIE 14. Czy miał/a Pani/Pan okazję uczestniczenia w szkoleniu na temat





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy w swoim obecnym miejscu pracy?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	1 TAK/5 NIE/1 Nie pamiętam	1 TAK/1 NIE/1 nie pamiętam
27-38	3 NIE/1 BO	2 TAK/1 NIE
39-45	1 TAK/6 NIE	1 TAK/1 NIE
46-58	3 TAK/6 NIE/1 Nie pamiętam	2 TAK/2 NIE
59-64	1 TAK/1 NIE/1 BO	2 NIE

12 OSÓB- TAK (6K i 6M)
28 OSÓB- NIE (21K i 7M)
3 OSOBY- NIE pamiętam (2K i 1M)
2 OSOBY- BO (2K i M)

PYTANIE 15. Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z podejścia bezpośredniego przełożonego/przełożonej do pracowników w swoim obecnym miejscu pracy?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	3 TAK/4 NIE WIEM	3 TAK
27-38	3 TAK/1 BO	2 TAK/1 NIE
39-45	5 TAK/2 NIE	2 TAK
46-58	8 TAK/1 NIE/1 NIE WIEM	3 TAK/1 NIE
59-64	1 TAK/1 NIE WIEM/1 BO	1 TAK/1 NIE

31 OSÓB- TAK (20K i 11M)
6 OSÓB- NIE (3K i 3M)
6 OSÓB- NIE WIEM (6K i M)
2 OSOBY- BO (2K i M)

PYTANIE 16. Czy Pana/Pani zdaniem w obecnym miejscu pracy kobiety i mężczyźni są traktowani w równy sposób i sprawiedliwie?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	6 TAK/1 BO	3 TAK
27-38	2 TAK/1 NIE WIEM/1 BO	2 TAK/1 NIE
39-45	4 TAK/1 NIE/2 NIE WIEM	2 TAK
46-58	6 TAK/2 NIE/2 NIE WIEM	3 TAK/1 NIE
59-64	2 TAK/1 BO	1 TAK/1 NIE

31 OSÓB- TAK (20K i 11M)
6 OSÓB- NIE (3K i 3M)
5 OSÓB- NIE WIEM (5K i M)
3 OSOBY- BO (3K i M)





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

PYTANIE 17. Czy wie Pan/Pani jaki organ administracyjny odpowiada za wdrażanie polityki równościowej w Unii Europejskiej?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	1 TAK/6 NIE	1 TAK/2 NIE
27-38	3 NIE/1 BO	2 NIE/1 BO
39-45	7 NIE	1 TAK/1 NIE
46-58	3 TAK/5 NIE/2 BO	4 NIE
59-64	2 NIE/1 BO	2 NIE

6 OSÓB- TAK (4K i 2M)
34 OSOBY- NIE (23K i 11M)
5 OSÓB- BO (4K i 1M)

PYTANIE 18. Czy wie Pan/Pani jaki organ administracyjny odpowiada za realizację polityki równościowej w Polsce?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	2 TAK/5 NIE	1 TAK/2 NIE
27-38	2 NIE/2 BO	2 NIE/1 BO
39-45	1 TAK/6 NIE	1 TAK/1 NIE
46-58	5 TAK/4 NIE/1 BO	1 TAK/2 NIE/1 BO
59-64	2 NIE/1 BO	1 NIE/1 BO

11 OSÓB- TAK (8K i 3M)
27 OSÓB- NIE (19K i 8M)
7 OSÓB- BO (4K i 3M)

PYTANIE 19. Czy słyszał/a Pan/Pani o Krajowym Programie Działania na Rzecz Równego Traktowania?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	3 TAK/4 NIE	1 TAK/1 NIE/1 NIE WIEM
27-38	1 TAK/2 NIE/1 BO	2 NIE/1 BO
39-45	2 TAK/4 NIE/1 NIE WIEM	1 NIE/1 NIE WIEM
46-58	4 TAK/2 NIE/2 NIE WIEM/2BO	2 TAK/2 NIE WIEM
59-64	2 NIE/1 BO	1 TAK/1 NIE WIEM

14 OSÓB- TAK (10K i 4M)
18 OSÓB- NIE (14K i 4M)
8 OSÓB- NIE WIEM (3K i 5M)
5 OSÓB- BO (4K i 1M)

PYTANIE 20. Czy jest Pani/Panu znany projekt/inicjatywa realizowana przez administrację centralną i/lub lokalną - rząd/ministerstwo, urząd miasta/gminy etc.-





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

który dotyczyły kwestii związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn w Polsce?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	2 TAK/5 NIE	1 TAK/2 NIE WIEM
27-38	3 NIE/1 BO	1 TAK/2 NIE WIEM
39-45	7 NIE	1 NIE/1 NIE WIEM
46-58	2 TAK/6 NIE/1 Nie wiem/1 BO	2 NIE/2 NIE WIEM
59-64	2 NIE/1 BO	1 TAK/1 NIE

7 OSÓB- TAK (4K i 3M)
27 OSOBY- NIE (23K i 4M)
8 OSÓB- NIE WIEM (1K i 7M)
3 OSÓB- BO (3K i M)

PYTANIE 21. Czy wie Pani/Pan jakie są cele strategiczne polityki równościowej Unii Europejskiej?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	2 TAK/2 NIE/3 NIE WIEM	3 NIE WIEM
27-38	3 NIE/1 BO	3 NIE
39-45	1 TAK/6 NIE	1 NIE/1 NIE WIEM
46-58	3 TAK/2 NIE/4 NIE WIEM/1BO	2 NIE/2 NIE WIEM
59-64	1 TAK/1 NIE/1 BO	1 NIE/1 NIE WIEM

7 OSÓB- TAK (7K i M)
21 OSÓB- NIE (14K i 7M)
14 OSÓB- NIE WIEM (7K i 7M)
3 OSOBY- BO (3K i M)

PYTANIE 22. Czy spotkał/a się Pan/Pani z pojęciem „gender”?

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	5 TAK/2 NIE	2 TAK/1 NIE WIEM
27-38	2 TAK/1 NIE/1 BO	2 TAK/1 NIE WIEM
39-45	2 TAK/5 NIE	2 TAK
46-58	6 TAK/3 NIE/1 BO	3 TAK/1 NIE WIEM
59-64	1 TAK/1 NIE WIEM/1 BO	1 NIE/1 NIE WIEM

25 OSÓB- TAK (16K i 9M)
12 OSÓB- NIE (11K i 1M)
5 OSÓB- NIE WIEM (1K i 4M)
3 OSOBY- BO (3K i M)

PYTANIE 23. Czy spotkał/a się Pan/Pani z pojęciem „gender mainstreaming”?





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	3 TAK/4 NIE	1 TAK/2 NIE WIEM
27-38	3 NIE/1 BO	1 TAK/1 NIE/1 NIE WIEM
39-45	2 TAK/5 NIE	2 TAK
46-58	3 TAK/5 NIE/1 NIE WIEM/1BO	1 TAK/2 NIE/1 NIE WIEM
59-64	1 NIE/1 NIE WIEM/1 BO	1 NIE/1 NIE WIEM
13 OSÓB- TAK (8K i 5M) 22 OSOBY- NIE (18K i 4M) 7 OSÓB- NIE WIEM (2K i 5M) 3 OSOBY- BO (3K i M)		
PYTANIE 24. Czy spotkał/a się Pan/Pani z pojęciem „bariery równości”?		
Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	3 TAK/3 NIE/1 NIE WIEM	2 TAK/1 NIE WIEM
27-38	3 NIE/1 BO	2 TAK/1 NIE WIEM
39-45	2 TAK/5 NIE	1 NIE/1 NIE WIEM
46-58	2 TAK/8 NIE	1 TAK/2 NIE/1 NIE WIEM
59-64	1 TAK/1 NIE WIEM/1 BO	1 TAK/1 NIE WIEM
14 OSÓB- TAK (8K i 6M) 22 OSOBY- NIE (19K i 3M) 7 OSÓB- NIE WIEM (2K i 5M) 2 OSOBY- BO (2K i M)		
PYTANIE 25. Czy zna Pan/Pani Europejską Kartę Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym?		
Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	6 NIE/1 NIE WIEM	2 NIE/1 NIE WIEM
27-38	3 NIE/1 BO	3 NIE
39-45	7 NIE	1 TAK/1 NIE
46-58	3 TAK/5 NIE/2 NIE WIEM	4 NIE
59-64	2 NIE/1 BO	2 NIE
4 OSOBY- TAK (3K i 1M) 35 OSÓB- NIE (23K i 12M) 4 OSOBY- NIE WIEM (3K i 1M) 2 OSOBY- BO (2K i M)		
PYTANIE 26. Czy słyszał Pan/Pani o powołaniu koordynatorów ds. równego traktowania przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania?		





