



Harcerski Instytut Badawczy

Konteksty koedukacji w działalności Związku Harcerstwa Polskiego

KOMUNIKAT Z BADANIA nr 1/2020

Komunikat opracowany przez: dh Monika Berkowska, phm. Monika Grądecka, phm. Piotr Kołodziejczyk, hm. Magda Pabin-Majchrzak i hm. Katarzyna Marszałek

Konsultacje merytoryczne, komentarze i wsparcie: dr hab. Przemysław Paweł Grzybowski, phm. Aleksandra Kozubska, hm Ewa Lachiewicz-Walińska, phm. Marta Rybak, hm. Wojciech Śliwerski i zespół HIB

Kwestionariusz ankiety (stanowiący załącznik do komunikatu) opracowany przez zespół w składzie: dh Monika Berkowska, phm. Monika Grądecka, hm. Magda Pabin-Majchrzak, hm. Katarzyna Marszałek i phm. Katarzyna Wesółowska-Górniak

Wsparcie techniczne i realizacja badania: phm. Piotr Kołodziejczyk, phm. Paulina Król i hm. Dominika Moskal

Dane tabelaryczne: phm. Piotr Kołodziejczyk

Badanie przeprowadzono w dniach 20 maja - 11 czerwca 2019 oraz 26 czerwca - 15 lipca 2019
Dane statystyczne stan na czerwiec 2019

Przedruk i rozpowszechnianie tego materiału w całości wyłącznie za zgodą Harcerskiego Instytutu Badawczego ZHP, cytowanie fragmentów opracowania oraz danych empirycznych wymaga podania źródła

Warszawa, kwiecień 2020

Spis treści

Wprowadzenie	3
Metodologia	5
Opinie na temat koedukacji w harcerstwie	7
Powszechność koedukacji w ZHP	7
Obecność kobiet we władzach różnego poziomu („Szkłany sufit”)	8
Rozdzielność instrumentów metodycznych.	11
Istnienie zadań specyficznych dla płci w środowisku	12
Męskie i żeńskie specjalności	13
Koedukacja w życiu codziennym i harcerskim	16
Łączenie rodzicielstwa i harcerstwa	16
Dyskryminacja ze względu na płeć	19
Sytuacje codzienne	21
Harcerstwo a rozwój osobisty	24
Koedukacja a język	29
Druhno/druhu, czy brataś(-eś) udział w naszej ankiecie?	30
Feminy, czyli nazwy funkcji w żeńskiej formie.....	31
Przekonania	35
Autorytety	37
Funkcje i stopnie najczęściej wymieniane w ruchu harcerskim.....	37
Osoby inspirujące wymienione z imienia i nazwiska bądź pseudonimu w ruchu harcerskim i skautowym	39
Kontekst międzynarodowy	41
Misja WAGGGS i WOSM	41
Oferta programowa WAGGGS i WOSM.....	42
Konteksty koedukacji w ZHP w skrócie	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.



Wprowadzenie

Oddajemy do Waszych rąk rezultat naszych prac, które rozpoczęliśmy w grudniu 2018 roku. Impulsów do podjęcia tematyki koedukacji w Związku Harcerstwa Polskiego było wiele. Wynikały one głównie z doświadczeń członkiń Zespołu, które pracowały nad tymi badaniami. Realizację tego projektu rozpoczęliśmy od wielogodzinnych rozmów. Podczas których wymienialiśmy się naszymi osobistymi narracjami o doświadczeniach koedukacji w ruchu harcerskim, skautingu i guidingu, a były to m.in. opowieści o relacjach w zespołach harcerskich, sytuacjach podczas obozów i rajdów oraz doświadczeniach międzynarodowych i tematach, którymi zajmują się światowe organizacje WAGGGS i WOSM. Kwestie równości płci oraz pozycji obu płci to również obszar zainteresowania obecny z perspektywy globalnej w Celach Zrównoważonego Rozwoju ustanowionych przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 2015 roku (Agenda 2030), którymi żyje świat. Wymienialiśmy się również różnorodną literaturą naukową oraz raportami z badań w ruchu skautowym. Spróbowaliśmy też zaprosić do współpracy specjalistki i specjalistów, z tej tematyki, ze środowiska naukowego, jednak ze względu na specyfikę pracy harcerskiej nie byli oni w stanie zaproponować nam gotowego narzędzia badawczego. Zatem zdecydowaliśmy się na samodzielne opracowanie kwestionariusza ankiety. Konstruując to narzędzie nie staraliśmy się odpowiedzieć na pytanie „jak powinno być”. Nie chcieliśmy też wskazywać, który z systemów wychowawczych - koedukacyjny czy w grupach jedнопłciowych - jest skuteczniejszy czy „lepszy”. Najbardziej zależało nam na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, co członkowie ZHP, w tym kadra, **sądzą** o koedukacji. Chcielibyśmy, by wyniki badania stanowiły materiał do dyskusji w zespołach odpowiedzialnych za program, a także dla samych instruktorek i instruktorów związku. Celem badania było zgromadzenie opinii respondentów, na temat zjawisk związanych z równymi statusami kobiet i mężczyzn w ZHP oraz przypadkami ich naruszania w różnych obszarach działalności organizacji. Ponieważ respondenci wypowiedzieli się także na temat członków oraz działalności innych organizacji harcerskich i skautowych, w raporcie umieściliśmy też dane ich dotyczące - choć nie były one przedmiotem naszych badań.

Wyniki badań po raz pierwszy zaprezentowaliśmy podczas konferencji instruktorskiej i harcmistrzowskiej pt. Kobieta-Skautka-Harczerka, która odbyła się 10-11 października 2019 roku w Bydgoszczy^[1], na którą zaprosiliśmy również naukowczynie i naukowców z tej tematyki. Podczas wspomnianej konferencji zaprezentowaliśmy robocze wyniki naszych badań, które zostały poddane pod dyskusję w gronie uczestników spotkania. Uwzględniając ową dyskusję rozpoczęliśmy pracę nad dopracowaniem komunikatu z badań. Nie przypuszczaliśmy, że te prace będą trwały tak długo, że tak wiele spraw musimy przedyskutować np. formy używanych komunikatów (stosowania „feminytywów”), sposoby opisanie, danych źródłowych. Nie liczyliśmy liczby odbytych wirtualnych spotkań oraz wersji tego komunikatu z badań. Jesteśmy niezmiernie wdzięczni wszystkim członkom Harcerskiego Instytutu Badawczego, niezaangażowanym w pisanie bezpośrednio raportu a jednak



włączających się w wielokrotne w czytanie kolejnych wersji. Dziękujemy za niesamowite dyskusje, uwagi, wskazówki.

Dziękujemy również naszym najbliższym, którzy „wytrzymywali” nasze kolejne spotkania skypowe i inne prace nad raportem.

Mamy nadzieję, że ten komunikat wzbudzi kolejne dyskusje, liczymy, że toczony będą one w braterskim tonie. Wiemy, że są to pierwsze badania w Związku Harcerstwa Polskiego dotyczące tej tematyki, widzimy również swoje błędy. Mamy nadzieję, że kolejne zespoły podejmą się kontynuacji tych badań, a może skonstruują własne?

Zapraszamy do lektury

^[1] Materiały z konferencji są dostępne <http://hib.zhp.pl/konferencje/kobieta-skautka-harcerka/>



Metodologia

Badanie zostało przeprowadzone w dwóch etapach. W pierwszym (w dniach 20 maja - 11 czerwca 2019) wysłano otwarty link do badania poprzez kanały mediów społecznościowych, a w drugim (26 czerwca - 15 lipca 2019) do osób zapisanych do panelu HIB. W pierwszym etapie badanie zostało zainicjowane przez 1424 osoby, od których otrzymano 375 pełnych ankiet. W drugim etapie wysłano 2797 zaproszeń i otrzymano 169 pełnych ankiet. Razem uzyskaliśmy 543 pełnych ankiet. Na niską liczbę odpowiedzi z panelu z prawdopodobnie wpłynął termin wakacyjny. Mimo braku kontroli próby w linku otwartym, odpowiedzi osób w obydwu grupach na kluczowe pytania wrażliwe nie różnią się znacząco. Można zatem przyjąć, że dołączenie dodatkowego kanału dystrybucji pytań poprzez otwarty link, nie zaburzyło próby. Respondenci podczas badania zgłaszali uwagi do niektórych pytań, jednakże z powodów technicznych, nie było możliwości modyfikacji pierwotnych pytań. Respondenci dopowiedzieli jednak w formie komentarzy swoje ewentualne wątpliwości.

Liczebność próby:	
panel	168
otwarta	375

W próbie znalazły się osoby działające na różnych szczeblach organizacji, zgodnie z poniższym zestawieniem. Wśród respondentów najwięcej (zgodnie ze strukturą organizacji) było osób działających na poziomie drużyny, następnie - zgodnie z oczekiwaniem - na poziomie hufca i chorągwi. Duży odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć lub brak funkcji” wynika z otwartego charakteru pytania o pełnioną funkcję.

Poziom organizacji:	
jednostka podstawowa (drużyna)	301
szczepek lub hufiec	114
chorągiew lub władze naczelne	29
trudno powiedzieć lub brak funkcji	99

Wiek respondentów wahał się od 14 do 72 lat, przy czym największą reprezentację stanowiły osoby w wieku tzw. „kadrowym” - od 19 do 35 lat. Zatem wyniki badania można uogólnić przede wszystkim na młodzież starszą i kadre.

Stopień instruktorski:	
hm.	57
phm.	104
pwd.	181
brak stopnia	201



Wiek:	
poniżej 14 lat	10
15 - 16	49
17 - 18	91
19 - 20	114
21 - 25	114
26 - 35	95
36 - 45	35
powyżej 46 lat	35

Rozkład badanej grupy ze względu na płeć odpowiada strukturze w organizacji, tj. niemal w każdej grupie wiekowej występuje przewaga kobiet.

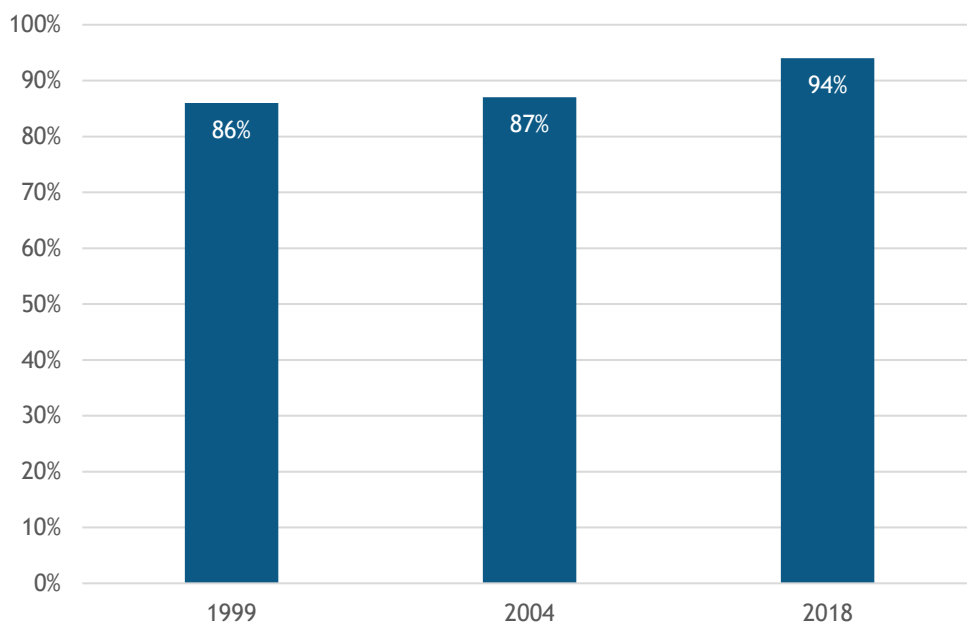
Płeć:	
Kobieta	363
Mężczyzna	180



Opinie na temat koedukacji w harcerstwie

Powszechność koedukacji w ZHP

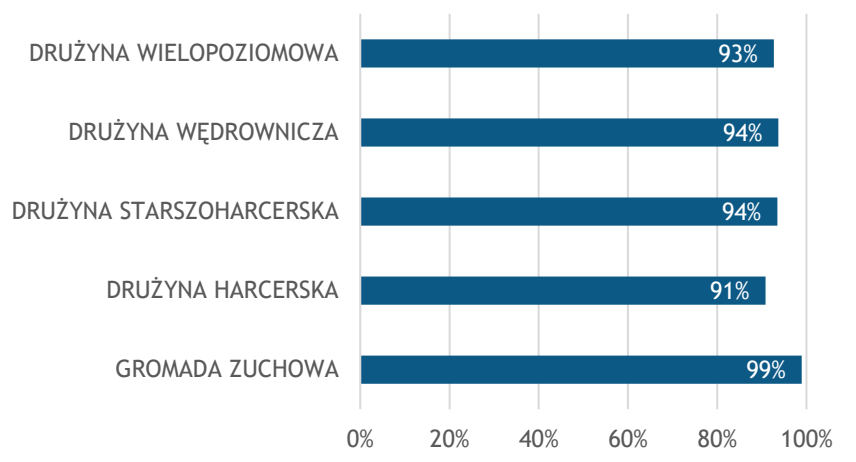
Drużyny koedukacyjne, czyli takie, w których jednocześnie prowadzona jest praca z dziewczętami i chłopcami, stanowią zdecydowaną większość w ZHP. Jest to stosunkowo trwała na przestrzeni lat cecha ZHP. Ponad 90% drużyn i gromad jest koedukacyjnych (Wykres 1). Jednocześnie jest to wyjątek na tle innych organizacji harcerskich w Polsce, gdyż przykładowo w Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej praktycznie wszystkie drużyny i gromady są prowadzone oddzielnie dla chłopców i dziewcząt, a podział organizacji jest zaznaczony także na poziomie władz naczelnych, czyli istnieją niezależnie od siebie funkcje naczelnika i naczelniczki. W przypadku ZHP, środowiska mają dowolność prowadzenia drużyn męskich i żeńskich.



Wykres 1. Udział drużyn koedukacyjnych ZHP na tle wszystkich drużyn według lat (obliczenia własne na podstawie Spisów harcerskich i Ewidencji ZHP)

Jeśli chodzi o podział na grupy metodyczne w ZHP, to prawie wszystkie gromady zuchowe są koedukacyjne. Najwięcej drużyn oddzielnych dla chłopców i dziewcząt jest w grupie drużyn harcerskich (9%), jednak nadal stanowią one niewielką grupę w całym Związku.



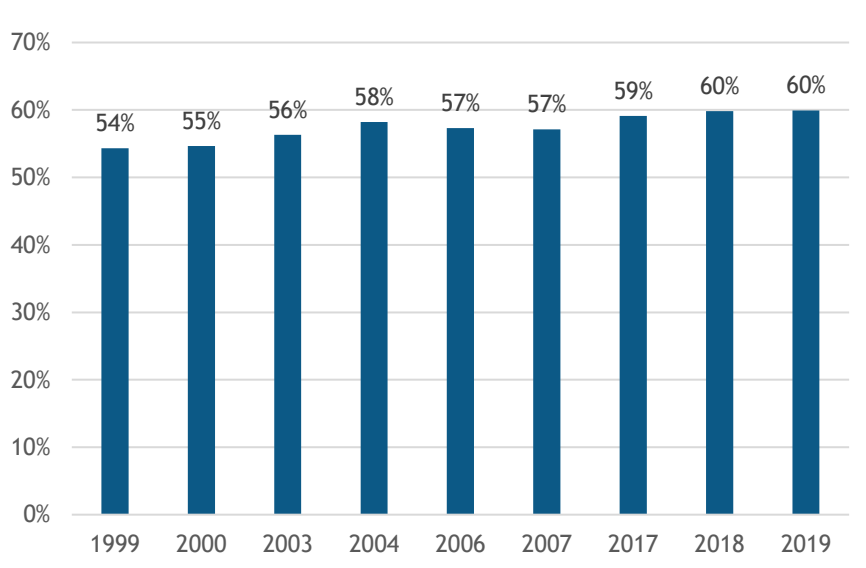


Wykres 2. Koedukacja a pion metodyczny (obliczenia na podstawie danych Ewidencji 2018 ZHP)

Obecność kobiet we władzach różnego poziomu („Szkłany sufit”)

Poza wynikami pochodzącymi z ankiety, zespół badawczy HIB postanowił przeanalizować także dostępne dane dotyczące udziału kobiet we władzach na kolejnych poziomach organizacji. Chcieliśmy porównać strukturę płci na poziomie całej organizacji ze strukturą na poziomach: drużyn, hufców chorągwi i władz naczelnych. Do analizy wykorzystaliśmy dane pochodzące ze spisów harcerskich prowadzonych w ZHP w latach 1999-2007 oraz z późniejszych danych ewidencyjnych (2008-2019).

Hipoteza jaką chcieliśmy zweryfikować brzmiała: każdy, niezależnie od płci, ma taką samą szansę pełnić funkcje kierownicze w organizacji, versus istnieje mechanizm dyskryminujący jedną z grup płci w dostępności pozycji we władzach organizacji. Biorąc pod uwagę, że w całej organizacji więcej jest kobiet, niż mężczyzn, to odsetek kobiet na stanowiskach we władzach powinien być nie mniejszy niż odsetek kobiet w organizacji.



Wykres 3. Odsetek kobiet w ZHP w latach 1999-2019

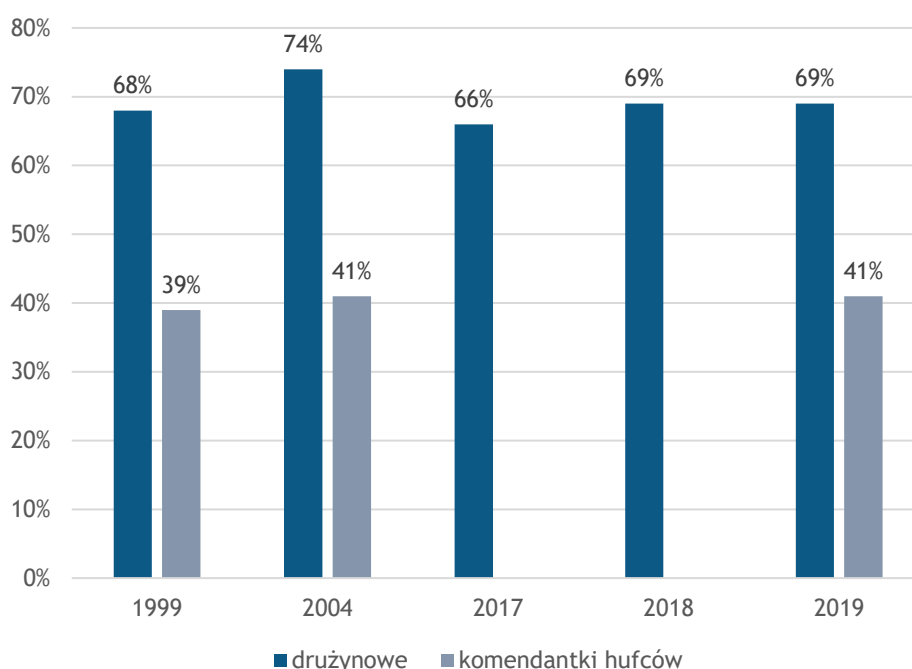


W latach 1999-2019 występował niewielki trend ku zwiększeniu odsetka kobiet w organizacji.

W 1999 roku było 54% kobiet, po dwudziestu latach kobiety to 60% członków organizacji.

Mimo braku precyzyjnych danych z lat 2007-2015, gdy zrezygnowano ze spisów i wprowadzono system Ewidencji, a także związanej z tą zmianą innej metodologii zbierania danych, trend wydaje się stabilny.

Można zatem powiedzieć, że gdyby nie było w organizacji pewnych ukrytych mechanizmów dotyczących selekcji na stanowiska kierownicze podobny odsetek kobiet, tj. 55%-60% powinien być obecny na innych poziomach organizacji.

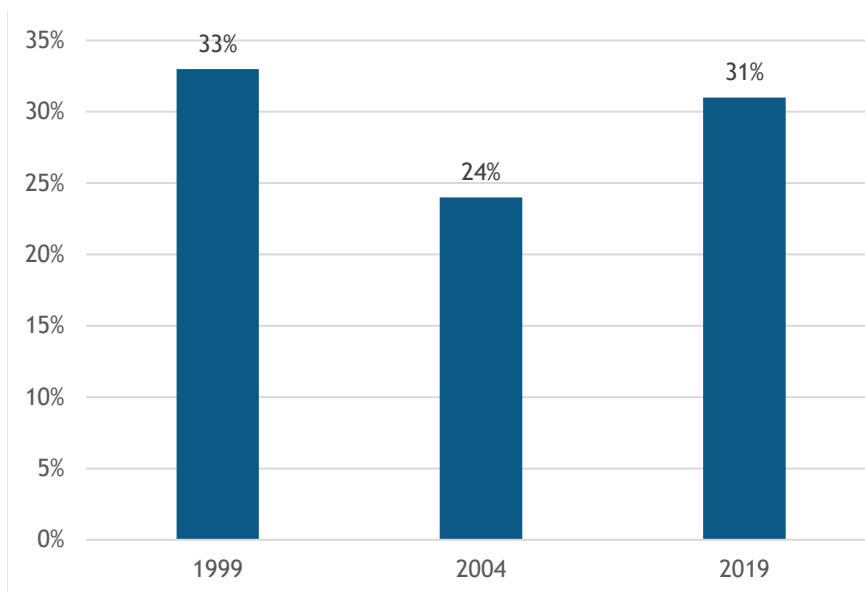


Wykres 4 Odsetek kobiet pełniących funkcje drużynowych i komendantek hufców. Obliczenia¹ własne na podstawie Spisów harcerskich i systemu Ewidencja ZHP

W analizowanym okresie utrzymuje się stała dysproporcja między odsetkiem kobiet pełniących funkcję drużynową a odsetkiem kobiet pełniących funkcję komendantki hufca. Odsetek kobiet wśród drużynowych waha się na przestrzeni lat na poziomie 70%, przy czym w tym samym okresie odsetek kobiet sprawujących funkcję komendantki hufca kształtuje się na poziomie 40%.

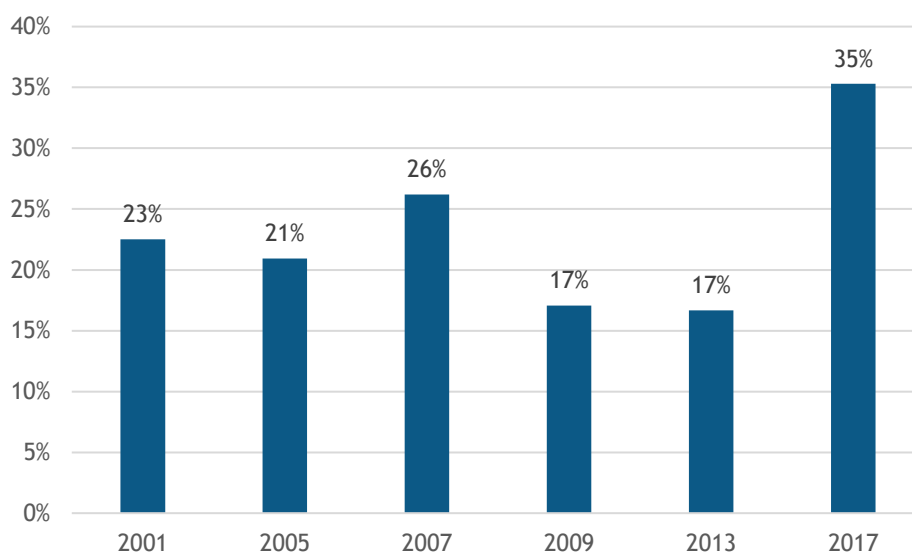
¹ Dla danych ze spisów obliczenia dotyczą deklaracjebranych przez odpowiednie szczeble organizacji na początek roku, natomiast z systemu Ewidencja dane odzwierciedlają liczbę mianowani w danym roku. Dla lat 2017 i 2018 brakuje dokładnych danych dotyczących komendantów hufców.





Wykres 5. Odsetek kobiet pełniących funkcję komendantek chorągwi w latach 1999, 2004, 2019

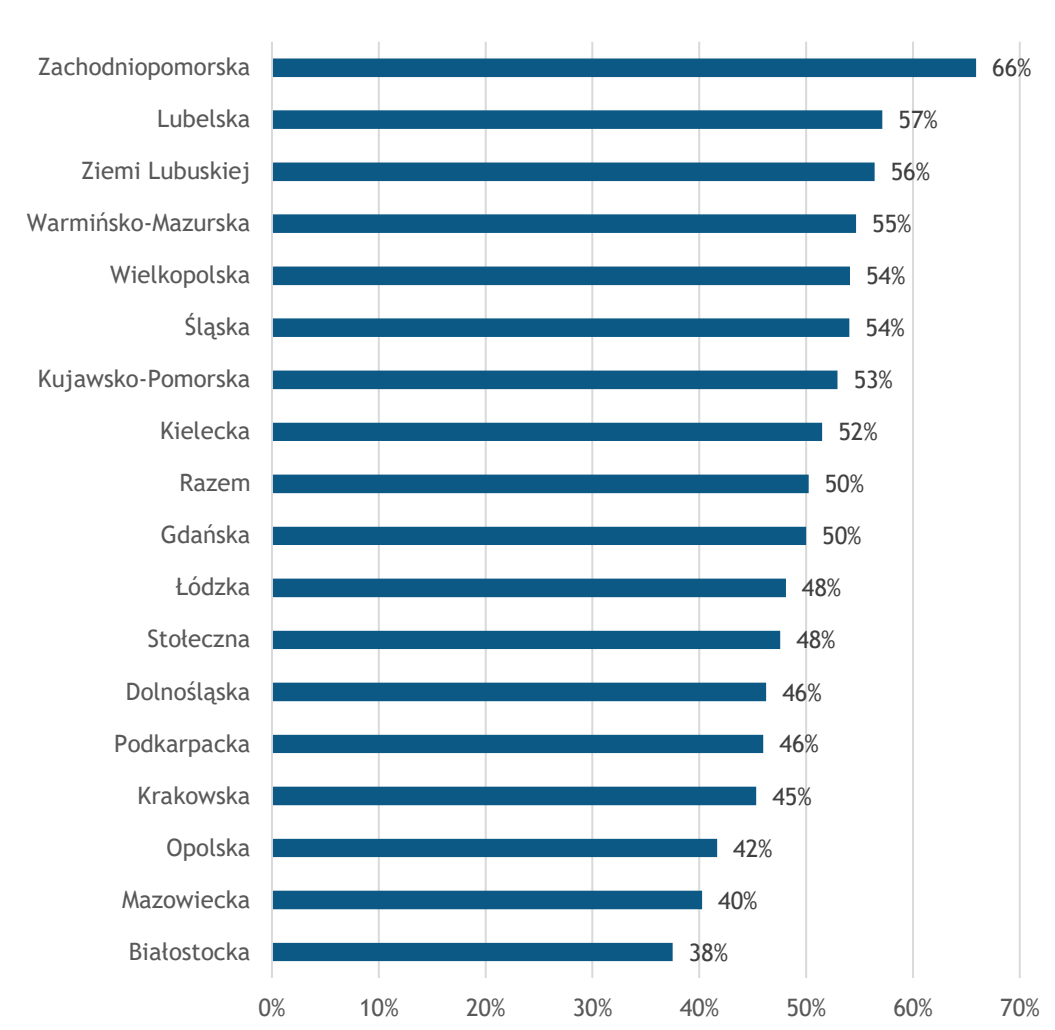
Na szczepie chorągwi, funkcję komendanta pełnią zdecydowanie częściej mężczyźni. Tylko w 30% chorągwi komendantkami są kobiety. Podobnie jest w przypadku przewodniczących Rad Chorągwi. Tylko w od 3 do 6 na 17 rad chorągwi funkcję przewodniczącego pełnią kobiety (Wykres 6)



Wykres 6. Odsetek kobiet w Radzie Naczelnej ZHP. Obliczenia własne na podstawie Ewidencja, Spis i Muzeum Harcerstwa ZHP w Warszawie.

W 2017 roku tylko 34% delegatów na Zjazd ZHP stanowiły kobiety, podczas gdy odsetek kobiet w organizacji wynosił 60%.





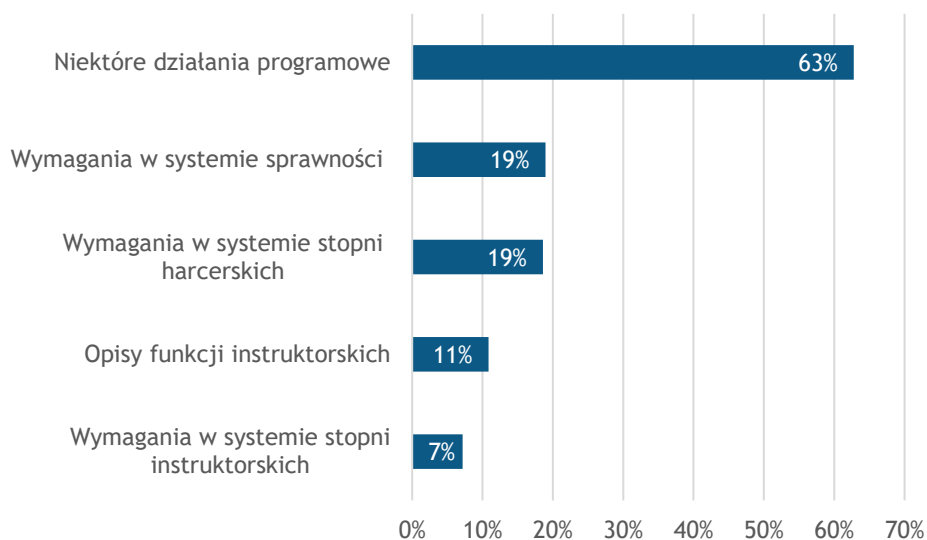
Wykres 7. Odsetek kobiet wśród delegatów na zjazdy chorągwi ZHP 2018r.

Nieco większe odsetki kobiet można zaobserwować w przypadku delegatów wybieranych na zjazdy chorągwi. Wśród nich średnio 50% stanowią kobiety. Odsetki te różnią się w zależności od chorągwi, od 66% w przypadku chorągwi Zachodniopomorskiej do 38% w przypadku chorągwi Białostockiej.

Rozdzielność instrumentów metodycznych.

W badaniu zapytano, czy zdaniem respondentów wybrane instrumenty metodyczne powinny istnieć osobno dla chłopców i dziewcząt. Większość respondentów przeciwna była zróżnicowaniu wymagań na stopnie i sprawności. Jednocześnie dopuszczali istnienie niektórych działań programowych w podziale na płeć.





Wykres 8. Stosunek do rozdzielności płciowej w wybranych instrumentach metodycznych (% odpowiedzi „Tak”)

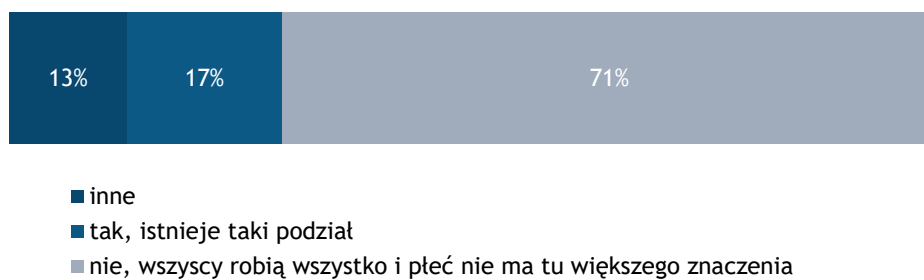
W przypadku pytania o wymagania na stopnie harcerskie, odpowiedzi różniły się w zależności od tego, czy pierwsza drużyna, do której należał/a respondent/ka była koedukacyjna czy nie. W przypadku osób, których pierwsza drużyna była koedukacyjna 16% uważa, że wymagania powinny być inne, natomiast gdy pierwsza drużyna była męska lub żeńska odsetek popierających różne wymagania dla płci wyniósł 29%. To z jednej strony naturalne zjawisko, jednak wskazuje ważną cechę, którą trzeba wziąć pod uwagę rozważając badany temat - tj. fakt, że gdy się nie ma doświadczenia w danym modelu, ciężko sobie wyobrazić jego zalety i wady. Z drugiej strony nawet wśród tych, którzy mają za sobą takie doświadczenie, mniej niż 30% jest do niego przekonanych. Nie zaobserwowano istotnych różnic w kwestii rozdzielności płciowej instrumentów metodycznych ze względu na wiek, płeć, stopień instruktorski czy płeć pierwszego/ej drużynowego/ej.

Istnienie zadań specyficznych dla płci w środowisku

Oprócz pytania o poglądy odnośnie wybranych elementów metodyki, zapytano także, czy w środowisku respondentów istnieje pewien podział na zadania zarezerwowane dla dziewcząt i chłopców.

71% respondentów deklaruje, że w ich w środowiskach nie istnieją żadne zadania, które tradycyjnie są przeznaczone dla kobiet, bądź mężczyzn. W innych przypadkach respondenci najczęściej podkreślali, że nie ma formalnego podziału zadań, ale tak się dzieje „samo”, że niektóre zajęcia częściej wykonują chłopcy a inne dziewczęta. Do typowo męskich zadań respondenci zaliczyli te związane z obciążeniem fizycznym (budowa urządzeń obozowych, noszenie ciężkich przedmiotów) podczas gdy do damskich gotowanie, przygotowywanie jedzenia, opieka nad młodszymi. Dodatkowo kilka razy pojawiła się odpowiedź, że chłopcy są wyznaczani do noszenia sztandarów, a także opieki nad ogniskiem.

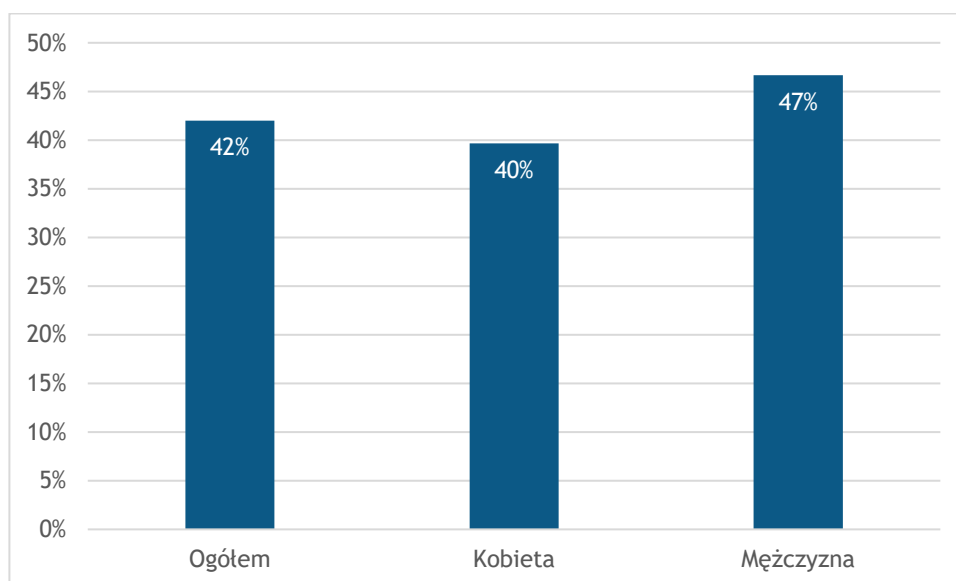




Wykres 9. Zadania specyficzne dla płci w środowisku

Męskie i żeńskie specjalności

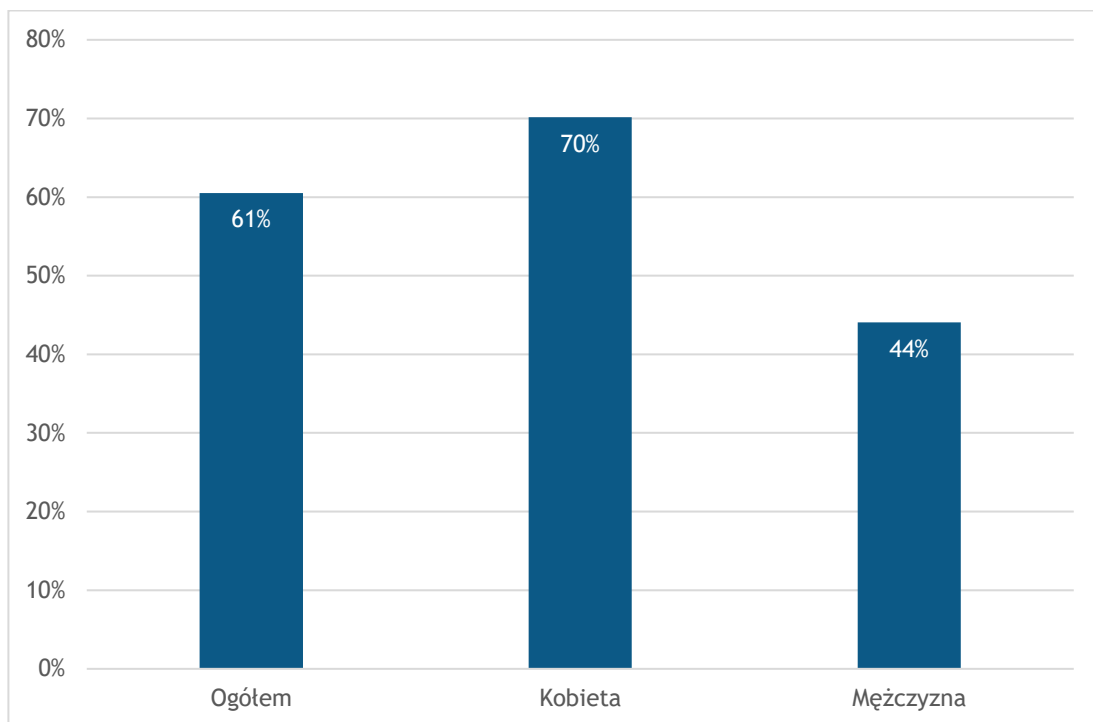
W badaniu pytano także, czy zgadzają się ze stwierdzeniem, że istnieją specjalności bardziej męskie i żeńskie. Na wykresie (Wykres 10. Zgodność ze stwierdzeniem o istnieniu bardziej męskich i żeńskich specjalności w ZHP) pokazano odsetek respondentów, którzy zgodzili się z takim poglądem. Nieznacznie częściej mężczyźni (47%) sądzą, że podział na specjalności męskie i żeńskie jest obecny w ZHP.