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

Wiek	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
18-26	7 NIE	2 NIE/1 NIE WIEM
27-38	3 NIE/1 BO	3 NIE
39-45	1 TAK/6 NIE	1 TAK/1 NIE
46-58	1 TAK/7 NIE/2 NIE WIEM	1 TAK/3 NIE
59-64	2 NIE/1 BO	1 TAK/1 NIE
5 OSÓB- TAK (2K i 3M) 35 OSÓB- NIE (25K i 10M) 3 OSOBY- NIE WIEM (2K i 1M) 2 OSOBY- BO (2K i M)		
Legenda: K- kobieta M- mężczyzna BO- brak odpowiedzi		

PYTANIE 1.

Jak pokazują wyniki ankiety większość osób biorących udział w badaniu uważa swoje miejsce pracy za przyjazne w takim samym stopniu - kobietom i mężczyznom (84,55% odpowiedzi). Odpowiedzi mężczyzn i kobiet różnią się tylko nieznacznie (K- 83,87% odpowiedzi na tak , M- 85,71%).

Większość kobiet uważa swoje miejsce pracy za równie przyjazne dla kobiet i mężczyzn bez względu na swoją grupę wiekową:

Grupa wiekowa 18-26:

- „Moim zdaniem obecne miejsce pracy jest w takim samym stopniu przyjazne kobietom i mężczyznom.”
- „Jest przyjazne kobietom i mężczyznom. Nie ma podziałów, wszyscy są równo traktowani.”
- „Jest przyjazne, nie ma nierówności w traktowaniu.”
- „Tak. W organizacji pozarządowej w której pracuję więcej kobiet niż mężczyzn.”
- „Tak NGO, w którym prowadzę rekrutację swoich pracowników z wykorzystaniem zasady równości płci.”

Grupa wiekowa 27-38





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Tak. Na wolne stanowiska przyjmowani są fachowcy niezależnie od tego jaką mają płeć.”
- „Tak jest przyjazne między kobietami i mężczyznami, każdego obowiązują identyczne zasady i ...(nie czytelne)”

Grupa wiekowa 39-45

- „Tak, nigdy nie zauważyłam żadnych form dyskryminacji.”
- „Tak. Dotąd nie spotkałam się z przejawami dyskryminacji płci, a na stanowiskach są różne osoby wg wykształcenia wybierane a nie płci.”
- „Tak, nie zauważyłam nigdy żadnej formy dyskryminacji.”

Grupa wiekowa 46-58

- „Tak. Miejsce mojej pracy jest przyjazne kobietom i mężczyznom w takim samym stopniu.”
- „Tak. Każdy pracownik posiada określony zakres obowiązków, uprawnień i jest zobowiązany do realizowania zadań zgodnie z przyjętym regulaminem organizacyjnym i powierzonymi obowiązkami, bez względu na to czy jest kobietą czy mężczyzną.”
- „Tak. Charakter pracy biurowej jest przyjazny w takim samym stopniu kobietom jak i mężczyznom.”
- „Tak jest przyjazny. Specyfika działalności stowarzyszenia narzuca przede wszystkim kobiety do pracy, ale np. ciąża nie jest dla pracownicy żadnym zagrożeniem utraty pracy. Mężczyźni są wręcz pożądanymi ale nie chcą w tej branży pracować.”
- „Tak, nie robimy różnicy pomiędzy członkami org. Ze względu na płeć. Najważniejsze, co każdy z nich potrafi.”
- „Tak, pracują tu głównie kobiety.”
- „Jest przyjazne. Bez względu na płeć wszyscy mogą pełnić obowiązki na tym stanowisku.”
- „Tak. Stowarzyszenie współpracuje na równi z kobietami i mężczyznami.”

Grupa wiekowa 59-64:

- „Organizacja pracuje na rzecz kobiet.”

Choć tylko 3 kobiety zaznaczyły w odpowiedzi na pytanie pierwsze zdecydowane „NIE”, ich komentarze mogą świadczyć o nierównościach:





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Obecne miejsce pracy jest przyjazne kobietom i mężczyznom. **Ostatnio, niestety, coraz mniej mile jest widziana niedyspozycja i absencja kobiet związana z ciążą i wychowywaniem dzieci.**” (kobieta w wieku 18-26, która zaznaczyła odpowiedź „TAK”)
- „Nie jest, zdarzają się nadal momenty, które obserwuję w których **dochodzi do wywyższania się mężczyzn nad kobietami a nawet podtekstów oraz mobbingu.**” (kobieta w wieku 39-45)
- „Nie, **niemile są widziane kobiety w ciąży i z małymi dziećmi.**” (Kobieta w wieku 46-58)
- „Trudno mi powiedzieć.” (Kobieta w wieku 27-38)

Mężczyźni natomiast uzasadniają tylko swoją pozytywną opinię:

Grupa wiekowa 18-26:

- „Każda z osób ma taki sam dostęp do stanowisk, źródeł wiedzy, wsparcia szkoleniowego itd.”
- „Pracuję w szkole i wszyscy pracownicy (kobiety i mężczyźni) żyją w zgodzie.”
- „Pracownicy są w różnym wieku bez względu na płeć.”

Grupa wiekowa 27-38:

- „Nie da się zauważyć różnic w traktowaniu/relacjach mężczyzna-kobieta, w zajmowanych stanowiskach, w podejmowaniu decyzji, w codziennych rozmowach oraz innych działaniach.”
- „Tak, wspólne zainteresowania.”

Grupa wiekowa 39-45:

- „Obecne miejsce pracy jest w takim samym stopniu przyjazne dla kobiet i mężczyzn, co odzwierciedla charakter pracy w urzędzie. Przyjęty styl zarządzania poszanowaniem przepisów konstytucyjnych i kodeksu pracy jest w mojej ocenie właściwy.”

Grupa wiekowa 46-58:

- „Takie same warunki pracy i płacy.”





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Zdecydowanie tak. Właściwie ton pracy nadaje Zarząd, który w większości składa się z kobiet. Natomiast mężczyźni mają pełną swobodę w swoich wypowiedziach.”
- „Tak. Godziny pracy są dostosowywane do potrzeb osób pracujących biorąc pod uwagę macierzyństwo, rodzinę.”

Grupa wiekowa 59-64- brak uzasadnienia.

Odpowiedź „nie” udzielona przez 1 mężczyznę – pozostała bez uzasadnienia.

PYTANIE 2.

Z odpowiedzi na pytanie 2 ankiety dowiadujemy się, że nieznaczna większość osób biorących udział w badaniu częściej pracuje z kobietami (51,11%).

Oceniając relację między współpracownikami i informując z kim częściej współpracują mężczyźni mówią:

Grupa wiekowa 18-26:

- „Na równi. Bardzo dobra.”
- „W pracy zawodowej częściej współpracuje z kobietami i w zależności od charakteru współpraca układa się różnie.”
- „Zdecydowana większość osób w moim stowarzyszeniu, które aktywnie pracują to kobiety. Moim zdaniem relacje są bardzo dobre wręcz znakomite.”

Grupa wiekowa 27-38:

- „Jednakowo.”
- „Pracę wykonują na różnym etapie zróżnicowania otoczenia zawodowego. Relacje ze współpracownikami oceniam na dobre (bez zastrzeżeń)”
- „Na co dzień współpracuję z kobietami i mężczyznami. Relacje bardzo pozytywne.”