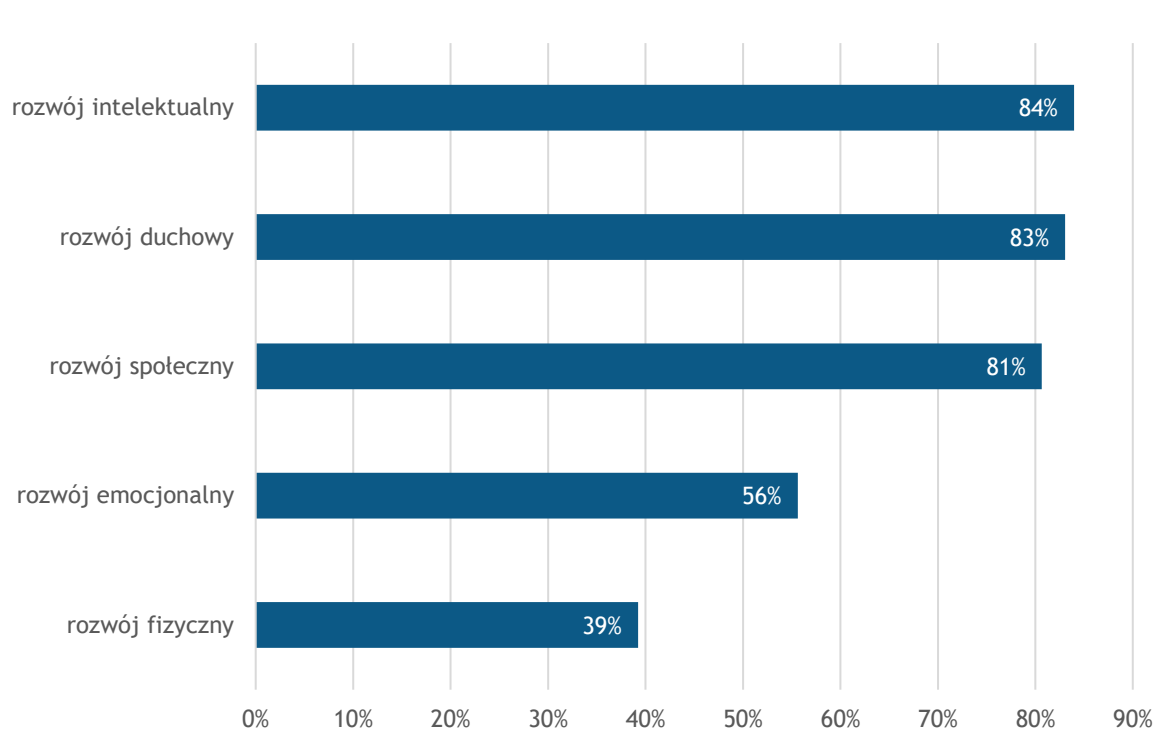
Wykres 10. Zgodność ze stwierdzeniem o istnieniu bardziej męskich i żeńskich specjalności w ZHP

Wśród osób, które dostrzegają specjalności bardziej męskie i żeńskie ponad połowa uważa, że należy wyrównywać te różnice i zachęcać do większego udziału kobiet w męskich specjalnościach i odwrotnie (Wykres 11). Zdecydowanie większe poparcie dla przytoczonej opinii jest wśród kobiet niż wśród mężczyzn.





Wykres 11. Czy uważasz, że ZHP powinno wyrównywać różnice i zachęcać kobiety do większego udziału w 'męskich' specjalnościach i odwrotnie?



Wykres 12. Czy Twoim zdaniem zadania i formy pracy adresowane do dziewcząt i chłopców powinny być takie same w wymienionych obszarach?



W przypadku pytania o obszar rozwoju fizycznego, 41% osób, których pierwsza drużyna była koedukacyjna, uważa, że formy pracy adresowane do dziewcząt i chłopców powinny być takie same, podczas gdy wśród osób, których pierwsza drużyna nie była koedukacyjna odsetek ten wynosi 32%. W pozostałych grupach nie zaobserwowano znaczących różnic.

W badanej grupie jest więcej zwolenników tezy o korzystniejszym wpływie koedukacji na indywidualny rozwój harcerzy i harcerek.



Wykres 13. Oceń, które środowisko (drużyny koedukacyjne czy żeńskie i męskie) jest Twoim zdaniem najkorzystniejsze dla indywidualnego rozwoju harcerek i harcerzy?

Największy odsetek zwolenników modelu koedukacyjnego występuje wśród osób w wieku 15-20 lat (74%-80%), a najmniejszy (53%) wśród osób w wieku 26-35 lat.

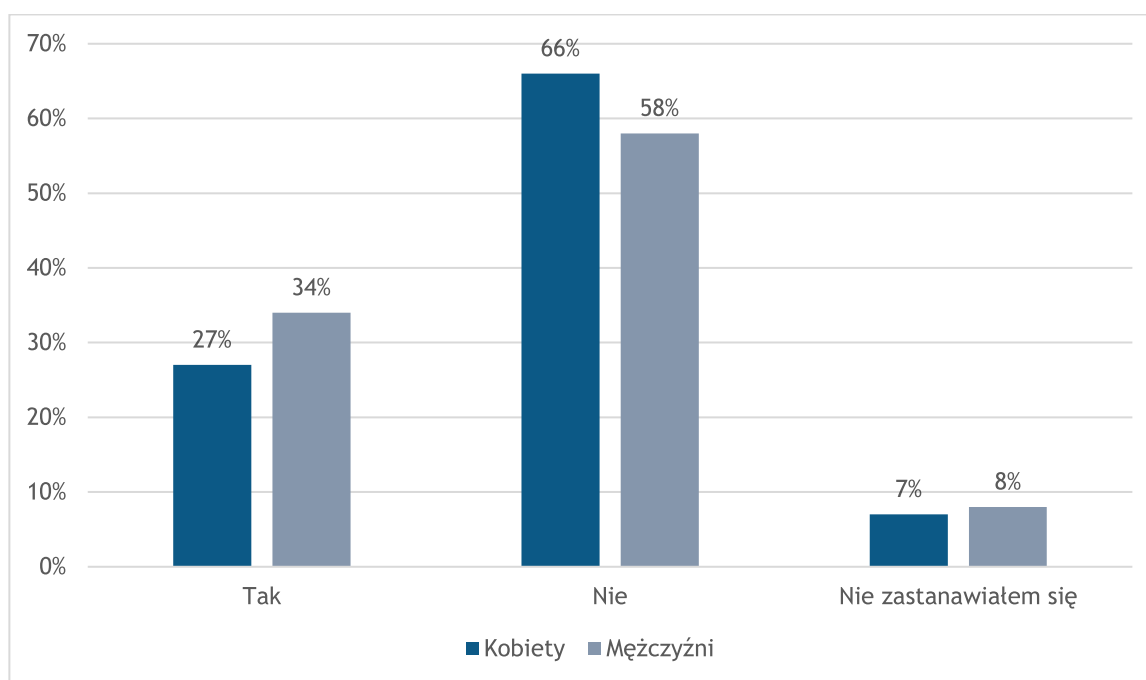


Koedukacja w życiu codziennym i harcerskim

Tworząc to badanie postanowiliśmy skupić się nie tylko na harcerskich ideałach oraz stereotypach dotyczących koedukacji, ale również odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób bycie przedstawicielem danej płci wpływa na życie codzienne.

Łączenie rodzicielstwa i harcerstwa

Pierwsze pytanie, jakie postawiliśmy respondentom dotyczyło kwestii uczestnictwa rodzica z dzieckiem w zorganizowanym przez nich spotkaniu. W założeniu pytania dziecko to nie jest problematyczne, a dostosowanie spotkania dotyczyć miało m.in. godziny, organizacji przerw na karmienie lub przewijanie malucha. Większość z respondentów stwierdziła, że dopasowanie szczegółów spotkania do potrzeb małego uczestnika nie byłoby problemem (63%). Co istotne bardziej skłonne do tego typu działań okazały się kobiety, natomiast mężczyźni zdecydowanie częściej odpowiadali negatywnie.

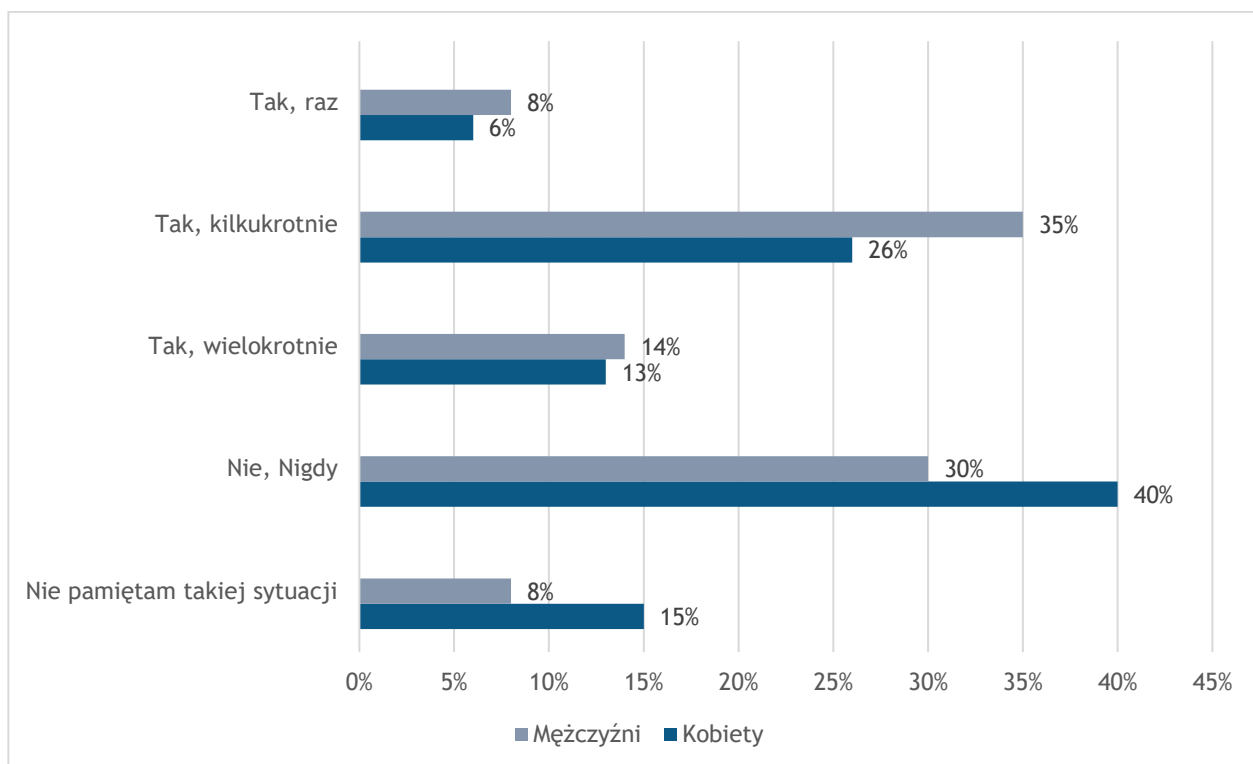


Wykres 14. Czy byłoby dla Ciebie problemem dopasowanie tempa pracy zespołu do potrzeb rodzica?

W nawiązaniu do tych odpowiedzi należy sprawdzić również, na ile deklarowane działanie istnieje w związku z realnym działaniem respondentów. Na pytanie, czy respondenci mieli kiedykolwiek do czynienia z dostosowaniem spotkania zespołu do potrzeb rodzica z małym dzieckiem, który miał być na nim obecny ze swoją pociechą, tylko 46% ogółu uczestników badania określiło, że byli uczestnikami takiej sytuacji. Okazało się, że ponad połowa respondentów nie miała, bądź nie pamiętała czy miała do czynienia z taką sytuacją. Biorąc pod uwagę płeć respondentów, okazało



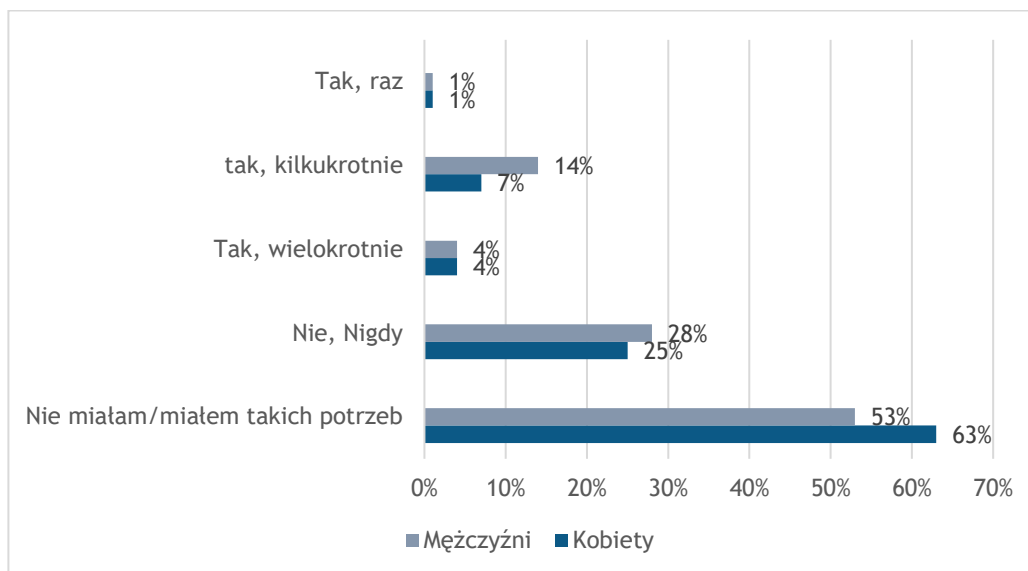
się, że 57% mężczyzn wypowiadających się w badaniu doświadczyło dostosowania spotkania do uczestnictwa w nim małych dzieci (wykres nr 15). W tej samej sytuacji znalazło się natomiast 45% odpowiadających na to pytanie kobiet.



Wykres 15. Czy kiedykolwiek miałeś do czynienia z opisywaną wcześniej sytuacją?

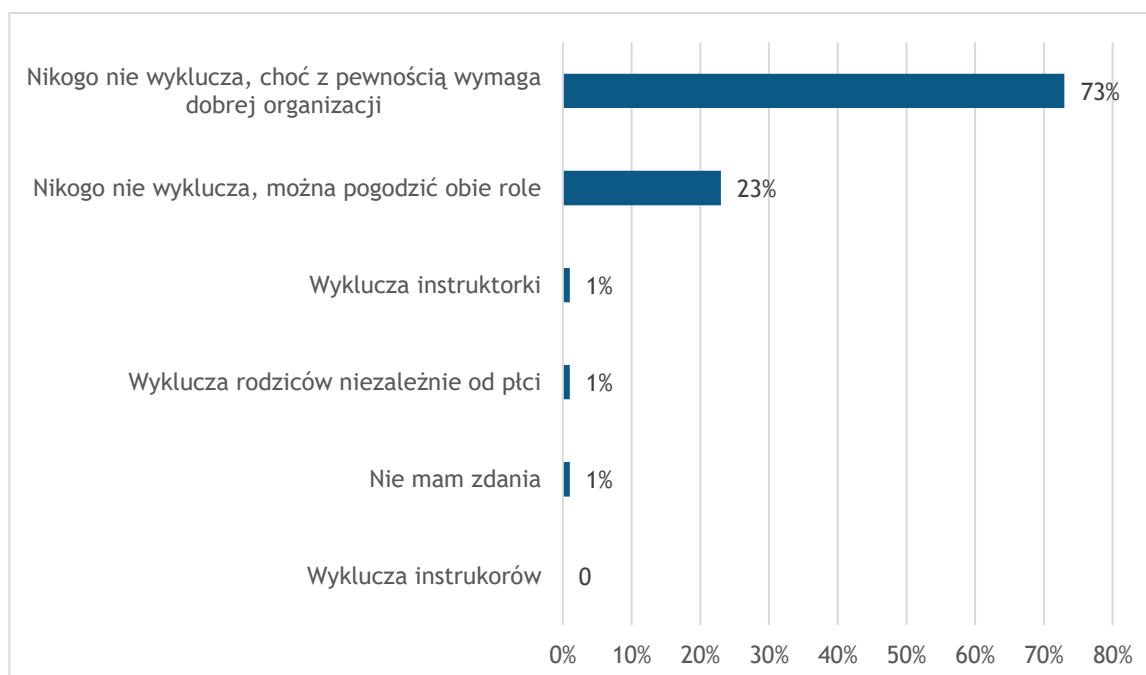
Podobnie jest w przypadku wypowiedzenia prośby o dostosowanie prac zespołu do potrzeb jego członka lub szefa związanych z opieką na dzieckiem (wykres nr 16). Ponad połowa respondentów, czyli 60% wskazało, że nigdy nie miało takiej potrzeby. Uwidacznia się tu zatem wiek uczestników badania, co wyklucza wśród nich potrzebę takiego dostosowania. Wśród naszych respondentów to mężczyźni częściej biorą pod uwagę swoje obowiązki jako rodzica i korzystają z możliwości przełożenia organizowanych spotkań - wskazało to 19% respondentów. Korzystanie z takiej możliwości deklarowało natomiast 12% biorących udział w badaniu kobiet. Warto również podkreślić, że 83% kobiet oraz 81% mężczyzn wypowiedziało się o braku potrzeby dostosowania terminów spotkania.





Wykres 16. Czy zdarzyło Ci się poprosić o dostosowanie pracy zespołu do Twoich potrzeb związanych z opieką nad dzieckiem?

Odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, czy fakt zostania rodzicem oraz wynikająca z tego konieczność opieki nad małym dzieckiem prowadzi do wykluczenia instruktorów i instruktorek z pełnionej dotychczas funkcji, wykazały, że dla badanych taki problem nie istnieje. Tylko 1% badanych stwierdził, że rodzicielstwo wyklucza instruktorki lub też wyklucza oboje rodziców, bez względu na płeć. 96% badanych stwierdziło natomiast, że fakt ten nikogo nie wyklucza. Badanie pokazało, że opinie te nie są zależne od płci, co ma pozytywny wymiar społeczny. Można więc stwierdzić, że posiadanie potomstwa nie jest czynnikiem dyskryminującym w przypadku podejmowania aktywności na funkcjach instruktorskich.

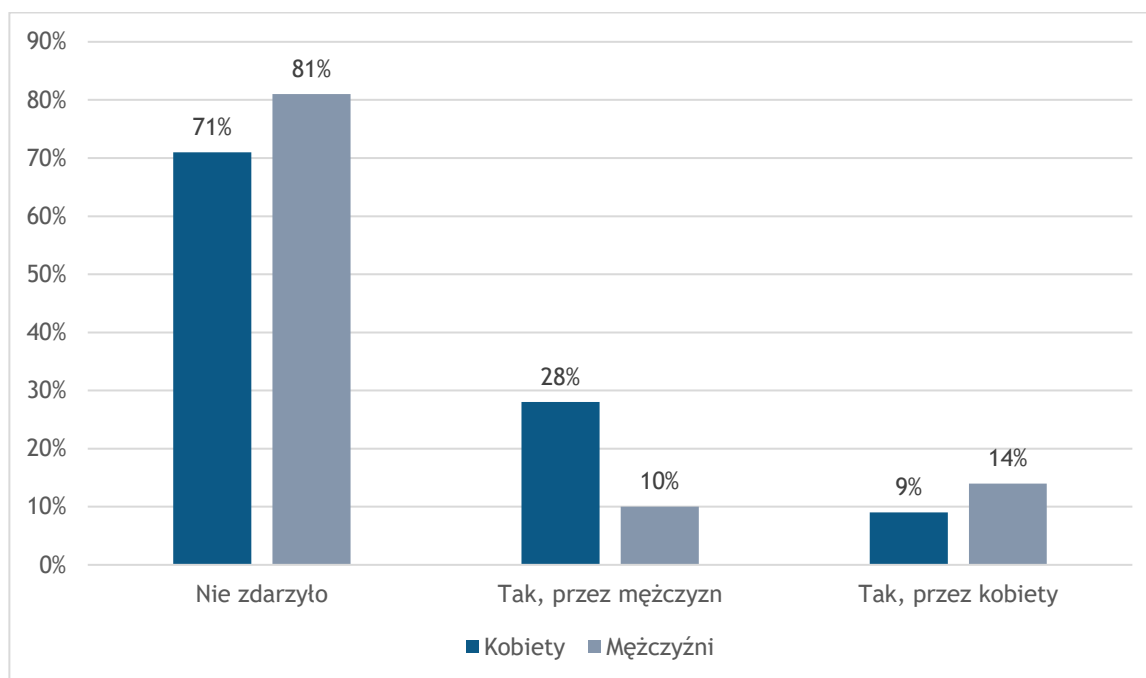


Wykres 17. Czy Twoim zdaniem fakt zostania rodzicem i związana z tym opieka nad małym dzieckiem wyklucza instruktorki/ów z pełnienia dotychczasowych funkcji w organizacji?



Dyskryminacja ze względu na płeć

Uczestnicy badania zostali poproszeni o wyrażenie opinii na temat swoich doświadczeń z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni w blisko 30% odpowiedzi wskazali, że spotkali się z przejawami dyskryminacji. Zdecydowanie częściej badani spotkali się z dyskryminowaniem kobiet przez mężczyzn. Pytanie to zostało następnie poszerzone o możliwość komentarza, co uczestnicy badania określają jako dyskryminację oraz jaki dokładnie miała ona przebieg.



Wykres 18. Czy kiedykolwiek zdarzyło Ci się w środowisku harcerskim spotkać z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć?

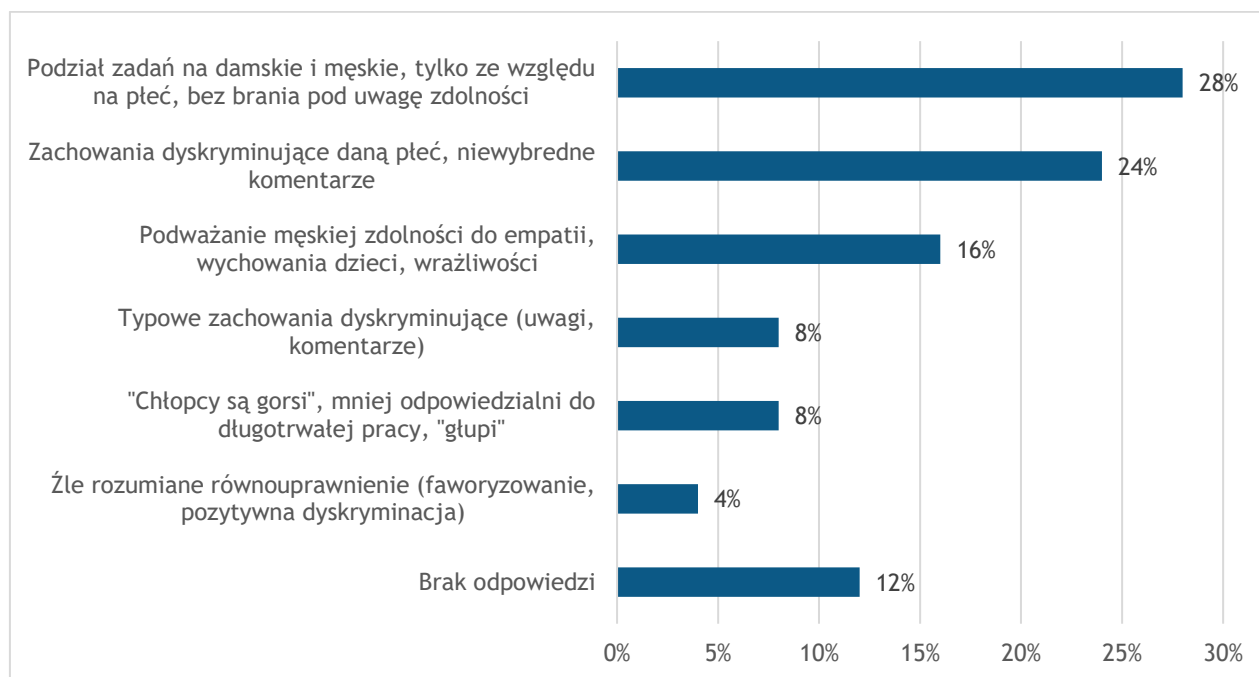
Przypadki dyskryminacji przez kobiety wskazało ogółem 11% badanych, co przełożyło się na 59 odpowiedzi. Na potrzeby raportu zostały one poszeregowane w podgrupy, w których wskazywano główne obszary dyskryminacji ze strony kobiet (wykres nr 19). Respondenci wskazywali, że dyskryminacja najczęściej dotyczy podziału wykonywanych zadań ze względu na płeć a nie zdolności i umiejętności (28%) oraz zachowań jasno dyskryminujących daną płeć, m.in. poprzez niewybredne komentarze lub uwagi (24%). Jednak wśród odpowiedzi, które wskazują na dyskryminację przez kobiety określono także, że jej przejawem jest również źle rozumiane równouprawnienie, przez co respondenci uważali preferowanie kobiet wyłącznie ze względu na płeć (4%).

Pomimo grupowania odpowiedzi nie można ostatecznie odciąć się od skrajnych przykładów, które w opinii autorów raportu mogą skłonić czytelników do dalszej refleksji na omawiany temat. Wśród tych opinii, respondenci wskazali, że:

- “kobiety nie wspierają się, zamykają się natomiast przy >>babskich<< zajęciach”,
- “doświadczyli zinternalizowanej mizoginii i transfobii”,



- “brak koedukacji pogłębia dyskryminację oraz podziały, nie pozwala na naukę”,
- „koce powinny być oddane dziewczynom, a nie młodszym harcerzom”,
- “kobiety nie muszą nic robić i o nic się martwić”,
- “na zlotach ogólnopolskich organizowane są panele tylko dla dziewcząt, bez informowania o tym chłopców (wypraszenie ich) lub też [bez] alternatywy dla nich”

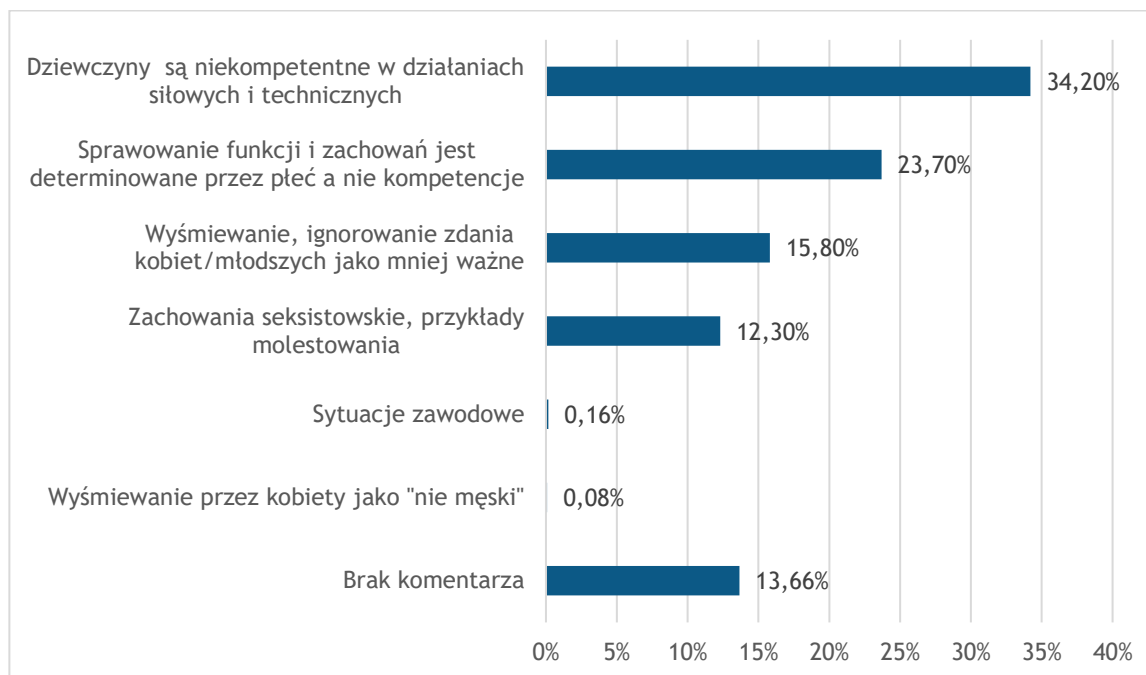


Wykres 19. Przejawy dyskryminacji przez kobiety

Wśród badanych 22% (121 osób) deklaroowało, iż spotkała z się przejawami dyskryminacji ze strony mężczyzn. Co istotne takiej odpowiedzi udzieliło również 13 mężczyzn. Podobnie jak w przypadku poprzednich odpowiedzi, zostały one sklasyfikowane (wykres 20). Zauważyć można, że część z pytanych miała problem z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie, wskazując jako przykład przejaw dyskryminacji przez kobiety. W większości odpowiedzi (34%) respondenci wskazali, iż przez dyskryminację ze strony mężczyzn odbierane jest odsuwanie dziewcząt od działań siłowych i technicznych oraz przekazywanie funkcji w ZHP nie ze względu na kompetencje i umiejętności, lecz właśnie na płeć (24%). Podobnie jak w poprzednim pytaniu, respondenci wskazali szczegółowo stwierdzenia, które należy w przyszłości omówić bardziej szczegółowo:

- “kobiety są histeryczkami i czepialskimi”,
- “dyskryminacja przez mężczyzn jest podobna do dyskryminacji przez kobiety”,
- “instruktor jawnie wyśmiewał transpłciową dziewczynę, która jeszcze się nie ujawniła”.





Wykres 20. Przejawy dyskryminacji przez mężczyzn

Odpowiadając na pytanie dotyczące dyskryminacji większość uczestników badania - 74% wskazało, że nie doświadczyło w swoim harcerskim życiu jej przejawów. Respondenci mogli skomentować swoją odpowiedź, z czego skorzystała część ankietowanych odpowiadając:

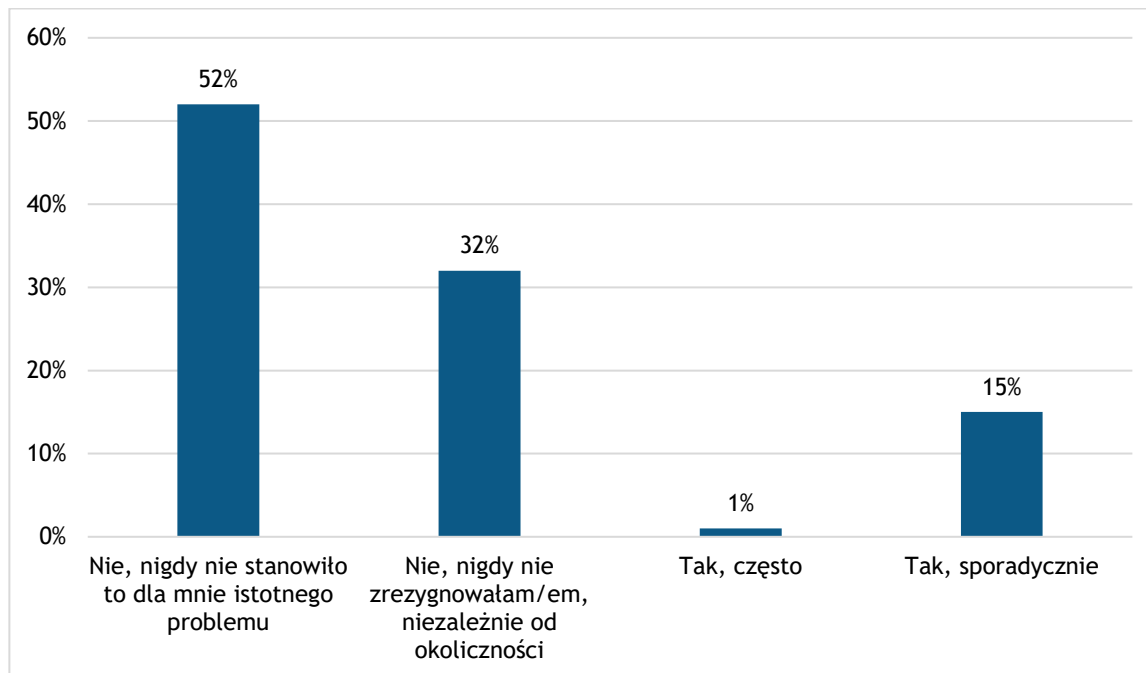
- "nie pamiętam takiej sytuacji";
- "byłoby to niezgodne z 4. punktem Prawa Harcerskiego";
- "nie doświadczyłem, koedukacja miała pozytywny wpływ na moje środowisko";
- "jeśli pojawiały się przejawy dyskryminacji to jako dogryzanie sobie, czasem z seksistowskim podtekstem";
- "hamuje się takie zapędy".

Sytuacje codzienne

Po poznaniu opinii i doświadczeń związanych z ewentualnym doznaniem dyskryminacji, uczestnikom badania postawiono szereg pytań związanych z działaniami, które przez niektórych mogłyby być uważane za dyskryminujące ze względu na płeć.

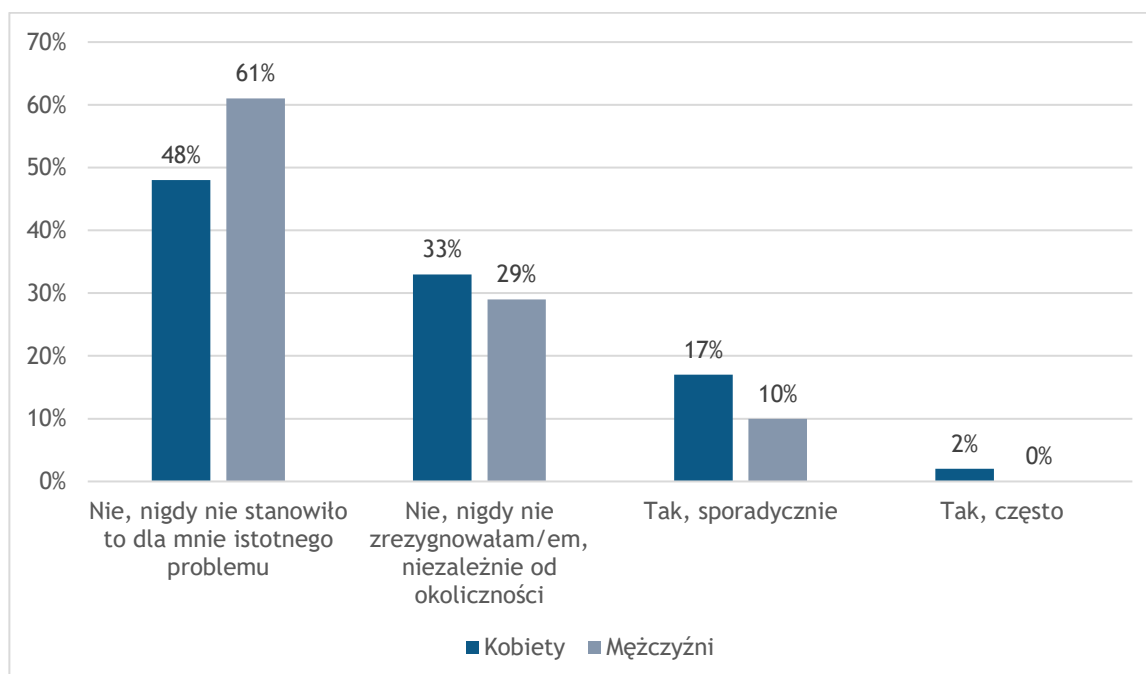
Pierwsze z nich dotyczyło konieczności rezygnacji z kilkudniowej imprezy harcerskiej (rajdu, zlotu itp.) z uwagi na brak wystarczającego zaplecza sanitarnego. Warto podkreślić, że twórcy ankiety odwoływali się do własnych środowisk i zdobytych w kontakcie z nimi doświadczeń. Ponad połowa (52%) respondentów ogółem stwierdziła, że nie jest to dla nich i nigdy nie było problemem. Takie podejście reprezentowały zarówno kobiety, jak i mężczyźni.