Grupa wiekowa 39-45:

- „Częściej z kobietami. Jako nauczyciel mam więcej koleżanek niż kolegów.”
- „Charakter mojej pracy wymaga kontaktu ze wszystkimi pracownikami obydwu płci i uwarunkowana jest rozwiązywaniem problemów z zakresu informatyki. Relacje uważam za bardzo dobre. Częściej pomagam zawodowo kobietom- jednak nie jest to regułą.”





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

Grupa wiekowa 46-58:

- „Częściej z kobietami- nie ma różnicy we współpracy z kobietami/mężczyznami”
- „Częściej współpracuję z mężczyznami, natomiast również występują konflikty z kobietami. Relacje głównie zawodowe bez względu na płeć, merytoryczne, pozytywne.”
- „80/50%. Przyjazne w przypadku obu płci.”

Natomiast oceniając relacje między współpracownikami- kobiety mówią:

Grupa wiekowa 18-26:

- „Na co dzień, w swoim wydziale pracuje częściej z kobietami. Relacje układają się dobrze, aczkolwiek z racji tego, że w administracji pracuję od niedawna zauważyłam, że stosunkowo długo trwa proces adaptacji nowych pracowników.”
- „Częściej pracuję z kobietami, relacja ze współpracownikami jest poprawna.”
- „Pracuję z kobietami i mężczyznami, współpracuje się dobrze.”
- „Bardzo dobre relacje zawodowe z kobietami i mężczyznami. Często współpracuję z kolegami.”
- „Częściej współpracuję z kobietami. Współpraca układa się dobrze.”
- „Częściej pracuję z kobietami. Te relacje oceniam jako dobre.”
- „Najczęściej pracuję z kobietami. Współpraca układa się bardzo dobrze.”

Grupa wiekowa 27-38:

- „Częściej pracuję z kobietami, z którymi współpracę oceniam bardzo dobrze, jako wartościowe i efektywne.”
- „Zarówno z mężczyznami jak i kobietami. Nie ma dla mnie różnicy.”
- „W fundacji kobiety częściej pracują z mężczyznami (nie czytelne) „
- „Przy pracy nie zwracam uwagi na płeć. Osoba, która ze mną pracuje powinna być fachowcem, ale przy podejmowaniu decyzji łatwiej pracuje się z mężczyznami.”
- „Tak samo.”

Grupa wiekowa 39-45:





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Z kobietami. Relacje są bardzo dobre, można wzajemnie na siebie liczyć.”
- „Najczęściej pracuję z kobietami to jest specyfika urzędu- pracuje tu więcej kobiet.”
- „Z kobietami, relacje oceniam bardzo dobrze.”
- „Tak samo.”
- „Na równi. A relacje ze współpracownikami wg mojej oceny są poprawne.”
- „Na co dzień pracuję więcej z kobietami i bardzo dobrze oceniam nasze relacje.”
- „Pracuję w równym stopniu z mężczyznami jak i kobietami. Z kobietami szybko nawiązuję kontakty, zaś z mężczyznami jednak lepiej się rozumiem.”

Grupa wiekowa 46-58:

- „Nie widzę różnicy.”
- „W moim otoczeniu zawodowym pracuję zarówno z kobietami jak i mężczyznami. Moje relacje ze współpracownikami są dobre.”
- „W mojej pracy muszę współpracować z kobietami i mężczyznami. W zakładzie zatrudnionych jest więcej kobiet (18) niż mężczyzn(7). Relacje między kobietami i mężczyznami są podobne. Nie zauważam żadnych różnic w kontaktach z pracownikami.”
- „W takim samym stopniu z kobietami i mężczyznami relacje są podobne.”
- „Z kobietami. Relacje są dobre, przede wszystkim dlatego, że personel jest b. młody.”
- „Nigdy nie zwracałam na to uwagi, ale częściej współpracuję z kobietami.”
- „Wolę z mężczyznami- bo mniej marudzą.”
- „Częściej pracuję z kobietami. Można na nich polegać, są chętne do działań. Panowie wymagają przekonywania, namawiania, czarowania- ja na to nie mam czasu.”
- „Bardzo dobra, stowarzyszenie jest kobiece wobec powyższego częściej zadania wykonują kobiety.”
- „Kobiety- częściej współpracuję. Nie mam preferencji.”

Grupa wiekowa 59-64:

- „Praca wyłącznie z kobietami.”
- „Z kobietami pracuję najczęściej i mam znakomite relacje.”





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

PYTANIE 3.

Oceniając sytuację zawodową kobiet i mężczyzn na rynku pracy tylko 26,66% osób biorących w badaniu uznało, że sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie dolnośląskim jest podobna. 55,55% osób zaznaczyło odpowiedź „Nie”, 17,77% nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi („nie wiem”, „nie mam zdania”, odmowa udzielenia odpowiedzi). 25,80% Kobiet wybrało odpowiedź „tak” i 28, 57% mężczyzn, a odpowiedź „nie” wybrało 54,83% kobiet i 57,14% mężczyzn.

Mężczyźni zatem zauważają więcej różnic w sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn na rynku pracy na Dolnym Śląsku. Ich komentarze są następujące:

TABELA 3. Uzasadnienia odpowiedzi na pytanie 3: „Czy myśli pan/Pani, że sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie dolnośląskim jest podobna?” - wypowiedzi mężczyzn

Grupa wiekowa	ODPOWIEDZI „TAK”	ODPOWIEDZI „NIE”
18-26 3M	- Tak. Nigdy nie widziałem problemu.	- Niestety nie. Maskulinizacja i feminizacja w niektórych gałęziach gospodarki jest zbyt duża. Problemem jest też brak wsparcia społecznego dla kobiet po okresie macierzyńskim- zbyt łatwo „wypadają” z rynku pracy. - Uważam, że w niektórych zawodach kobiety są dyskryminowane.
27-38 3M	- Myślę, że tak. - Nie wiem- wydaje mi się że tak z uwagi na spotkanie stanowisk pracy w życiu codziennym zróżnicowane M/K bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.	- Nie, mężczyźni mają łatwiejszą sytuację.
39-45 2M	- Tak. O zatrudnieniu decyduje posiadane kwalifikacje, umiejętności, praktyka. W mojej opinii nie zauważyłem zbyt	





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

	dysproporcji zatrudnienia (odnośnie zakresu IT).	
46-58 4M	- Moim zdaniem relacje podobne są.	- Nie jest podobna. Bardziej preferowani są mężczyźni. - Nie- kobiety są w gorszej sytuacji- niższe płace, dyskryminacja młodych kobiet w obawie o macierzyństwo.
59-64 2M		- Nie- jest preferencja mężczyzn.

Kobiety

Pomimo tego, że stosunkowo kobiety zaznaczyły w swoich komentarzach mniej odpowiedzi na 'NIE' od mężczyzn, to właśnie one podają więcej argumentów potwierdzających niekorzystne na rynku pracy zjawisko:

TABELA 4. Uzasadnienia odpowiedzi na pytanie 3: „Czy myśli pan/Pani, że sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie dolnośląskim jest podobna?”- wypowiedzi kobiet

Grupa wiekowa	ODPOWIEDZI „TAK”	ODPOWIEDZI „NIE”
18-26 7K	- Myślę, że sytuacja zawodowa jest podobna, zarówno w przypadku mężczyzn jak i kobiet. - Tak podobna, ponieważ przyjmując do pracy kobietę bądź mężczyznę zwracamy uwagę na doświadczenie, kwalifikacje, a więc nie płeć. - Myślę że sytuacja jest podobna. - W sektorze w którym pracuje tak. O innych nie mam wiedzy.	- Myślę, że nie jest podobna. Kobiety na rynku pracy są dla potencjalnego pracodawcy bardziej „uciążliwe” z racji tego, że w pewnym momencie odchodzą na urlopy macierzyńskie, nie są tak dyspozycyjne. - Uważam, że dla mężczyzn jest więcej ofert pracy, zwłaszcza z wykształceniem zawodowym.
27-38 4K		- Uważam, że sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn na rynku pracy w woj. Dolnośląskim jest różna. Kobiety rzadziej zajmują stanowiska kierownicze. Nie znam dokładnych danych, ale z obserwacji i informacji





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

		<p>pochodzących od znajomych mam taki obraz.</p> <ul style="list-style-type: none">- W organizacjach pozarządowych chyba jest podobnie choć częściej osobami z otoczenia są mężczyźni. Może to wynika z ich wielozadaniowości- przykręć żarówkę.
39-45 7K		<ul style="list-style-type: none">- Myślę, że sytuacja na rynku pracy jest łatwiejsza dla mężczyzn.- Sytuacja kobiet jest gorsza.- Nie. Myślę, że są nadal zawody, zakłady, instytucje czy sytuacje gdzie preferowanym pracownikiem jest mężczyzna.- Nie, myślę, że tak jak w całym kraju łatwiej jest o pracę mężczyznom i mężczyźni osiągają za tą samą pracę wyższe wynagrodzenie.- Myślę, że nadal pokutuje stanowisko, że to mężczyźni są wyżej nad kobietami. Maja więcej do powiedzenia i osiągają szybciej wyznaczone cele.
46-58 10K	- Nie widzę różnicy.	<ul style="list-style-type: none">- Wydaje mi się, że kobietom jest trudniej znaleźć pracę.- Sytuacja zawodowa kobiet jest znacznie gorsza niż mężczyzn. Brak miejsc pracy dla kobiet w mniejszych miastach jest bardzo dużym utrudnieniem utrzymania się kobiety na rynku pracy w miejscu zamieszkania lub poza miejscem zamieszkania w większych aglomeracjach, gdzie dostęp do pracy jest może bardziej łatwiejszy. Kobieta nie zostawi rodziny(dzieci) np. na tydzień żeby wyjechać do pracy do większych aglomeracji miejskich i wrócić do domu tylko na weekend. Mężczyzna chcąc pracować wyjeżdża, wraca do domu po kilku dniach. Kobieta na co dzień sama zmuszona jest zadbać o rodzinę, zająć się wychowywaniem dzieci.





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

		<ul style="list-style-type: none">- Myślę, że mimo wszystko pewne stanowiska są obsadzone tylko przez mężczyzn.- Gorsza jest sytuacja kobiet.- Nie- wystarczy zobaczyć ile kobiet jest we władzach samorządowych i rządowych (np. Urząd Woj.)- Kobietom trudniej znaleźć pracę wieku 50+ oraz wracającym po urlopie macierzyńskim.- Oczywiście, że nie. Dlatego wśród osób bezrobotnych więcej jest kobiet.
59-64 3K		<ul style="list-style-type: none">- Nie. Sytuacja kobiet jest gorsza- gorzej im płacą i dyskryminują młode, bo zachodzą w ciążę.

Najwięcej uzasadnień dla odpowiedzi „TAK” podają kobiety z grupy wiekowej 18-26. Jest to jedyna grupa wiekowa wśród kobiet, która podała uzasadnienia dla odpowiedzi „TAK”. Najwięcej argumentów dla odpowiedzi „NIE” podają kobiety w wieku od 46 do 58 lat.

PYTANIE 4.

Odpowiedzi na pytanie 4 ankiety wskazywały, czy według biorących udział w badaniu osób sfera zawodowa może być obszarem, w którym występują nierówności między kobietami a mężczyznami. Zdecydowana większość respondentek i respondentów (84,44%) zaznaczyła odpowiedź „tak”. Aż 90,32% kobiet i 71,42% mężczyzn zaznaczyło odpowiedź „tak”. Tylko 4 osoby (1 K i 3 M) zaznaczyło odpowiedź „NIE”, a 2 osoby (1 K i 1 M) pozostawiło pytanie bez odpowiedzi.

Odpowiedzi poparte zostały licznymi komentarzami:

TABELA 5. Uzasadnienia odpowiedzi na pytanie 4: „Czy Pana/Pani zdaniem sfera zawodowa może być obszarem, w której występują nierówności między kobietami i mężczyznami?”- wypowiedzi kobiet		
Grupa wiekowa	ODPOWIEDZI „NIE”	ODPOWIEDZI „TAK”
18-26 7K		<ul style="list-style-type: none">- Oczywiście, że może być obszarem nierówności, np. w sferze wynagrodzeń czy dostępie do określonych zawodów,





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

		<p>a także dawaniu kobietom większej liczby umów śmieciowych.</p> <ul style="list-style-type: none">- Myślę, że to czy takie nierówności występują zależy od ludzi, jednak oczywistym jest, iż nie do wszystkich zawodów przystosowane są kobiety, np. górnik, i nie do wszystkich zawodów przystosowani są mężczyźni, np. krawcowa.- Mogą zdarzać się nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami.- Tak. Uprzedzenie kierowników/dyrektorów itp.- Oczywiście, że tak. Pracodawca może dyskryminować pracowników ze względu na płeć.
27-38 4K	- Nie ma nierówności.	<ul style="list-style-type: none">- Tak. Ta nierówność jest wielowątkowa. Dotyczy zarówno wynagrodzenia, traktowania przez przełożonych, jak i zakresu obowiązków.- Tak kobiety mają problem z wiarą we własne umiejętności. Jeśli nie mają dokumentów na dane umiejętności, czują się jakby nie potrafiły ich wykorzystać. Trudniej im przyznać się do umiejętności.
39-45 7K		<ul style="list-style-type: none">- Tak. Dotyczy to typu wykonywanej pracy fizycznej jak i tradycji (stereotyp).- Jak najbardziej, wystarczy władczy szef i jemu wszystko podporządkowane, a wówczas nie ma równości, mężczyźni rządzą się swoimi własnymi prawami. Mówią czasem jednym językiem- taka solidarność. Kobiety zaś rywalizują.
46-58 10K	- Nie widzę różnicy.	<ul style="list-style-type: none">- Są zawody w których pracuje więcej mężczyzn niż kobiet (np. kierowca ciężarówki), są też zawody w których pracuje więcej kobiet (np. pielęgniarka). Myślę, że to wynika ze specyfiki tych zawodów.- Moim zdaniem sfera zawodowa może





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

		<p>być obszarem nierówności między kobietami i mężczyznami w zależności od rodzaju stanowisk. Moje doświadczenie przekonuje mnie, że na stanowiskach kierowniczych, zarządzających bardziej widziani są mężczyźni niż kobiety. Uważa się generalnie, że to panowie są bardziej dyspozycyjni niż panie.</p> <ul style="list-style-type: none">- Tak. Typ wykonywanej pracy(np. w górnictwie, hutnictwie-mężczyzn).- Tak oczywiście nie na wszystkich stanowiskach kobiety są mile widziane.- Tak. Mężczyźni częściej zajmują stanowiska kierownicze nawet z gorszym wykształceniem niż kandydatki kobiety.- Tak. Mężczyźni nie chcą dopuścić do władzy- to oczywiste.- Sfera zawodowa jeszcze często jest obszarem nierówności, przy tym samym wykształceniu i predyspozycjach status kobiety jest obciążony schematem matki(przyszłej matki). A dzieci to zwolnienia, dodatkowe obowiązki.- Jest takim obszarem. Dlatego we wszystkich władzach i na wszystkich poziomach zdecydowanie przeważają mężczyźni.
59-64 3K		<ul style="list-style-type: none">- Może w niektórych zawodach np. górnik, hutnik i inne zawody (nie czytelne)- Tak. Nie tylko „może”, tak po prostu jest!