Wykres 21. Czy zdarzyło Ci się zrezygnować z udziału w jakiejś kilkudniowej imprezie harcerskiej (rajdzie, zlocie itp.) z uwagi na brak wystarczającego zaplecza sanitarnego?

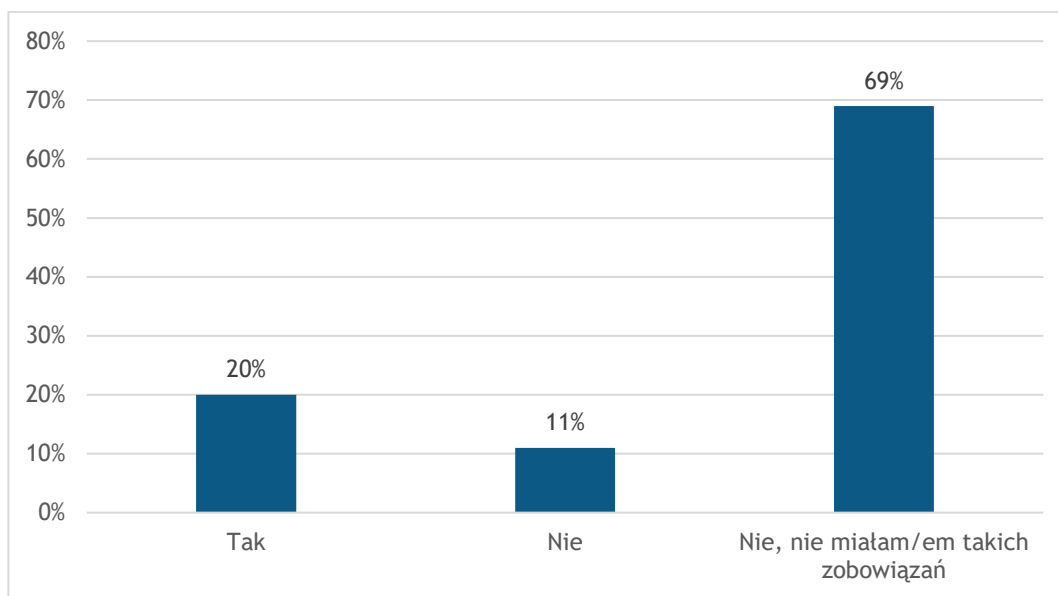
Podejście reprezentantów każdej z płci prezentuje poniższy wykres. Jak widać, zdecydowanie częściej o konieczności rezygnacji z udziału w danym wydarzeniu decydowały kobiety (17% - odpowiedzi „Tak”), lecz zdarzało się to również (10%) u mężczyzn (wykres 22). Bardzo wyrównany wynik (33% kobiet oraz 29% mężczyzn) wskazuje, iż spora liczba respondentów nie rezygnuje z imprezy niezależnie od okoliczności.



Wykres 22. Czy zdarzyło Ci się zrezygnować z udziału w jakiejś kilkudniowej imprezie harcerskiej (...) z uwagi na brak wystarczającego zaplecza sanitarnego? - w podziale na płeć

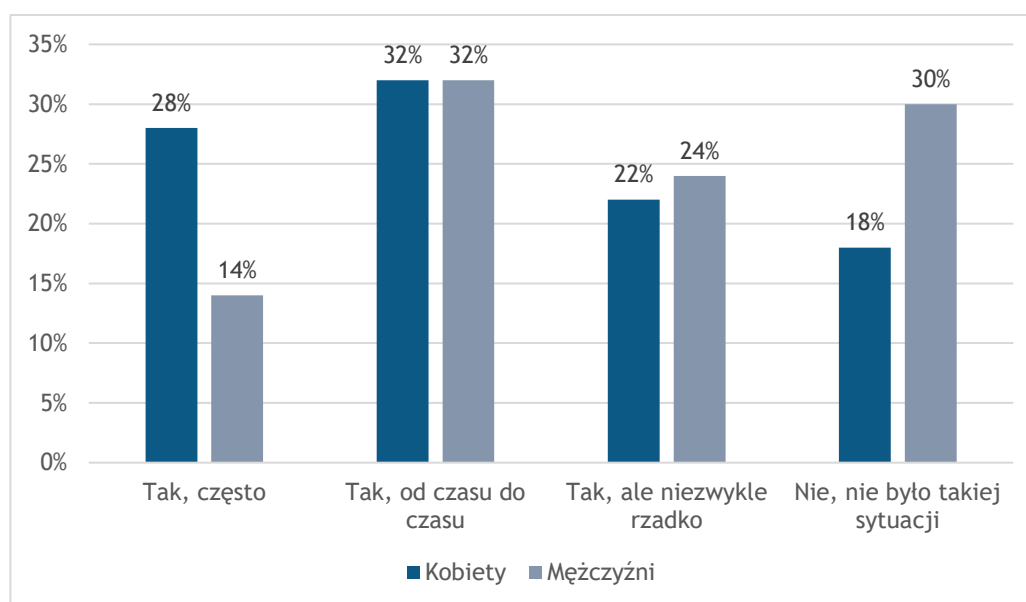


Kolejne pytanie dotyczyło konieczności odwołania lub też konieczności całkowitej rezygnacji z udziału w imprezie harcerskiej z powodu opieki nad osobą zależną bądź też dzieckiem. Większość respondentów nie miała takich zobowiązań. Nie zaobserwowano różnicowania ze względu na płeć.



Wykres 23. Czy zdarzyło Ci się odwołać lub całkowicie zrezygnować z udziału w imprezie harcerskiej z powodu opieki nad dzieckiem lub osobą od Ciebie zależną?

W czasie pracy nad kwestionariuszem pojawiło się zagadnienie świadomego angażowania przez otoczenie harcerek i harcerzy do roli opiekuna lub animatora dla dzieci. Zadano pytanie o częstotliwość takich sytuacji, przy czym założenia podjęcie się zadania opieki nad dziećmi było bez związku z pracą zawodową. Biorące udział w badaniu kobiety wskazały, że zdecydowanie częściej doświadczają tego typu sytuacji (82%). Dla porównania spotkało to 70% mężczyzn.

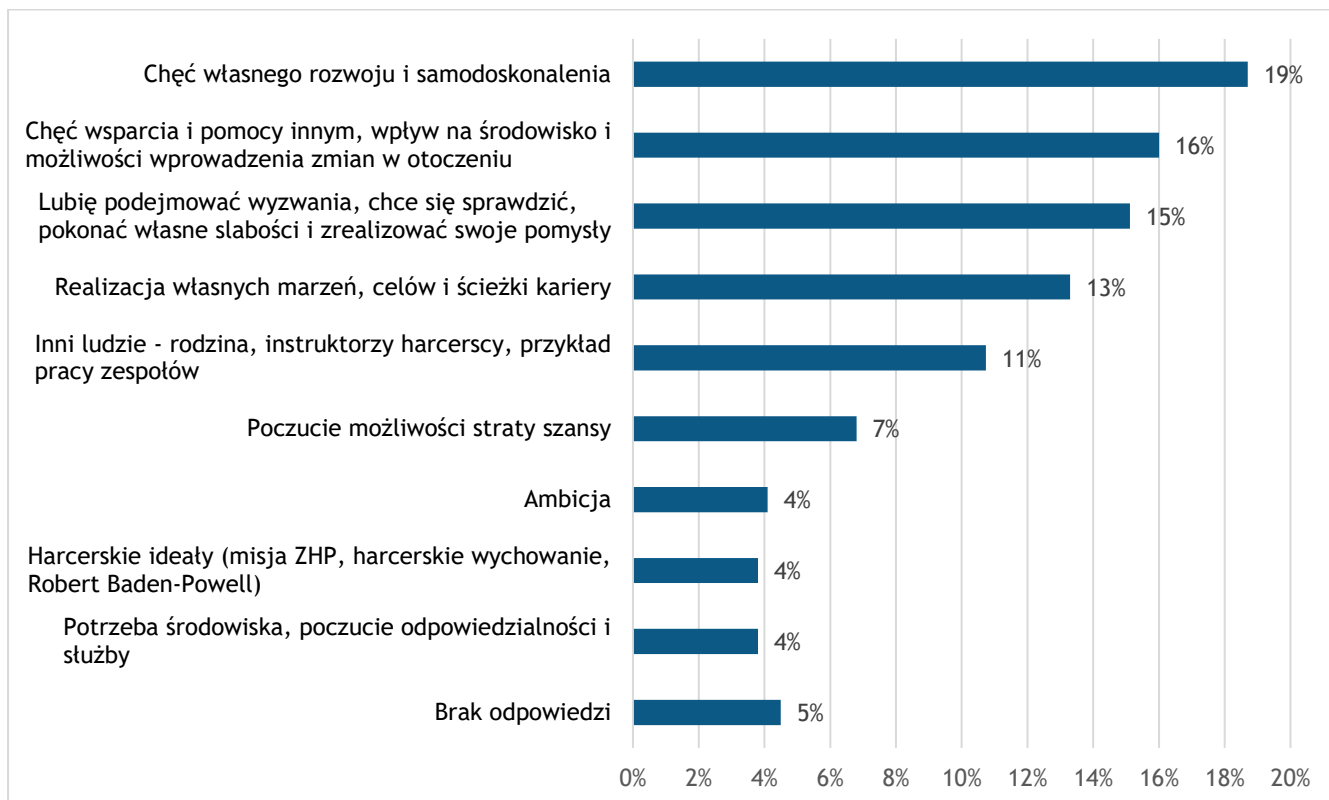


Wykres 24. Czy kiedykolwiek zdarzyło Ci się, że oczekiwano od Ciebie podjęcia się zadań opiekuna lub animatora zabaw dziecięcych (np. bo jesteś instruktorką/instruktorem ZHP i pracujesz z dziećmi)?



Harcerstwo a rozwój osobisty

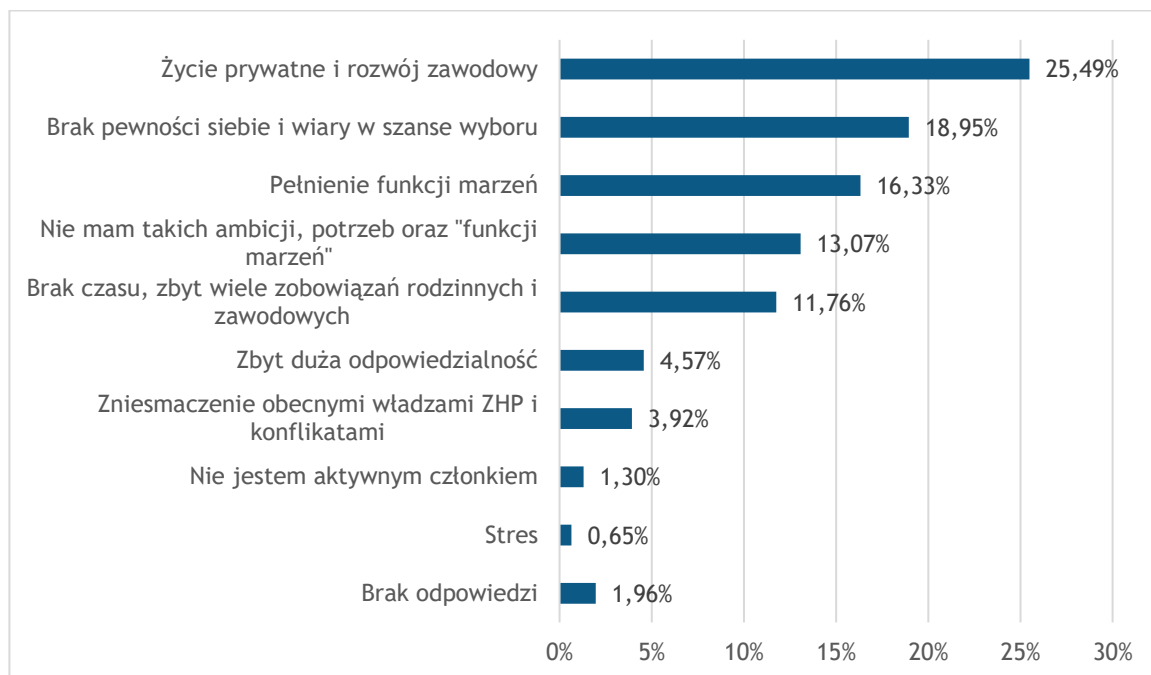
Kolejna część pytań związana jest z życiem codziennym dotyczyła rozwoju i osobistej motywacji do pełnienia funkcji przez uczestników badania. W pierwszym pytaniu prosiliśmy respondentów o wyobrazenie sobie, że mogą kandydować na funkcję swoich marzeń w Związku Harcerstwa Polskiego lub też w skautingu i guidingu. Większość uczestników badania stwierdziła, iż jest skłonna podjąć takie wyzwanie (72%). Odpowiadający twierdząco zostali poproszeni o określenie swoich motywacji do takiego działania. Odpowiedzi zostały pogrupowane i zamieszczone na wykresie 25.



Wykres 25. Co zmotywowało Cię do podjęcia wyzwania?

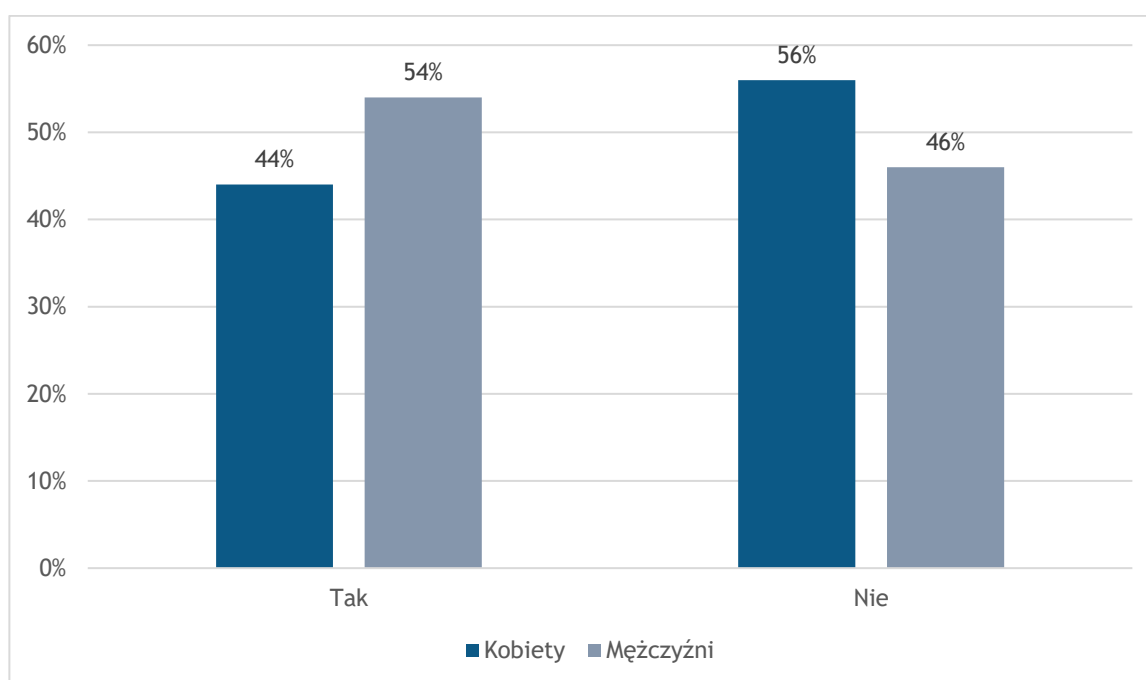
28% badanych wskazało, że nie podejmuje się sprawowania funkcji, z najważniejszych powodów: życie osobiste, zawodowe, a także brak czasu i pewności siebie, aby połączyć wszystkie obowiązki.





Wykres 26. Z jakich powodów nie podejmujesz wyzwania?

Respondenci wypowiedzieli się również na temat konieczności rezygnacji z funkcji w ZHP lub w skautingu czy guidingu. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że liczba osób, które zrezygnowały z funkcji jest zbliżona do liczby tych, które nie miały takiego doświadczenia. Zdecydowanie częściej rezygnacja z funkcji występowała u mężczyzn.

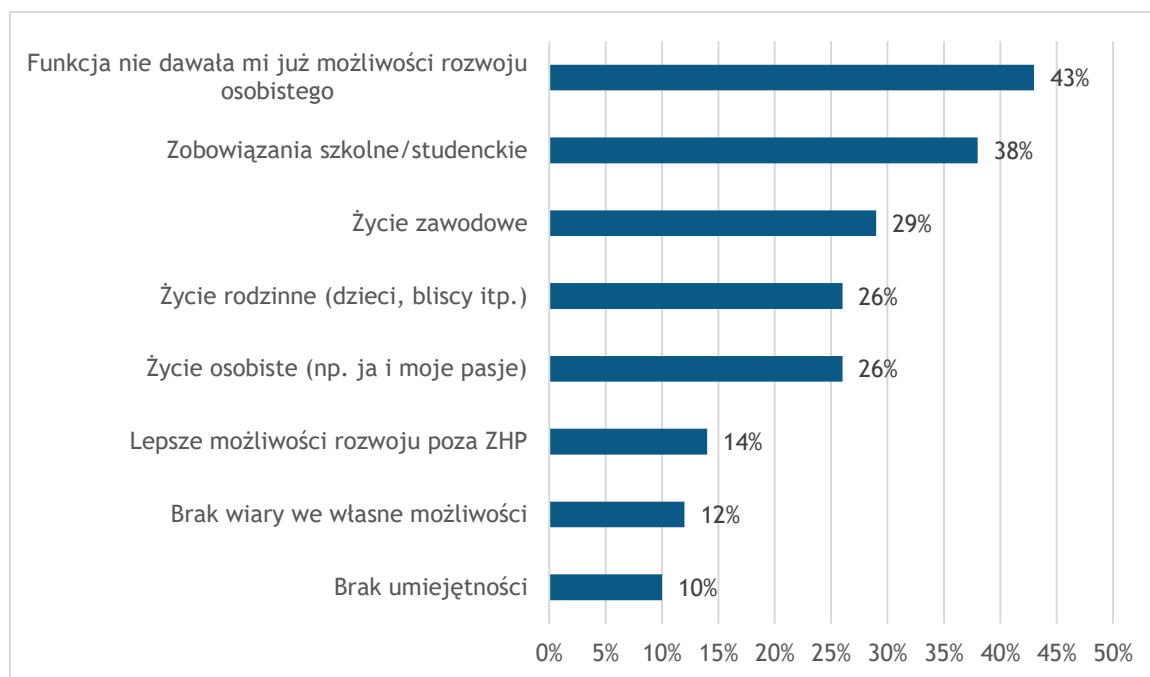


Wykres 27. Czy kiedykolwiek zrezygnowałaś/eś z pełnionej funkcji, w ZHP lub skautingu/guidingu?