Mężczyźni podają znacznie mniej komentarzy do swoich odpowiedzi:

TABELA 6. Uzasadnienia odpowiedzi na pytanie 4: „Czy Pana/Pani zdaniem sfera zawodowa może być obszarem, w której występują nierówności między kobietami i mężczyznami?”- wypowiedzi mężczyzn		
Grupa wiekowa	ODPOWIEDZI „NIE”	ODPOWIEDZI „TAK”





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

18-26 3M	- Nie. Nie widzę przeciwwskazań.	- Tak w szczególności w zawodach uznawanych za typowo męskie. - Tak. Występują- pokazują to liczne statystyki.
27-38 3M		- Tak. Zależna jest od stanowiska- (nie czytelne)
39-45 2M	- Nie- to my decydujemy. - Nie- wszyscy traktowani są na równi bez względu na płeć.	
46-58 4M		- Kwestia indywidualna osobowości, ogólnie tak, lecz nie wykluczam przypadków skrajnych. - Może być. - Tak, płace kobiet na podobnych stanowiskach są niższa.
59-64 2M		- Tak- uwarunkowania fizyczne.

PYTANIE 5.

Odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem kobiety i mężczyźni są tak samo i według takich samych kryteriów oceniani przez przełożonego/przełożoną w swoim miejscu pracy?” pokazały, iż tylko 64,44% biorących udział w badaniu osób uważa, że kobiety i mężczyźni w ich miejscu pracy są oceniani według takich samych kryteriów. Odpowiedzi „tak” udzieliło 67,44% kobiet biorących udział w badaniu i 57,14% mężczyzn.

Odpowiedzi „nie” udzieliło 24,22% respondentów i respondentek. Natomiast 12,19% odmówiło udzielenia odpowiedzi bądź zaznaczyło odpowiedź: „nie wiem”.

Komentarze do pytania 5 nie były obszerne, znalazły się jednak wypowiedzi świadczące o wyraźnych różnicach w traktowaniu przez przełożonych swoich podwładnych na niekorzyść kobiet (zwłaszcza z grupy wiekowej 46-58):

- „Myślę, że inaczej patrzy się na mężczyzn, którzy mają wykonać pracę/zadanie, pokierować zespołem. Kobieta ma sprostać zadanemu zadaniu, być dobra i zostanie oceniona.” (K 39-45)





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Mężczyźni zawsze oceniani są lepiej, jako bardziej kompetentni- a ich błędy bardziej tolerowane i przyjmowane ze zrozumieniem.” (K 46-58)
- „Nie, od kobiet wymaga się więcej.” (K 46-58)
- „Nigdy. Zawsze preferowani są mężczyźni.” (K 46-58)
- „Nie, bardziej preferowani są mężczyźni.” (M 46-58)
- „To zależy od przełożonego- nie odnoszę wrażenia aby było jednolite podejście do kobiet i mężczyzn.”(M 46-58)

PYTANIE 6.

Na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem kobiety i mężczyźni powinni otrzymywać taką samą płacę za pracę o tej samej wartości?” aż 95,55% respondentów/respondentek odpowiedziało „tak”, 4,44%- „nie wiem” i nie udzieliło odpowiedzi.

Czytając uzasadnienia możemy zauważyć, że pomimo, że tak powinno być, nie zawsze tak się dzieje:

- „Za taką samą pracę- taka sama płaca ale w praktyce to różnie wygląda.” (K 46-58)
- „Tak. Oczywiście tym bardziej, że kobiety są lepiej wykształcone, solidniejsze, bardziej zdyscyplinowane itp.” (K 59-64).

PYTANIE 7.

Kolejne pytanie dotyczyło wynagrodzeń w miejscu pracy respondentów/ respondentek. Dowiedzieliśmy się czy według uczestników i uczestniczek badania kobiety i mężczyźni otrzymują równe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości/na tych samych/podobnych stanowiskach w ich miejscu pracy.

Tylko 24,44% uczestników/uczestniczek badania odpowiedziało „tak”.

40% nie posiada takiej wiedzy. 31,11% odpowiedziało „nie”. 2 osoby (1 K i 1 M) odmówiły odpowiedzi.





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

PYTANIE 8.

Czy w Pana/Pani miejscu pracy są stosowane rozwiązania wspierające równe traktowanie pracowników – kobiet i mężczyzn?

Tylko 9 osób (5 K i 4 M) odpowiedziało „tak”.

Ponad połowa respondentów/respondentek (51,11%) odpowiedziało „nie”, a 28,88% badanej grupy nie podała ani „tak”, ani „nie” – odpowiadając: „nie wiem”, „nie rozumiem” bądź zostawiając pytanie bez odpowiedzi.

Komentarze, aczkolwiek nieliczne, próbują uzasadnić wybór odpowiedzi respondentów/respondentek:

- „Nie stosuje się konkretnych rozwiązań. Mamy tylko własną wewnętrzną politykę anty mobbingową.” (K 18-26),
- „Myślę, że wszystkie procedury, zakresy czynności, wymogi stanowiskowe w moim zakładzie są określone i równo traktujące kobiety i mężczyzn.” (K 39-45)
- „Nie zauważyłam, wiem że podpisywałam informacje o mobbingu, ale myślę, że to było zachowanie zapobiegawcze.” (K 39-45)
- „Ustalone są zasady(procedura) oceny pracy wszystkich pracowników dla stanowisk urzędniczych według podobnych kryteriów w tym oddzielnie dla kadry kierowniczej i oddzielnie dla pracowników. Jest regulamin wynagradzania pracowników do rodzaju stanowisk, a nie do tego czy jest się kobietą czy mężczyzną.” (K 46-58)
- „Zakresy zadań na stanowiskach pracy są określone, sposób oceny pracowników jest określony, ramowy szablon wynagrodzeń jest określony bez rozróżnienia na kobiety i mężczyzn.” (K 46-58)
- „Nie- preferowani są M- bo nie zachodzą w ciążę.” (K 46-58)
- „Nie, nie ma takiej potrzeby.” (K 59-64)
- „Nie zauważyłem.” (M 18-26)
- „Nie posiadamy barier dyskryminacji, każda osoba pracuje i rozwija projekty najbardziej ją interesujące. W rekrutacji nowych pracowników korzystamy z pozarządowego ośrodka kariery tworząc ogłoszenia ze standardem Gender.” (M 18-26)





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Brak parytetów, wpływ takich samych uprawnień kobiet i mężczyzn.” (M 27-38)
39-45 2M
- „W Urzędzie przestrzega się przepisów prawa i traktuje równo kobiety i mężczyzn. Do działań wspierających mogą zaliczyć miłą atmosferę pracy.” (M 39-45)
- „Zdecydowanie tak. Równa płaca, równe rozliczenie z wykonanej pracy.” (M 46-58)
- „Tak. Np. taki sam dostęp do świadczeń socjalnych, taki sam dostęp do sprzętu, ubioru w pracy.” (M 46-58)

PYTANIE 9.

Na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem przełożony/a w Pana/Pani obecnym miejscu pracy informuje o procedurach i sposobie postępowania w sytuacji zaistnienia niesprawiedliwego traktowania wobec pracowników?” tylko 24,44% uczestników/ uczestniczek badania udzieliło pozytywnej odpowiedzi;

46,66% -odpowiedziało „Nie”;

24,44%- „nie wiem”;

2 osoby odmówiły odpowiedzi.

PYTANIE 10.

Prawie połowa badanych osób nie miała zdania na temat kwestii dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w komunikacji wewnętrznej. Na pytanie:

„Czy Pana/Pani zdaniem obecny pracodawca odnosi się do kwestii związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn jako pracowników w swojej komunikacji wewnętrznej?”

Odpowiedź TAK- udzieliło 20% grupy badanej;

Odpowiedź NIE- 26,66%

Odpowiedź „Nie mam zdania”- 48,88%.





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

PYTANIE 11.

Natomiast jeśli chodzi o kwestie równego traktowania kobiet i mężczyzn w komunikacji zewnętrznej (Pytanie: „Czy Pana/Pani zdaniem obecny pracodawca w swojej komunikacji zewnętrznej, adresowanej na zewnątrz instytucji (poprzez biuletyn, stronę internetową, informacjach prasowych, podczas spotkań z mieszkańcami etc.) promuje i podkreśla ważność kwestii związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn w miejscu pracy?”), 13,33% odpowiedziało TAK, ponad połowa badanych (53,33%) –NIE, a 28,88% nie miało zdania na ten temat.

Prawie w ogóle nie było komentarzy do tego pytania. Jedna respondentka wspominała o zasadach obowiązujących w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, a inna, która wybrała odpowiedź „Nie” uzasadniła swój wybór: „- Nie. Wręcz mam wrażenie, że łamie wszelkie dopuszczalne i obowiązujące normy.”

PYTANIE 12.

Na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem w Pana/Pani obecnym miejscu pracy pracodawca mógłby wprowadzić nowe rozwiązania wspierające równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy?” padły następujące odpowiedzi:

TAK- 17,77%

NIE- 53,33%

NIE MAM ZDANIA i BEZ ODPOWIEDZI- 28,88%

Padły następujące propozycje nowych rozwiązań:

- „Mógłby przynajmniej zwiększyć świadomość pracowników np. poprzez stworzenie załącznika do regulaminu pracy wyjaśniającego kwestię dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym wszystkim ze względu na płeć.” (K 18-26)
- „Tak, przy tworzeniu swojego zespołu do zarządu (u mnie tylko zarząd zarabia) mieć w planach 50% kobiet a nie tylko te, które o te stanowiska dość mocno walczą.”(K 27- 38)





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Może regulacje wewnętrzne- odpowiednie dla danego miejsca ale i tak zależy to będzie od tego kto zarządza K czy M.” (K 39-45)
 - „Chyba tak, ale nie potrafię wskazać konkretnych zagadnień.” (K 46-58)
- Uzasadniając odpowiedź „nie” najczęściej pisano: „Nie ma takiej potrzeby”.

PYTANIE 13.

Czy coś by Pani/Pan zmienił/a w swoim obecnym miejscu pracy w kontekście wprowadzenia możliwych rozwiązań wspierających/wprowadzających równe traktowanie pracowników?

Odpowiedzi:

TAK - 13,33%

NIE – 60%

Pozostałe („nie mam zdania”, „nie wiem”, bez odpowiedzi, odpowiedź nieczytelna)- 26,66%

Propozycje osób biorących udział w badaniach:

- Stworzenie dodatku do regulaminu pracy, szkolenie wewnętrzne dla pracowników poświęcone kwestii dyskryminacji.(K 18-26);
- „Może rozmowa/debata/otwartość- ale na to w pędzącym świecie nie ma czasu. To zależy od cech charakteru osoby- szefa, jeśli nie będzie chciał, bo tak ma poukładane w głowie to nic się nie zrobi.” (K 39-45)
- „Muszę zmienić zasady współpracy ale między pracownikami i to na innym tle.” (K 46-58)
- „Tak- nie dyskryminować młodych kobiet.” (K 46-58)

PYTANIE 14.

Wyniki badania wskazują, że większość osób biorących udział w badaniu nie miała okazji uczestniczenia w szkoleniu na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w swoim obecnym miejscu pracy.





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

Na pytanie „Czy miał/a Pani/Pan okazję uczestniczenia w szkoleniu na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy w swoim obecnym miejscu pracy?” udzielono następujących odpowiedzi:

TAK- 26,66%

NIE- 62,22%

KOBIETY, które odpowiedziały „NIE” – 67,74% kobiet.

Mężczyźni, którzy odpowiedzieli „NIE”- 50% mężczyzn.

PYTANIE 15.

„Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z podejścia bezpośredniego przełożonego/przełożonej do pracowników w swoim obecnym miejscu pracy?”

TAK- 68,88%

NIE- 13,33%

NIE WIEM I BEZ ODPOWIEDZI- 17,77%

Komentarze kobiet:

grupa wiekowa 18-26:

- „I tak i nie. Nie zanotowałam jawnych zachowań dyskryminacyjnych, ale zawsze mogłoby być jeszcze lepiej, np. gwarancja, że dla kobiety wracającej po urlopie macierzyńskim będzie praca.”

- „Tak. Nie mam zastrzeżeń, wszyscy pracownicy traktowani są na równi.”

- „Tak. Jestem bardzo dobrze traktowana przez moich przełożonych.”

grupa wiekowa 27-38:

- „Tak. Jestem traktowana jak moi współpracownicy.”

grupa wiekowa 39-45:

- „Nie. Winien mieć więcej szacunku, zaufania do pracowników, winien rozwiązywać konflikty, problemy. Przy czym nie ma to podłoża nierównego traktowania kobiet i mężczyzn.”

- „Tak. Nie widzę żadnych przejawów dyskryminacji.”





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Nie. Nie, czuję presję, obciążenie, nierówne podzielenie obowiązków.”

grupa wiekowa 46-58:

- „Tak. Szacunek, wsparcie, wspólne rozwiązywanie problemów w dziale.”

- „Tak. Wszyscy pracownicy traktowani są równo bez względu na płeć.”

Komentarze mężczyzn:

grupa wiekowa 27-38

- Tak. Z uwagi na równość traktowania.

- Nie. Pracownicy są traktowani podziałowo.

grupa wiekowa 39-45:

- Tak. Kompetentny przełożony na właściwym stanowisku.

grupa wiekowa 46-58:

- Tak. Jasne, konkretne, przyjazne podejście.

PYTANIE 16.

Czy Pana/Pani zdaniem w obecnym miejscu pracy kobiety i mężczyźni są traktowani w równy sposób i sprawiedliwie?

TAK - 68,88%

NIE - 13,33%

NIE WIEM - 11,11%

BRAK ODPOWIEDZI - 6,66%

PYTANIA O WIEDZĘ

Pytania od 17 do 26 były pytaniami o wiedzę uczestniczek i uczestników badania z zakresu tematyki związanej z równością szans kobiet i mężczyzn. Osoby, które znały odpowiedź poproszone zostały o zaznaczanie TAK i podanie odpowiedzi szczegółowej.





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

TABELA 7. Pytania o wiedzę

Numer pytania	% zaznaczonych odpowiedzi TAK (wiem)	% osób, które znają odpowiedź i ją wskazały
17	13,33	11,11
18	24,44	17,77
19	31,11	8,88
20	15,55	11,11
21	15,55	8,88
22	55,55	31,11
23	28,88	11,11
24	31,11	22,22
25	8,88	2,22
26	11,11	2,22
26- II część	2,22	2,22
średnia	8,80%	4,77%

Jak widać średnio 8,80% biorących udział w badaniu uznało, że zna odpowiedź na pytanie, a tylko w 4,77% potrafiło tę odpowiedź wskazać.

PYTANIE 17.

Czy wie Pan/Pani jaki organ administracyjny odpowiada za wdrażanie polityki równościowej w Unii Europejskiej?

TAK - 13,33%

NIE - 75,55%

BEZ ODPOWIEDZI 11,11%

KOBIETY, które zaznaczyły NIE- 74,19%

Mężczyźni, którzy zaznaczyli NIE -78,57%

ODPOWIEDZI KOBIET:

- „Tak. Gender, Mainstreaming.”





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Tak. Instytucje takie jak Organizacja Narodów Zjednoczonych, Unia Europejska czy Rada Europy poświęcają równouprawnieniu kobiet i mężczyzn konwencje oraz akty prawne.”

- „Tak. Komitet ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.”

Tylko 4 kobiety uznały, że znają odpowiedź na pytanie 17, a tylko 3 podały odpowiedź, w tym jedna odpowiedź była błędna, ponieważ wymieniła Gender Mainstreaming, (które nie jest instytucją, a strategią stworzoną w celu osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia społecznego, politycznego i ekonomicznego), jedna odpowiedź była zbyt ogólna, a jedna mówiąca o Komitecie ds. Równości Kobiet i Mężczyzn- choć najlepsza ze wszystkich, jednak- niekompletna.

ODPOWIEDZI MĘZCZYŹN

Tylko 2 mężczyźni odpowiedzieli TAK i podało bardzo ogólną odpowiedź:

„Komisja europejska.”