Blisko połowa badanych, którzy kiedykolwiek zrezygnowali z pełnionej funkcji, zostało poproszonych o zaznaczenie jednego z powodów, dla którego podjęli taką decyzję. Najczęstszym powodem rezygnacji z funkcji było przeświadczenie, iż jej dalsze sprawowanie nie przyczyniłoby się do dalszego rozwoju osobistego. Wyniki z podziałem na płeć okazały się zbliżone. Mężczyźni



częściej deklarowali rezygnację ze względu na życie zawodowe, rodzinne i brak umiejętności. Kobiety natomiast nie wierzą we własne umiejętności lub dostrzegają lepsze możliwości rozwoju poza ZHP.



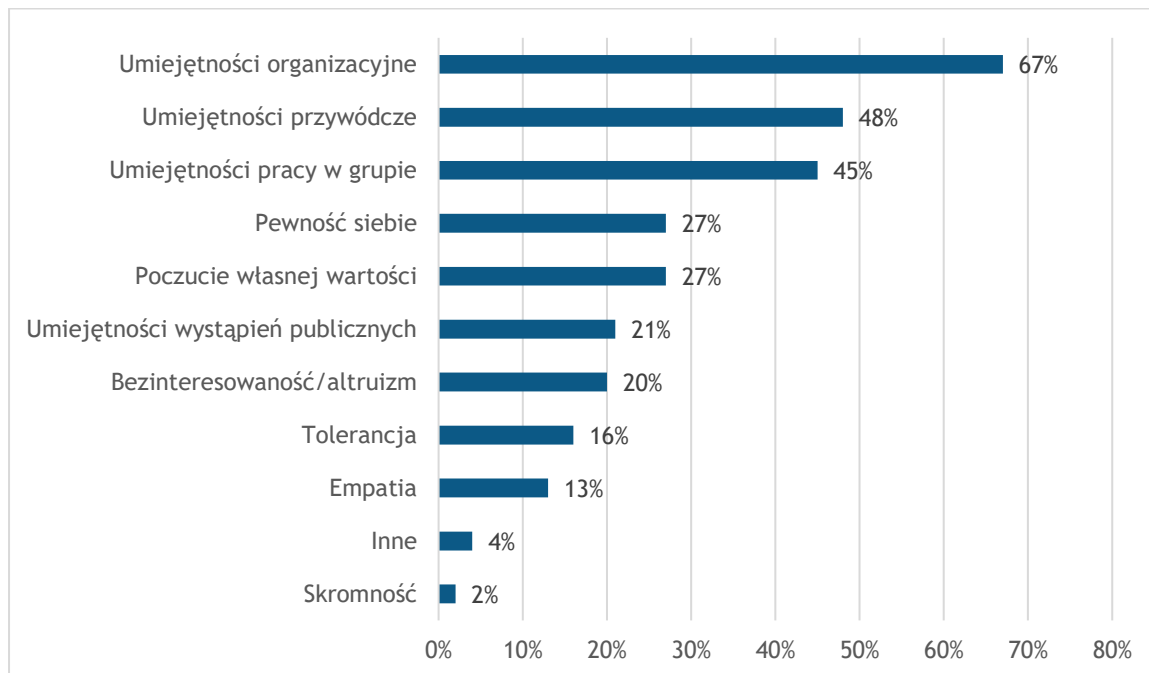
Wykres 28. Z jakich powodów zrezygnowałaś/eś z funkcji?

Kolejne z pytań, które postawiono uczestnikom badania pozwoliło na określenie cech i umiejętności wzmacnianych poprzez działania harcerskie. Każdy z ankietowanych mógł wybrać trzy cechy z listy, które w jego opinii były najważniejsze. Dodatkowo istniała możliwość wpisania własnych cech i umiejętności. Oto przykłady cech podawanych przez respondentów:

- “łatwość w nawiązywaniu kontaktów, umiejętności społeczne, otwartość na świat i ludzi”;
- “rozwój zdolności manualnych i kreatywności”;
- “umiejętności komunikacyjne, zawieranie znajomości i prowadzenie rozmowy”;
- “poczucie odpowiedzialności”;
- “umiejętności radzenia sobie ze sprawami, na które nie mamy wpływu, pokory i cierpliwości”;
- “zdobycie umiejętności, które przydały się w życiu zawodowym”.

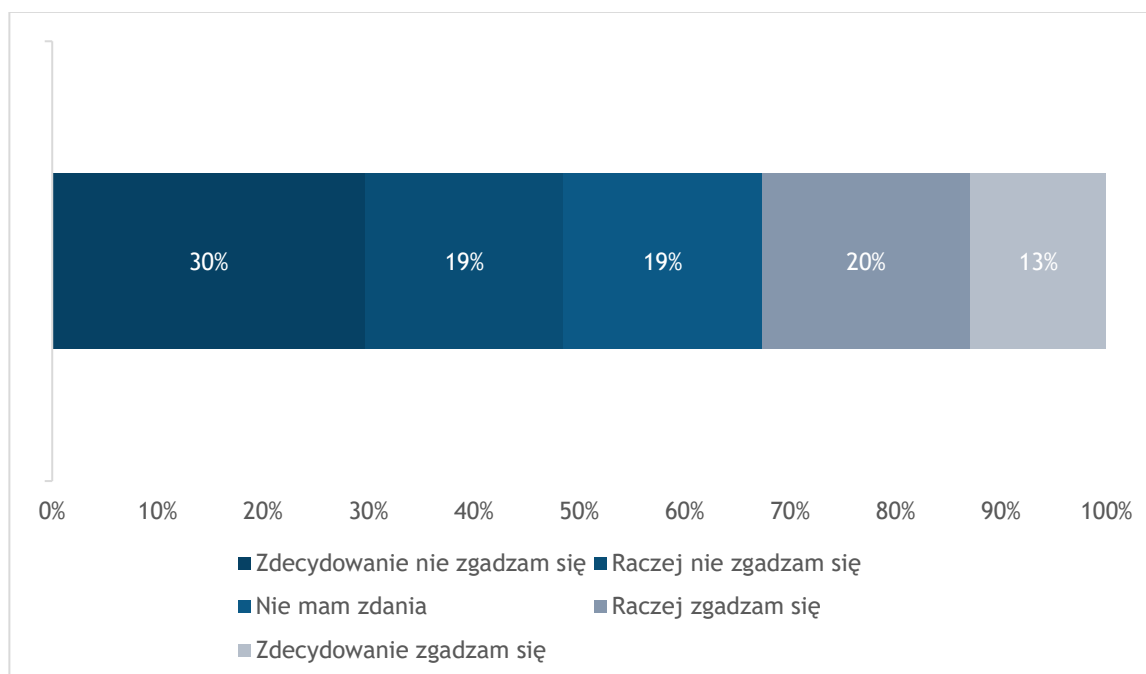
Nie zaobserwowano istotnych różnic między odpowiedziami kobiet i mężczyzn. Respondenci wskazali, iż większość z nich wzmocniła poprzez harcerstwo swoje umiejętności organizacyjne (67%), przywódcze (48%) oraz pracy w grupie (45%). Rzadziej wymieniono takie cechy jak: skromność (2%) oraz empatia (13%) i tolerancja (16%).





Wykres 29. Które cechy i umiejętności pozwoliło Ci wzmocnić harcerstwo?

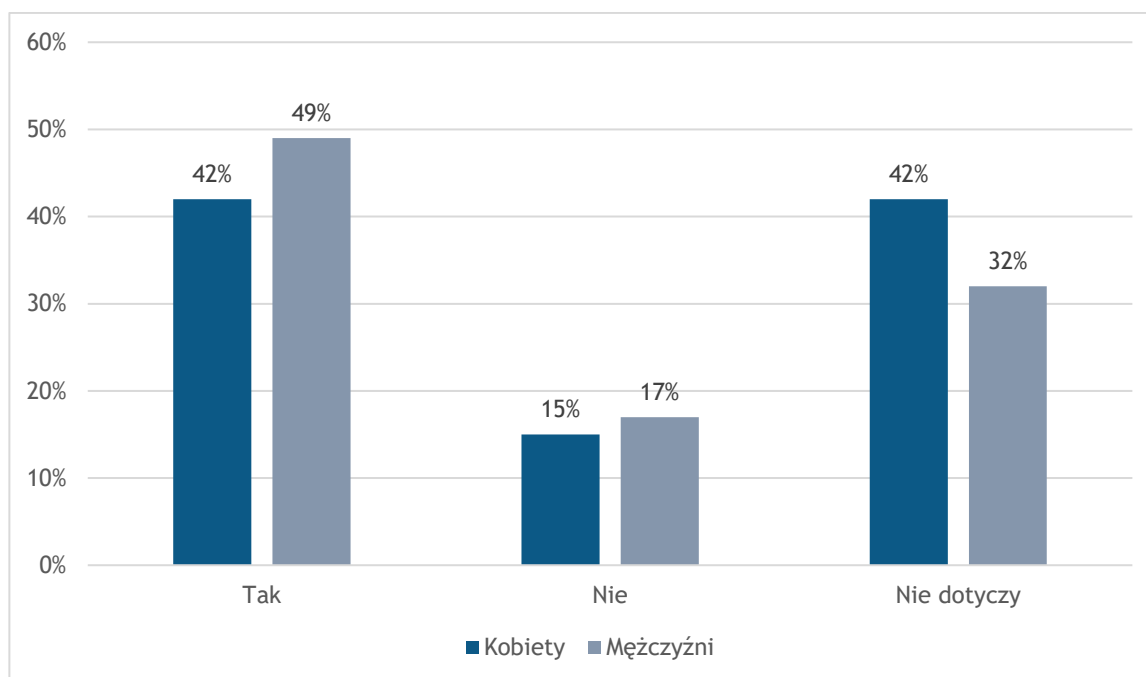
Kolejnym elementem badania było poznanie opinii na temat zależności pomiędzy działaniami w Związku Harcerstwa Polskiego a dalszą ścieżką zawodową. Pierwszym elementem badania było określenie przy pomocy skali od 1 do 5 przez badanych w jakim stopniu ich aktywność w ZHP miała związek z wyborem ścieżki zawodowej. W opiniach respondentów nie wystąpił związek działalności harcerskiej z karierą zawodową.



Wykres 30. Czy działalność w ZHP (np. drużyna specjalnościowa, cykl zbiórek, pole służby) miała związek z wyborem Twojej ścieżki zawodowej? Zaznacz na skali od 1 (zdecydowanie się nie zgadzam) do 5 (zdecydowanie się zgadzam).



Kolejne pytanie stanowiło podsumowanie tej części badania. Uczestnicy odpowiedzieli w nim, czy pełnienie funkcji w ZHP pomogło im w karierze zawodowej. Blisko połowa pytaných potwierdziła to, natomiast 16% respondentów było przeciwnego zdania. W opinii 40% uczestników wskazano, iż ta kwestia ich nie dotyczy, w większości były to osoby uczące się.



Wykres 31. Czy pełnienie funkcji w ZHP pomogło Ci w Twojej karierze zawodowej?

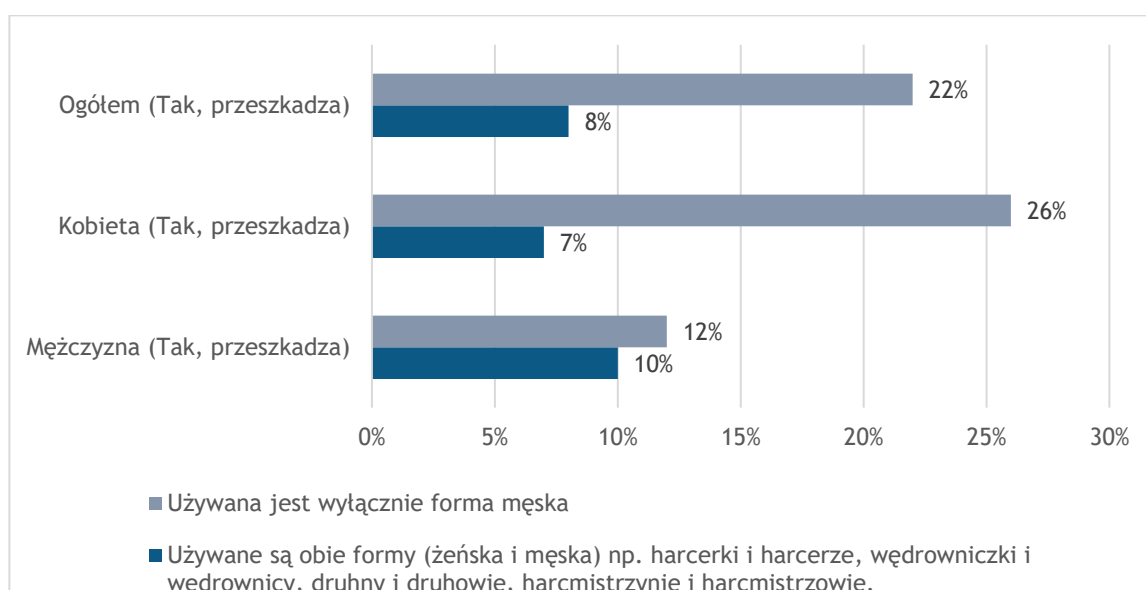


Koedukacja a język

W debacie publicznej, ale także w harcerskiej, pojawia się temat żeńskich końcówek i feminatywów. Przygotowując badanie, interesowało nas, co na ten temat sądzą respondentki i respondenci. Oczywiście w języku polskim funkcjonują określone reguły dotyczące gramatyki i słowotwórstwa, które determinują określone rozwiązania i nie było naszą intencją poddawać je w wątpliwość. Istnieją jednak grupy osób, którym zależy na zmianach przyzwyczajęń językowych związanych z końcówkami żeńskimi i feminatywami, co z pewnością nie jest łatwe i może zająć dużo czasu. Szczególnym zainteresowaniem objęliśmy sposób zwracania się do tzw. anonimowego odbiorcy (czyli codzienność i dylematy twórców różnego rodzaju ogłoszeń i badań ankietowych), a także nazwy funkcji pełnionych w organizacji, które - podobnie jak nazwy zawodów - zwyczajowo przyjmują najczęściej formę męską.

Harcerki i harcerze

W dwóch, następujących po sobie pytaniach badaliśmy stosunek respondentek i respondentów do wybranego sposobu zwracania się do odbiorcy i opisywania rzeczywistości przyjmowanego w materiałach programowych, rozkazach i poradnikach. Pytaliśmy, czy przeszkadza im, gdy autorzy używają tylko jednej, męskiej formy lub gdy decydują się na jednoczesne stosowanie obu form rzeczownika, tj. żeńskiej i męskiej (Wykres 32). 22% osób deklaruje, że przeszkadza im, gdy używana jest wyłącznie forma męska. Ponadto z zebranych odpowiedzi wynika, że ogółem jest blisko trzy razy mniej osób, którym przeszkadza, gdy stosowane są obie formy jednocześnie (22% do 8%). Dysproporcja ta zwiększa się w przypadku, gdy odbiorcami dokumentów są kobiety i wynosi 26% (respondentek, którym przeszkadza wyłącznie męska forma stosowana w dokumentach) do 7% (respondentek, którym przeszkadza, gdy jednocześnie stosowane są obie formy tj. męska i żeńska).

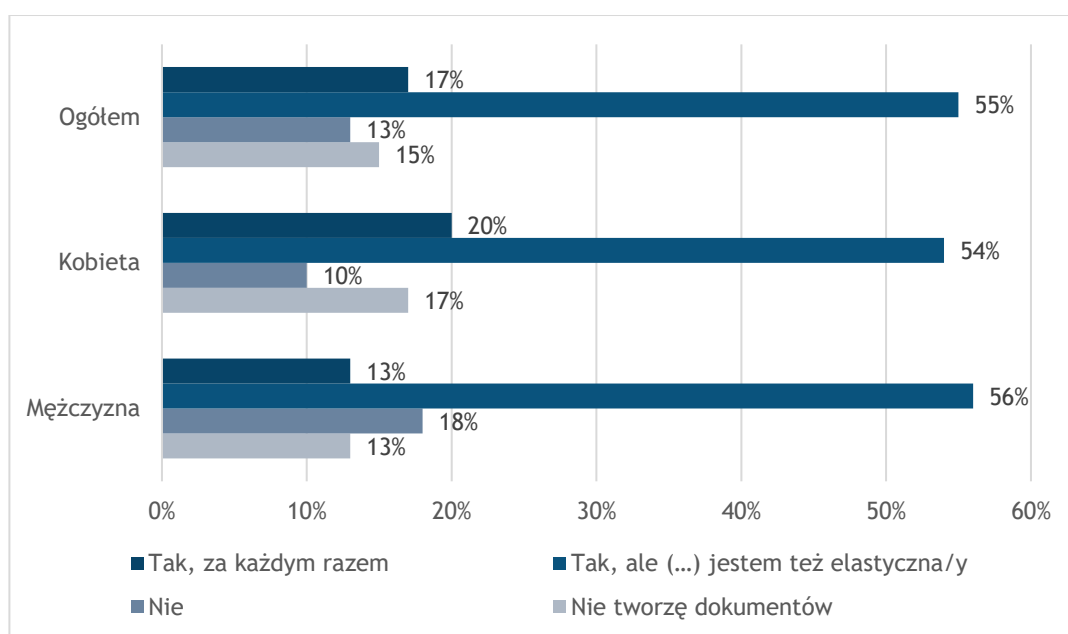


Wykres 32. Czy przeszkadza Ci, gdy w dokumentach, materiałach programowych, rozkazach i poradnikach...



Druhno/druhu, czy brałaś(-eś) udział w naszej ankiecie?