Niestety zabrakło osoby, która odpowiedziała by na to pytanie w sposób wyczerpujący: zabrakło informacji o organach Rady Europy, która w ramach działań na rzecz równości płci zajmuje się sporządzaniem i gromadzeniem danych, zleca i samodzielnie tworzy ekspertyzy i wydaje dokumenty dotyczące tej kwestii. Organy RE odpowiedzialne za kwestie równościowe to:

a) Dyrekcja Praw Człowieka – określa i wdraża działania RE, zajmuje się badaniem kwestii równości płci w państwach europejskich, ocenia prowadzoną politykę poszczególnych państw oraz promuje odpowiednie instrumenty prawne działające na rzecz polityki równości.

b) Komitet ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn – przygotowuje raporty z wdrażania zobowiązań, jakie państwa sygnatariusze przyjęły na siebie w ramach Platformy Pekinńskiej oraz zajmuje się promowaniem idei równości poprzez organizowanie konferencji i seminariów.





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

Nikt z uczestników badań nie wspomniał o Komisji Praw Kobiet, która w 1999 roku zmieniła nazwę na Komisja Praw Kobiet i Równych Szans. (główne zadania: opracowywanie sprawozdań oraz opinii w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn w projektach prawnych Parlamentu);

Nie wspomniano o dwóch specjalistycznych biurach do spraw kobiet: Komisji Europejskiej:

- a) Wydział Zatrudnienia i Równouprawnienia Kobiet w Komisji Europejskiej, (główne zadania: wspieranie kobiet w rodzinie i na rynku pracy, kształcenie zawodowe oraz pomoc w zakładaniu przez kobiety własnych przedsiębiorstw)
- b) biuro ds. kobiet przy Komisji Europejskiej - Wydział Informacji Kobiet (Women's Information Division), które nawiązuje kontakty z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się ochroną praw kobiet, oraz informuje o działaniach UE w tej dziedzinie.¹

PYTANIE 18.

Czy wie Pan/Pani jaki organ administracyjny odpowiada za realizację polityki równościowej w Polsce?

ODPOWIEDZI:

TAK -24,44%

NIE – 60%

Bez odpowiedzi – 15,55%

ODPOWIEDZI KOBIEC

8 kobiet uznało, że zna odpowiedź na pytanie 19, ale tylko 5 spróbowało odpowiedzieć.

Odpowiedzi były następujące:

- „Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.”
- „Pełnomocnik Rządu ds. równego traktowania.”
- „Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego, Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania”

¹ Marzena Mażewska, Marta Zakrzewska, ABC równości podręcznik samorządowca 2007





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Polski Komitet ds. Równości Kobiet i Mężczyzn”
- „Pełnomocnik ds. równego traktowania kobiet i mężczyzn.”

ODPOWIEDZI MĘZCZYZN

Tylko 3 mężczyzn odpowiedziało TAK, odpowiedzi były następujące:

- „Pełnomocnik PRM ds. (nie czytelne)”
- „Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.”
- „Pełnomocnik ds. równego traktowania.”

PYTANIE 19.

Czy słyszał/a Pan/Pani o Krajowym Programie Działania na Rzecz Równego Traktowania?

31,11% osób biorących udział w badaniu napisało, że słyszało o Krajowym Programie Działania na Rzecz Równego Traktowania, pozostałe osoby odpowiedziały „nie”, „nie wiem” lub w ogóle nie udzieliły odpowiedzi.

Tylko 4 kobiety na całą grupę osób biorących udział w badaniu potrafiły napisać czego ten dokument dotyczy.

PYTANIE 20.

Czy jest Pani/Panu znany projekt/inicjatywa realizowana przez administrację centralną i/lub lokalną - rząd/ministerstwo, urząd miasta/gminy etc.- który dotyczyłby kwestii związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn w Polsce?

Tylko 15,55% podało pozytywną odpowiedź. 3 kobiety podały przykłady takich inicjatyw:

- „Znane są mi raporty badań Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, a w szczególności: „Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę”.
- „POKL” (2 x)

2 mężczyzn wymieniło:





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

_ „Gender i POKL”

- „parytety na listach wyborczych i w Sejmie”

PYTANIE 21.

Czy wie Pani/Pan jakie są cele strategiczne polityki równościowej Unii Europejskiej?

Tylko 15,55% osób biorących w badaniu podało pozytywną odpowiedź. Były to same kobiety.

Podają one jednak tylko 4 przykłady:

- Przeciwdziałanie dyskryminacji, podnoszenie świadomości społecznej.

- Godzenie życia prywatnego i zawodowego.

- Rozwój społeczeństwa otwartego żyjącego zgodnie z wymogami sprawiedliwości społecznej.

- M.in. również płci.

1 mężczyzna, który podał odpowiedź „nie wiem” napisał: „ Nie wiem. Wyrównywanie szans, równe traktowanie ze względu na wiek i płeć.”

PYTANIE 22.

Czy spotkał/a się Pan/Pani z pojęciem „gender”?

55,55% osób odpowiedziało TAK.

Odpowiedzi Tak udzieliło 51,61% biorących w badaniu kobiet i 64,28% mężczyzn.

Kobiety wyjaśniały jak rozumieją pojęcie „gender”:

- „ Płeć społeczno- kulturowa i związane z tym role jakie są przypisane kobietę i mężczyźnie.”

- „ Jest to zespół cech składających się na płeć kulturową/społeczną.”

- „ Płeć.”

- „Płeć kulturowa.”

- „ Zachowania odpowiednie dla kobiet i mężczyzn w danym społeczeństwie.”





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

- „Równość traktowania kobiet i mężczyzn.”

- „Równość płci.”

- „Płeć społeczna.”

Mężczyźni:

- „Równość w traktowaniu.”

- „Gender- działania związane z równouprawnieniem.”

- „Określenie płci, określenie zachowań w społeczeństwie.”

- „Strategia działania uwzględniająca płeć w odniesieniu do wszystkich decyzji polityczno-gospodarczych. „Płeć społeczno- kulturowa.””

- „Kultura płci.”

- „Nowomowa.”

- „Równe traktowanie płci z uwzględnieniem w działaniach (zwłaszcza jeżeli chodzi o traktowanie, ilość kobiet)”

PYTANIE 23.

Czy spotkał/a się Pan/Pani z pojęciem „gender mainstreaming”?

Odpowiedzi TAK- 28,88%

Kobiety: z 8, które odpowiedziały TAK, tylko 3 wyjaśnienia:

- „Globalna strategia na rzecz równego traktowania względem płci.”

- „Strategia polityczna na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn.”

- „Gender Mainstreaming (GM) to systematyczne i stopniowe włączanie problematyki równości płci do działań politycznych.”

Mężczyźni: z 6, którzy odpowiedzieli na tak tylko 2 wyjaśnienia:

- „Wyrównania różnic między płciami.”

- „Równe traktowanie płci w kulturze i społ.”

PYTANIE 24.

Czy spotkał/a się Pan/Pani z pojęciem „bariery równości”?





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

31,11% odpowiedzi na TAK

48,88% odpowiedzi na NIE

20% odpowiedzi na NIE WIEM lub brak odpowiedzi

Kobiety podają następujące przykłady:

Grupa wiekowa 18-26

- „ Są to m.in. stereotypy dot. płci, szklany sufit, szklana podłoga; szklane schody; mało elastycznych form zatrudnienia itp. itd.”
- „ Bariera równości płci, np. w ochronie zdrowia.”
- „ Nierówne traktowanie, np. szklany sufit.”

Grupa wiekowa 27-38

- brak odpowiedzi

Grupa wiekowa 39-45

- „ Jeśli chodzi o niepełnosprawne osoby.”

Grupa wiekowa 46-58

- „ Dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, przy podejmowaniu pracy.”

Grupa wiekowa 59-64

- „Bariery równości w kontekście osób niepełnosprawnych”

Mężczyźni podają tylko 3 przykłady:

Grupa wiekowa 18-26

- „Bariery uniemożliwiające osiągnięcie równości.”

Grupa wiekowa 27-38 - Tak.

- „Tak. np. w ewidencji płci, w pracy, osób niepełnosprawnych.”