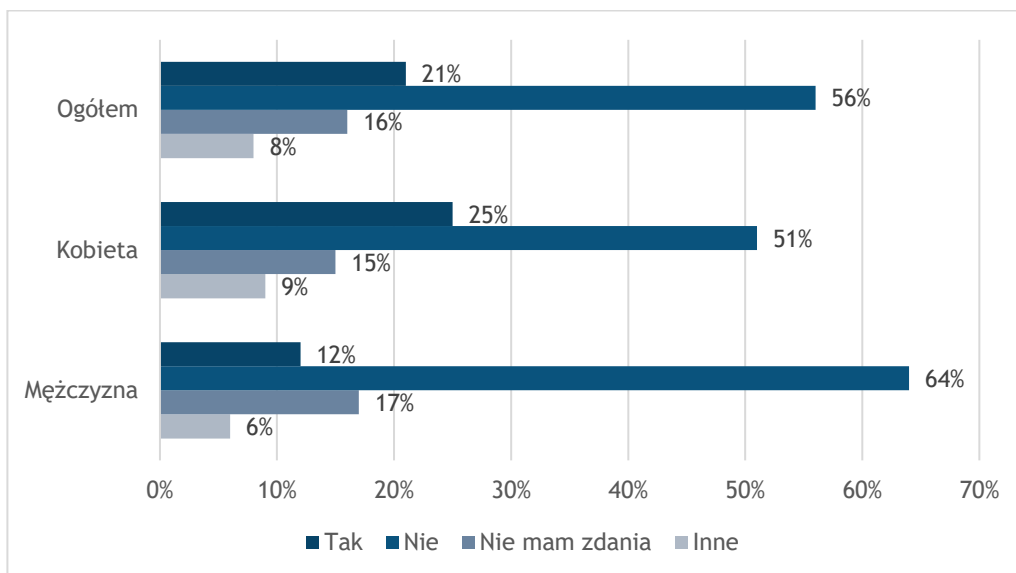
W badaniu chcieliśmy zbadać kwestię ciekawą dla nas jako autorów ankiet, ale być może istotną również dla innych autorów dokumentów, rozkazów i materiałów powstających w organizacji. Mianowicie, jaki jest najczęściej wybierany sposób bezpośredniego zwracania się do odbiorców, a w szczególności jak często stosowane są tzw. podwójne końcówki. Z deklaracji naszych respondentów ogółem wynika, że o ile 15% nie ma w ogóle okazji, by tworzyć takie dokumenty, to spośród pozostałych zdecydowana większość deklaruje stosowanie jednocześnie żeńskich i męskich końcówek. Blisko co piąty z respondentów ogółem (17%) deklaruje, że robi to zawsze, a ponad połowa (55%) deklaruje, że stosuje takie rozwiązanie, ale elastycznie, w zależności od sytuacji. Jednocześnie 10% kobiet i 18% mężczyzn deklaruje, że w takich sytuacjach nie stosuje podwójnych końcówek.



Wykres 33. Czy tworząc materiały, rozkazy, dokumenty w organizacji stosujesz podwójne końcówki (tj. żeńskie i męskie)?

Biorąc pod uwagę opinie, że praktyka używania w ogłoszeniach (np. o pracę) wyłącznie męskich form nazw zawodów lub stanowisk może zniechęcać kobiety do kandydowania na te stanowiska, zdecydowaliśmy się na zbadanie stosunku respondentek i respondentów do stwierdzenia upraszczającego problem i spytaliśmy, czy ich zdaniem stosowanie wyłącznie męskich form jest wykluczające (wykres nr 34). 56% spośród ogółu osób odpowiadających na to pytanie zaprzeczyło, natomiast co piąta (21%) spośród ankietowanych osób zgodziła się z tym stwierdzeniem. Wyraźne są różnice w rozbiciu na płeć respondentów: dwa razy częściej niż mężczyźni (12%) to kobiety (25%) udzielały odpowiedzi twierdzącej.





Wykres 34. Czy uważasz, że stosowanie wyłącznie męskich form jest wykluczające?

Wskazanie odpowiedzi “inne” dawało respondentkom i respondentom możliwość zostawienia komentarza. Analiza tych komentarzy pokazuje, że najczęściej pojawiały się opinie wskazujące na konieczność uwzględnienia sytuacji i odbiorców, czasem z podkreśleniem kwestii uprzejmości, a także argumenty dbałości o czytelność i jasność przekazu oraz wygodę uproszczenia. Pojawiło się też kilka odpowiedzi odwołujących się do zasad obowiązujących w języku polskim.

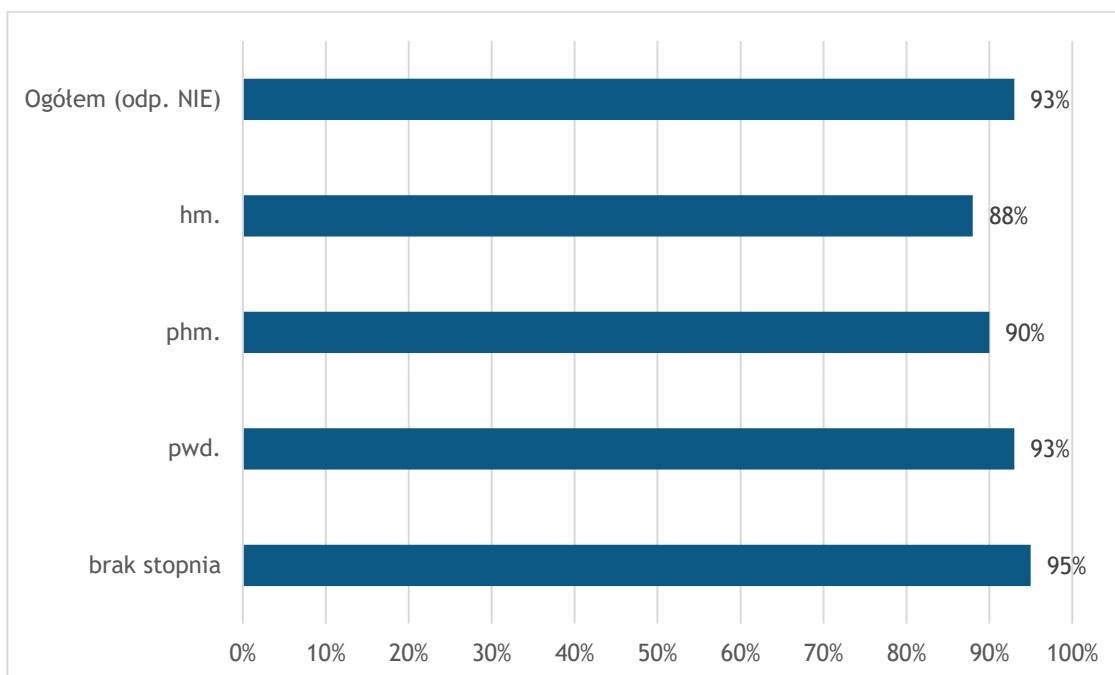
Feminy, czyli nazwy funkcji w żeńskiej formie

W obszarze naszych zainteresowań znalazły się również feminy, czyli nazwy w rodzaju żeńskim sprawowanych funkcji, a szerzej także nazwy zawodów i stanowisk. Wśród najczęściej spotykanych w ZHP są np. zastępowa, drużynowa, przewodnicząca i namiestniczka, ale także instruktorka, zastępczyni (np. komendantki) czy członkini (zespołu lub komisji). Wydaje się, że nie wszystkie są jednakowo rozpowszechnione. Zapytaliśmy nasze respondentki i respondentów, czy ich zdaniem żeński odpowiednik funkcji deprecjonuje lub ujmuje wagi pełnionej funkcji. Zdecydowana większość (93%) naszych respondentów ogółem odpowiedziała przecząco. Natomiast, o ile brak jest jednoznacznej zależności między taką opinią a wiekiem respondentów², to interesujący wydaje nam się rozkład odpowiedzi w zależności od posiadanego stopnia instruktorskiego (Wykres 35). Różnice w częstościach nie są duże (ok. 2-3 punkty procentowe między kolejnymi stopniami), niemniej związek między opinią na ten temat a posiadanym stopniem (a tym samym

² Co ciekawe najniższy odsetek (86%) osób niezgadających się z tym podejściem jest wśród osób w przedziale wieku 26-35 lat, podczas gdy w obu sąsiadujących przedziałach tj. 21-25 lat oraz 36-45 lat odsetek ten wynosi odpowiednio 96% i 97%. Drugą z kolei grupą wiekową, która ma najniższy odsetek odpowiedzi negatywnych (90%) to osoby w przedziale 15-16 lat.



doświadczeniem i stażem w organizacji) może być ciekawym wątkiem do rozwinięcia w dalszych badaniach.

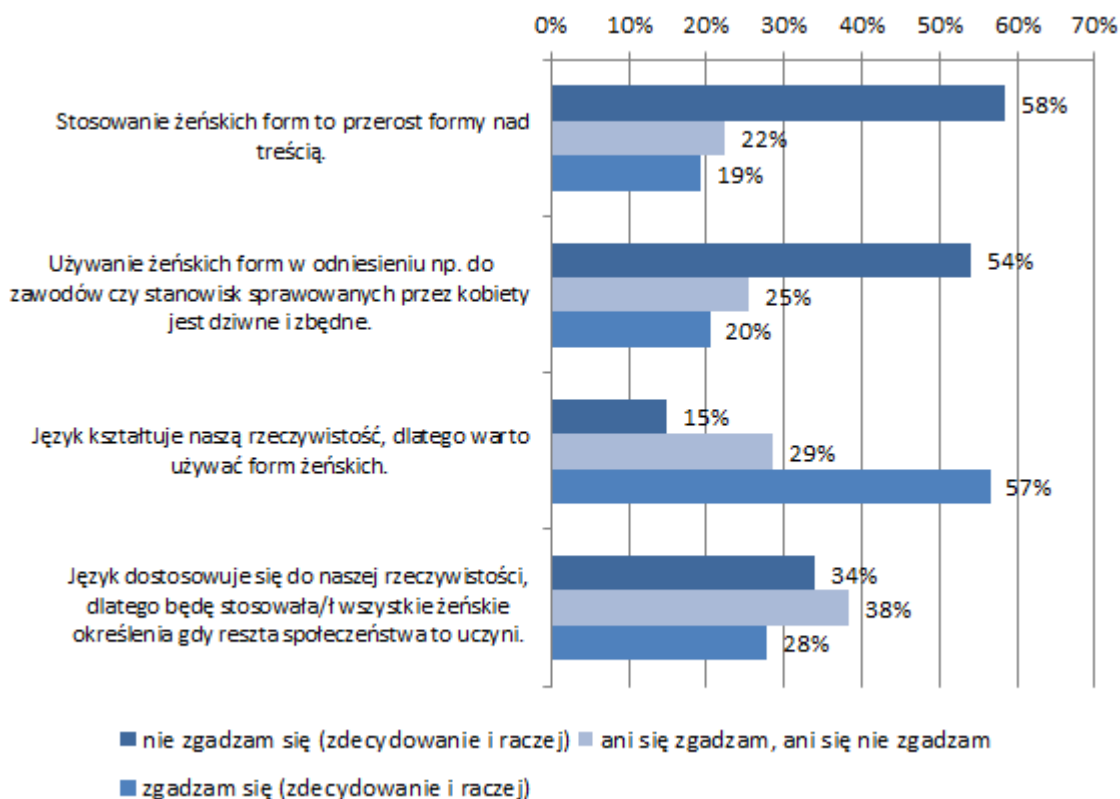


Wykres 35. Czy nazwa funkcji w żeńskiej formie (...) deprecjonuje, umniejsza lub ujmuje wagi pełnionej funkcji. (% odpowiedzi NIE)

Badaliśmy również stosunek respondentek i respondentów do stosowania żeńskich form, prosząc ich o ustosunkowanie się do podanych stwierdzeń (Wykres 36). Możliwe odpowiedzi obejmowały pięciostopniową skalę od “zdecydowanie się nie zgadzam” do “zdecydowanie się zgadzam”. Najwięcej wątpliwości budziło stwierdzenie dotyczące relacji język - rzeczywistość i dostosowywania się języka do rzeczywistości wokół. W przypadku tego stwierdzenia odsetek odpowiedzi neutralnych (ani się zgadzam, ani się nie zgadzam) wynosił 38%, podczas gdy w przypadku trzech pozostałych stwierdzeń wahał się od 22% do 29%.

Zebrane opinie wskazują, że częściej niż co druga z ankietowanych osób nie zgadza się ze stwierdzeniem opisującym stosowanie żeńskich form jako przerost formy nad treścią (58%) lub jako dziwne i zbędne w odniesieniu do zawodów czy stanowisk (54%). Natomiast co piąta osoba zgadza się z tymi stwierdzeniami (odpowiednio 19% i 20%). Jednocześnie 57% respondentów ogółem deklaruje się zwolennikami podejścia postrzegającego język jako czynnik kształtujący rzeczywistość i wyjaśniającego jednocześnie zasadność używania żeńskich form. Przy czym wyraźna jest różnica w zależności od płci osoby odpowiadającej; ze stwierdzeniem tym zgadza się 61% respondentek i 48% respondentów.





Wykres 36. Opinie odnośnie różnych rozwiązań językowych i stosowania form żeńskich

Interesowało nas również praktyczne stosowanie feminatywów, dlatego w metryce badania poprosiliśmy respondentki i respondentów o ręczne wpisanie pełnionej funkcji. Po przeanalizowaniu i zakodowaniu odpowiedzi udzielonych przez respondentki stwierdziliśmy, że 66% kobiet użyło nazwy (lub nazw) funkcji w żeńskiej formie (np. drużynowa, komendantka), 15% stosowało formę męską (tj. odpowiednio drużynowy, komendant), a 20% nie używało ich konsekwentnie (np. w przypadku pełnienia dwóch funkcji jednocześnie) lub trudno było jednoznacznie określić ich intencje z uwagi na przyjęty sposób opisu, albo też brak pełnionej funkcji. Wyniki (ilościowe i procentowe) przedstawia tabela 1.

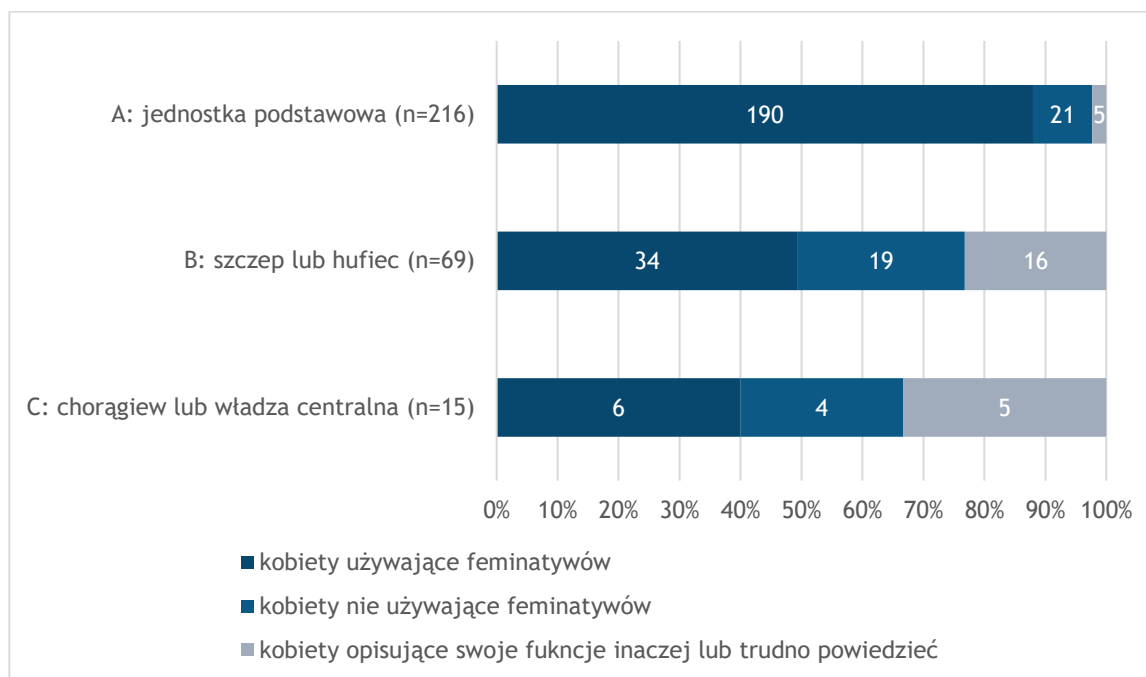
	Ogółem respondentek	Ogółem respondentek (%)
Kobiety konsekwentnie używające feminatywów	239	66%
Kobiety nieużywające feminatywów	53	15%
Inaczej (kobiety nieużywające ich konsekwentnie lub trudno powiedzieć)	71	20%

Tabela 1. Stosowanie feminatywów przez respondentki w praktyce (przy opisywaniu pełnionej funkcji)

Przeanalizowaliśmy także bardziej szczegółowo sposób opisywania funkcji pełnionych w organizacji przez nasze respondentki i przyporządkowaliśmy je do trzech poziomów, tj. A - poziom jednostki podstawowej (czyli drużyny), B - poziom szczepla lub hufca, oraz C - poziom



chorągwi lub centralny. W przypadku pełnienia kilku funkcji jednocześnie o przyporządkowaniu decydowała ta na najwyższym poziomie. W badanej próbie kobiet w 63 przypadkach nie udało się jednoznacznie określić poziomu aktywności (bliżej nieokreślony zespół lub w ogóle brak funkcji). Wyniki przedstawia wykres 37.