Grupa wiekowa 59-64

- „Tak. W prasie.”





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

PYTANIE 25.

Czy zna Pan/Pani Europejską Kartę Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym?

Tylko 3 kobiety i 1 mężczyzna odpowiedzieli twierdząco, ale tylko 1 respondent spróbował wyjaśnić czego dokument dotyczy:

- „Równość kobiet i mężczyzn, wykluczenie stereotypów, podejmowanie decyzji pod względem potrzeb obu płci.”

PYTANIE 26.

Czy słyszał Pan/Pani o powołaniu koordynatorów ds. równego traktowania przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania?

Jeżeli tak to pytanie – czy wie pan/Pani kto na Dolnym Śląsku pełni tę funkcję- koordynatora ds. równego traktowania?

Proszę podać imię i nazwisko/stanowisko/funkcję tej osoby.

Odpowiedź TAK- 11,11%- 3respondentów i 2 respondentki.

Imię i nazwisko koordynatora wskazała tylko 1 osoba.

4. Podsumowanie i zakończenie

WNIOSKI

1. Wiedza pracowników sektora administracji i pozarządowego na temat narzędzi i celów polityki równości płci i równości szans w kontekście miejsca pracy, zarządzania zespołem i sfery obywatelskiej jest niewystarczająca.

Badanie wykazało lukę wiedzy z zakresu równości szans kobiet i mężczyzn, które wynika z zarówno z braku szkoleń wewnętrznych w danym miejscu pracy, jak i stosunkowo niewielkim uczestnictwie w szkoleniach zewnętrznych (tylko 26,66% grupy biorącej udział w badaniu wzięła udział w szkoleniach z tego zakresu), pytania sprawdzające wiedzę





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

wykazały, że średnio tylko 4,7% badanych potrafi wskazać właściwą odpowiedź. Jest to naprawdę za mało.

2) Subiektywne odczucia, opinie i postawy pracowników/czek obu sektorów wobec koncepcji i polityki równości płci w sferze publicznej z jednej strony wskazują znajomość przepisów ogólnych dotyczących równości płci, jednakże pomimo wymienionych potrzeb zmian wskazują brak narzędzi, rozwiązań i pomysłów na pozytywne rozwiązanie czy złagodzenie problemów związanych z nierównościami.

3) Ocena miejsca pracy pod względem traktowania kobiet i mężczyzn (czy miejsce pracy jest w takim samym stopniu przyjazne kobietom i mężczyznom?) wykazała, że znaczna większość osób biorąca udział w badaniu (84,55%) uważa swoje miejsce za przyjazne w takim samym stopniu dla kobiet i mężczyzn, jednakże nie zabrakło wypowiedzi świadczących o nierównościach (niemile widziane kobiety w ciąży i z małymi dziećmi, dochodzi do wywyższania się mężczyzn nad kobietami, w niektórych zawodach kobiety są dyskryminowane, bardziej preferowani są mężczyźni, którzy mają łatwiejszą sytuację).

4) Ocena sfery zawodowej jako obszaru, w którym mogą występować nierówności między kobietami i mężczyznami pokazała, że zdania osób biorących w badaniu się różnią: z jednej strony część osób nie zauważa problemu i twierdzi, że sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn na Dolnym Śląsku jest podobna, z drugiej strony jednakże wskazane są przykłady świadczące o nierówności: dla mężczyzn jest więcej ofert pracy, kobiety są w gorszej sytuacji, ponieważ są dyskryminowane ze względu na macierzyństwo i mają niższe płace.

Zdecydowana większość jednak uważa, że sfera zawodowa może być obszarem nierówności. Tak wskazało aż 90,32% respondentek i 71,42% respondentów przytaczając liczne przykłady: dyskryminowanie pracodawcy ze względu na płeć, nierówność pod względem traktowania przez przełożonych i zakresu obowiązków, stanowiska kierownicze zajmowane głównie przez mężczyzn, płace kobiet na podobnych stanowiskach są niższe.





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

REKOMENDACJE

Niska świadomość z perspektywy „gender mainstreaming”, brak wiedzy na temat możliwości podejmowania działań z jej wynikających, brak wiedzy na temat programów i instytucji odpowiedzialnych za realizację zasad równości potwierdza potrzebę realizacji szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych z zakresu równości szans kobiet i mężczyzn, w szczególności konieczne jest wzrost wiedzy na temat praktycznych sposobów i narzędzi realizacji gender mainstreaming.

Efektywne i skuteczne podejmowanie działań równościowych możliwe jest dopiero wówczas, kiedy wie się konkretnie co należy zrobić i jak to osiągnąć.

UZUPEŁNIENIE – MONITORING RÓWNOŚCIOWY

Uzupełniając informacje zebrane podczas realizacji badań empirycznych zaprezentowanych w niniejszym raporcie, prezentujemy również efekty przeprowadzonego monitoringu wybranych instytucji samorządowych i lokalnych organizacji pozarządowych z regionu Dolnego Śląska. Monitoringiem objęto 4 instytucje JST, mające swoje siedziby w różnych miejscowościach, zróżnicowane pod względem wielkości oraz 2 NGO, realizujące cele statutowe w różnych obszarach społecznych i obywatelskich. Monitoringowi poddano strukturę zatrudnienia w ww. podmiotach z uwzględnieniem podziału na płeć.

Informacje uzyskane od monitorowanych jednostek samorządu terytorialnego pokazują, że zatrudnieni w nich pracownicy to w większości kobiety. W trzech spośród czterech urzędów kobiety stanowią ponad 75% pracowników. Szczegółowy podział ze względu na płeć prezentuje poniższa tabela.

TABELA 8. Zatrudnieni w monitorowanych JST. Podział na płeć.

JST	Liczba zatrudnionych ogółem:	Kobiety	Mężczyźni
1	361	232 (64,27%)	129 (35,73%)
2	333	264	69





Realizator Projektu:
Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 319
53-661 Wrocław, tel. 71 793 23 24

		(79,28%)	(20,72%)
3	323	248 (76,78%)	75 (23,22%)
4	108	82 (75,93%)	26 (24,07%)

Mimo tak wysokiego wskaźnika feminizacji urzędów w każdej z poddanych monitoringowi JST funkcję wójta, burmistrza, prezydenta pełnił mężczyzna, również stanowisko zastępcy zajmowali przeważnie mężczyźni. Na osiem osób pełniących tę funkcję znalazły się tylko trzy kobiety – zastępczynie wójta, burmistrza, prezydenta. Niestety z powodu udostępnienia przez wskazane cztery JST danych na różnym poziomie ogólności nie można pogrupować danych liczbowych bardziej szczegółowo, wyodrębniając dla przykładu kategorie wyższych stanowisk urzędniczych, kierowników i stanowisk administracyjnych. Bazując jednak na danych dość dokładnych udostępnionych przez trzy spośród czterech JST dostrzec można wyraźną zależność – im wyższe stanowisko tym mniej kobiet. Przewaga kobiet w urzędzie nie przekłada się na zajmowanie przez nie stanowisk kierowniczych, przynajmniej nie w tych jednostkach, które zostały poddane monitoringowi.

Monitoring dwóch organizacji pozarządowych prezentuje obraz nieco odmienny pod kątem struktury zatrudnienia, wyższe stanowiska zajmowane są tu głównie przez kobiety. Pod względem liczebności jedna z organizacji zatrudnia tyle samo kobiet co i mężczyzn – sześć kobiet i sześciu mężczyzn, druga natomiast zatrudnia zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn – 23 kobiety i 5 mężczyzn. Funkcje kierownicze, jak koordynator projektu w jednej organizacji pełnione są wyłącznie przez kobiety, w drugiej natomiast na dwie kobiety pełniące rolę koordynatorek projektu przypada jeden mężczyzna, również pełniący taką rolę. Funkcję specjalistów pełnią w tej organizacji dwie kobiety – specjalistki ds. ewaluacji i monitoringu, również specjalistami są mężczyźni, także dwóch, specjalista ds. kampanii i specjalista ds. finansowo-kadrowych.