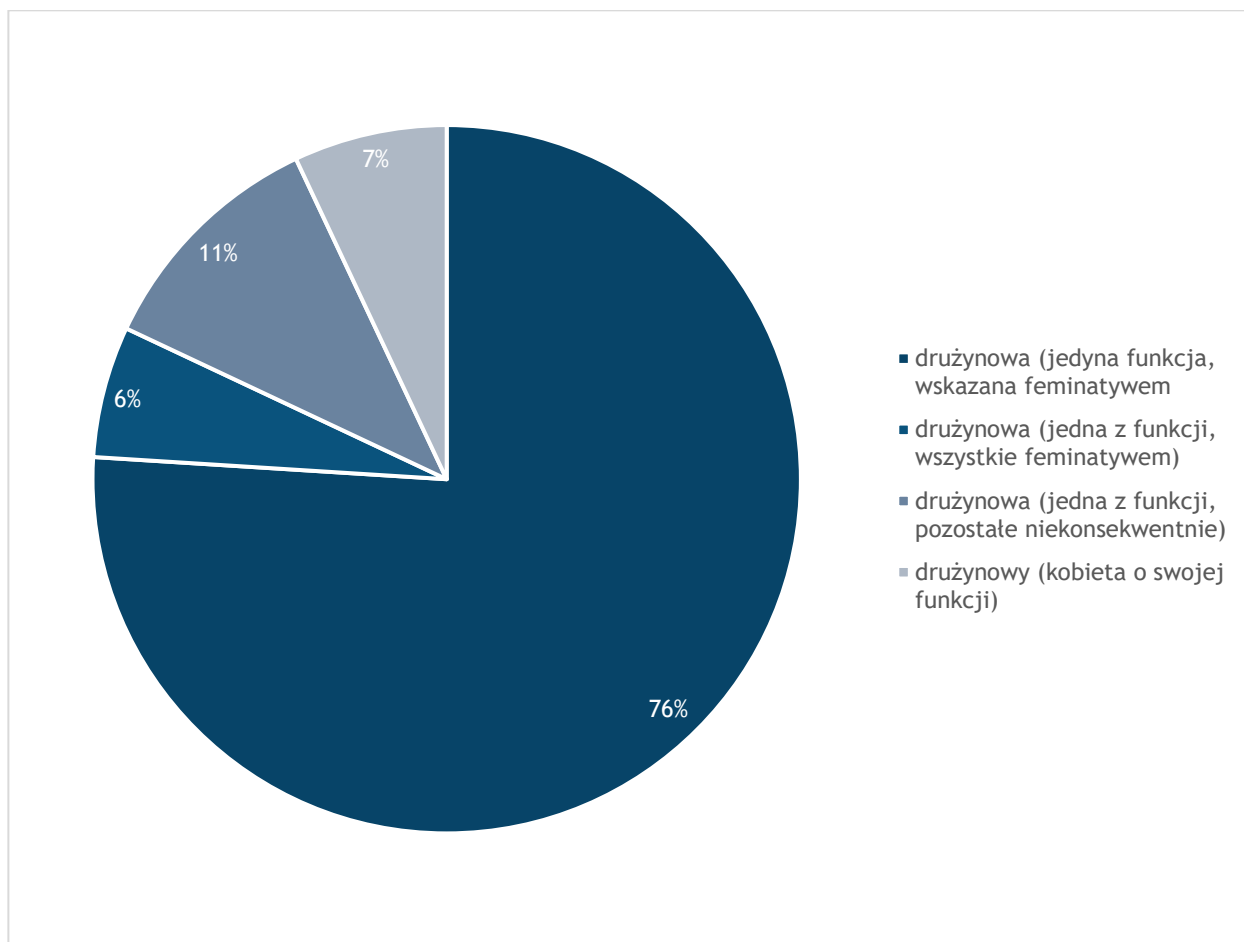
Wykres 37. Poziom aktywności a sposób opisywania pełnionej funkcji przez respondentki (gdzie A oznacza poziom jednostki podstawowej, B - szczepeku lub hufca, C - poziom chorągwi lub centralny)

Przy opisanu funkcji pełnionych przez respondentki na poziomie jednostek podstawowych (poziom A) rozróżnienie nazw, na żeńskie i męskie formy, stosowane było najczęściej. Funkcje takie jak szeregową, zastępową, przyboczną czy drużynową zdecydowanie częściej wpisywały respondentki naszego badania niż ich męskie formy: 88% do 10% spośród kobiet zaangażowanych harcersko na tym poziomie. Dopiero wybór między takimi nazwami funkcji jak np. komendantka, namiestniczka, członkini zespołu lub instruktorka hufca a ich formami męskimi okazał się dużo mniej oczywisty. Blisko połowa (49%) respondentek (poziomu B) konsekwentnie wybierała żeńskie formy funkcji, natomiast częściej niż co czwarta (28%) decydowała się na ich męską formę. Natomiast rozkład i niska liczebność ostatniej grupy (tj. 15 respondentek z poziomu C - chorągwi lub władz centralnych) nie sprzyja, naszym zdaniem, wyciągnięciu jednoznacznych wniosków.

Przeanalizowaliśmy również szczegółowo przypadki użycia słów drużynowa i drużynowy przez osoby uczestniczące w badaniu i opisujące pełnioną przez siebie funkcję (Wykres 38). Spośród 115 respondentek pełniących tę funkcję 82% użyło feminatywów (z czego 6% również dla opisanu pozostałych, pełnionych przez siebie funkcji). 11% respondentek nie było konsekwentnych (z czego dokładnie 10, czyli 9% to drużynowe, które pełniąc funkcje na poziomie szczepeku lub hufca



nie zdecydowało się na opisanie drugiej lub kolejnej pełnionej przez siebie funkcji za pomocą feminatywu). Natomiast 7% respondentek użyło w stosunku do siebie formy drużynowy.



Wykres 38. Użycie słów drużynowa i drużynowy przez respondentki, przy opisywaniu pełnionej funkcji

Przekonania

Kolejną część badania postanowiliśmy przeznaczyć na omówienie tego, jakie przekonania funkcjonują w Związku Harcerstwa Polskiego.

Wykres 38. przedstawia różne przekonania na temat pełnienia funkcji przez instruktorki i instruktorów w komendach i we władzach ZHP. Swoją odpowiedź respondenci zaznaczali na skali od 1 (zupełnie się nie zgadzam) do 5 (całkowicie się zgadzam). W drugiej grupie stwierdzeń (wykres 39.) pytaliśmy respondentów i respondentki o opinie na temat określonych przekonań i zachowań.



Do tej pory nigdy się nie zastanawiałam/em czy to przez kobiety czy przez mężczyzn pełnione są funkcje w komendach i władzach ZHP.



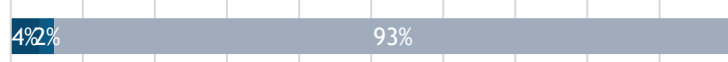
Bardzo podoba mi się sposób w jaki kobiety zarządzają tą organizacją



Bardzo podoba mi się sposób w jaki mężczyźni zarządzają tą organizacją



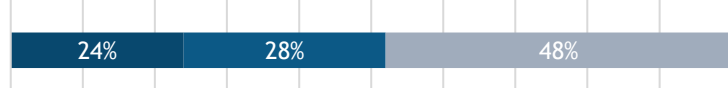
Liczą się przede wszystkim kompetencje, doświadczenie i przygotowanie do funkcji, a płeć ma tu mniejsze znaczenie



Chciałabym/łbym, żeby liczba kobiet i mężczyzn we władzach ZHP w proporcjonalny sposób odzwierciedlała strukturę członków ZHP.



Chciałabym/łbym aby istniały mechanizmy (np. zachęty, motywacje, regulamin), gwarantujące równy dostęp zarówno kobiet, jak i mężczyzn do pełnienia funkcji we władzach ZHP.



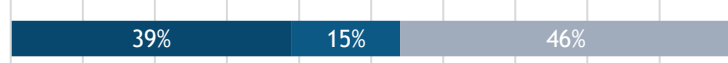
Specyfika organizacji, a przede wszystkim cele dotyczące wychowania (dzieci i młodzieży) tworzą większe pole do działania dla kobiet niż dla mężczyzn



Myślę, że generalnie mężczyźni mają - większe niż kobiety - predyspozycje do pełnienia funkcji zarządzających w komendach i władzach ZHP



Uważam, że w środowisku harcerskim nie funkcjonują stereotypy dotyczące predyspozycji kobiet i mężczyzn

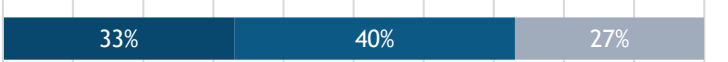


0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Nie zgadzam się (zdecydowanie i raczej) ■ Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam ■ Zgadzam się (zdecydowanie i raczej)

Wykres 38. Przekonania związane z pełnieniem funkcji w komendach i we władzach przez instruktorki i instruktorów.

W dyskusjach w mieszanej grupie harcerki częściej zabierają głos



W mieszanej grupie, kiedy wypowiada się chłopak lub mężczyzna wypowiedź traktowana jest poważniej



Powinniśmy przymykać oko na zaczepianie i szturchanie dziewczynek przez chłopaków, bo to tylko "końskie zaloty"



Nie ma nic złego w używaniu twierdzenia "Prawdziwi faceci nie płaczą"



Nie ma nic złego w komentarzach "Nie maź się jak baba"



Kobietom z natury łatwiej przychodzi troska i opieka nad innymi niż mężczyznom



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Nie zgadzam się (zdecydowanie i raczej) ■ Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam ■ Zgadzam się (zdecydowanie i raczej)

Wykres 39 Przekonania związane z określonymi zachowaniami.



Autorytety

W kolejnej części badania chcieliśmy się dowiedzieć, czy w otoczeniu ankietowanych są lub były osoby, które swoją postawą, pracą lub cechami charakteru zainspirowały ich czy też zmotywowały do osobistego rozwoju.

Respondenci zostali poproszeni o wymienienie trzech osób z ruchu harcerskiego i trzech osób z ruchu skautowego. 72% ankietowanych stwierdziło, że w ruchu harcerskim są lub były postacie stanowiące dla nich inspirację. Jednocześnie 2/3 respondentów stwierdziło, że w międzynarodowym ruchu skautowym nie ma i nie było dla nich osób inspirujących, ważnych dla nich. Tylko 44% wymieniło takie postacie. Zatem o ile łatwo było wskazać inspirujące osoby z lokalnego ruchu harcerskiego, to dużo trudniej ze środowiska międzynarodowego.

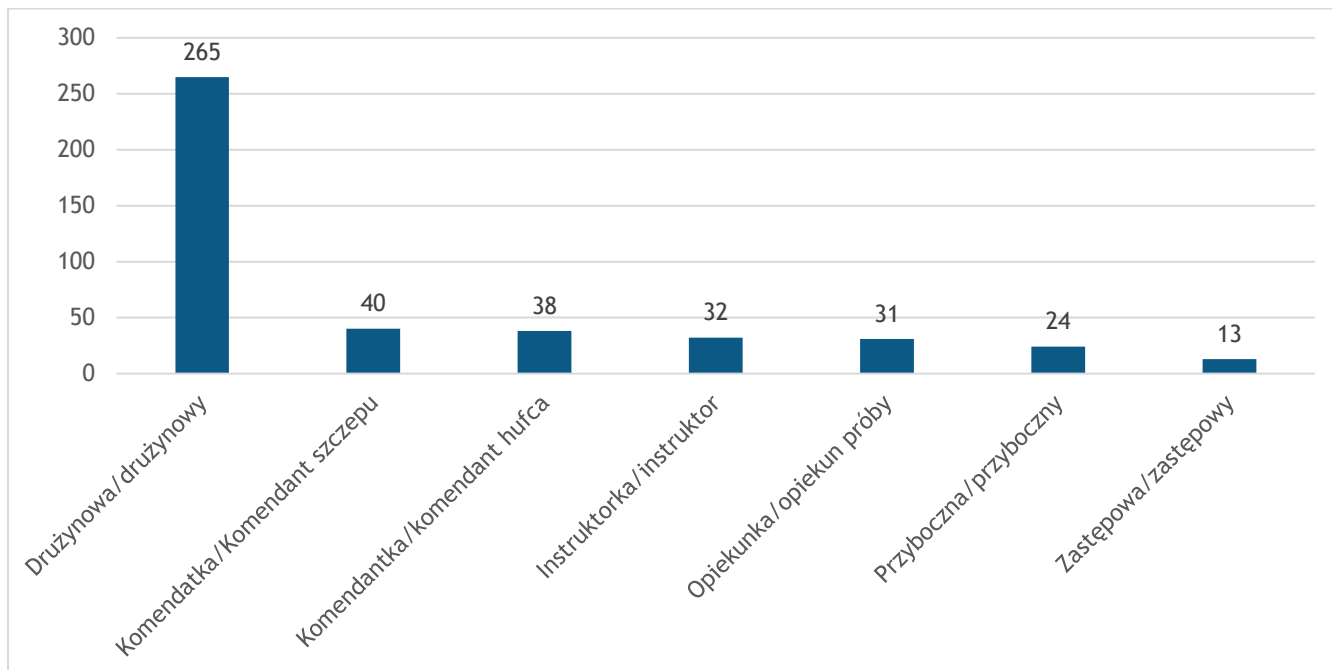
W przypadku postaci niezwiązanych bezpośrednio z harcerstwem („Czy w Twoim otoczeniu są lub były jakieś osoby inspirujące, ważne dla Ciebie?”) odsetek tych, którzy potrafili wskazać takie osoby wyniósł 69%, zatem podobnie jak w przypadku postaci z lokalnego ruchu harcerskiego.

Zarówno w ruchu harcerskim jak i skautowym wskazano postacie: z imienia i nazwiska, funkcji, stopnia, wieku, relacji lub grupy. Respondenci wymieniając osoby z ruchu harcerskiego najczęściej wskazywali postacie określając ich funkcje, stopnie, rodzaj relacji z nimi związanych, wiek, grupy, rzadziej konkretne osoby z imienia i nazwiska. Inaczej postąpili wymieniając postacie z ruchu skautowego. Częściej podawano postacie z imienia i nazwiska niż z funkcji, stopni, wieku czy relacji.

Funkcje i stopnie najczęściej wymieniane w ruchu harcerskim

Najczęściej pojawiającą się postacią „na funkcji” wskazywaną w ruchu harcerskim była „**drużynowa/drużynowy**” - łącznie 265 razy. Ankietowani wymieniając dookreślali jeszcze: „pierwsza drużynowa”/„pierwszy drużynowy”, „obecna/obecny”, „ostatnia/ostatni”, „trzecia”. Drugą wymienianą funkcją była „komendantka/komendant szczepu” 40 wystąpień, tu również pojawiały się rozmaite dookreślenia. Jako trzecią funkcję wymieniono „komendantkę/komendanta hufca” (38) kolejne to „instruktorka/instruktor” (32), „opiekunka/opiekun” (31), „przyboczna/przyboczny” (24), „zastępowa/zastępowy” (13), „harc mistrzyni/harc mistrz” (6), „kadra drużyny” (5), „przewodnicząca/przewodniczący KSI” (5) oraz „członkowie KSI” (4). Kolejne wskazania uporządkowano alfabetycznie. Dwukrotnie: „komendant związku drużyn”, „komendantka kursu”, „komendantka obozu”, „naczelnik ZHP”, „opiekunka drużyny”, „opiekunka zastępu podczas kursu” i „programowiec chorągwi”. Jeden raz: „instruktor żeglarstwa”, „kierownik referatu wędrowniczego”, „komendant klubu specjalnościowego”, „kwatermistrz hufca”, „mój pierwszy próbant”, „pilot chorągwi”, „przewodniczący ZHP”, „przewodnicząca jednego z ruchów programowo-metodycznych”, „skarbnik hufca”, „szef inspektoratu”, „zastępca komendanta hufca” i „zastępca komendanta szczepu”.





Wykres 40. Osoba inspirująca z ruchu harcerskiego pełniąca/pełniący funkcję lub posiadająca/posiadający dany stopień

W ruchu skautowym nieliczni respondenci wskazali osoby pełniące funkcję, były to pojedyncze wystąpienia, wymieniano: „członkini komitetu europejskiego”, „instruktor pionierów”, „instruktorzy”, „Naczelnika ZHP” (pisownia oryginalna), „Przewodniczącą ZHP”.

Jak wspominaliśmy powyżej respondenci wskazując konkretne postacie odwoływali się do **relacji**, które je z nimi łączyły. Częściej w ruchu harcerskim niż skautowym.

W ruchu harcerskim, najczęściej wskazywano „przyjaciółkę/przyjaciela” (15) również „z innych organizacji harcerskich”. Kolejne pojawiały się trzykrotnie, dwukrotnie, pojedynczo i były to: „babcia”, „bratowa z innej organizacji harcerskiej”, „dziadek”, „tata”, „mama”, „narzeczony”. Z ruchu skautowego wymieniano najczęściej (ale tylko pięciokrotnie) „zaprzyjaźnieni skauci” oraz pojedynczo: „mój przyjaciel”, „pewien skaut” i „kolega skaut”.

Respondenci wskazywali również na wiek wymienianych postaci, częściej w ruchu harcerskim niż skautowym. W ruchu harcerskim padły sformułowania: „harcerki starsze od mnie”, „druhna Maria, uczestniczka Powstania Warszawskiego, gość honorowy mojej obietnicy zuchowej w latach (...)”, „nestorzy specjalności wodnej”, „rówieśnik”, „starsza instruktorka/starszy instruktor”, „seniorzy”, „starsi instruktorzy”. W ruchu skautowym respondenci wskazywali tylko starszych wiekiem instruktorów.

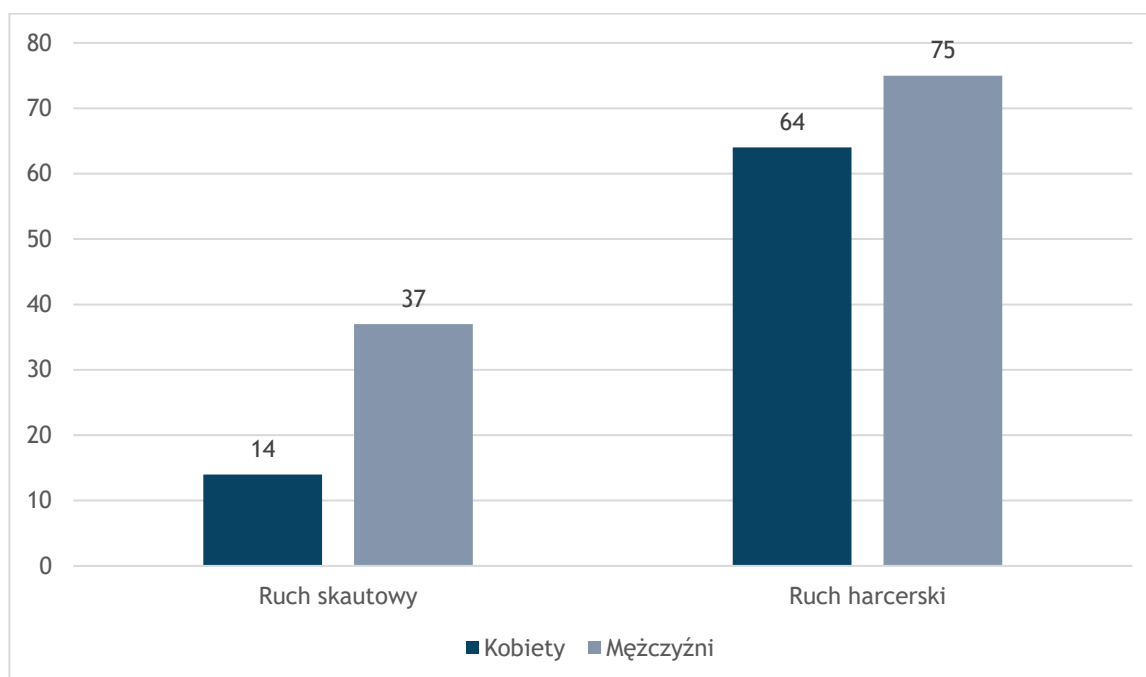
Respondenci wskazując osoby będące dla nich inspiracją wskazali również **całe grupy** - ale tylko w ruchu harcerskim. Wymieniano: „członkowie analogicznych zespołów innych hufców”, „członkowie komend”, „drużyna jako całość motywowała mnie do rozwoju”, „instruktorzy okresu międzywojennego”, „instruktorzy z pasją”, „harcerki i harcerze z prowadzonego szczeplu”,



„harcerze z nominacjami na Niezwyčajnych”, „harcerki z drużyny Mury”, „harcerze z Szarych Szeregów”, „koledzy z drużyny”, „kadra drużyny”, „moi podopieczni”, „mój zastęp”, „osoby, które studiując i pracując znajdują dużo czasu na harcerstwo i spełniają się tu”, „osoby które wykorzystują prawo harcerskie w ich życiu codziennym”, „osoba zbiorowa- nie pamiętam numeru drużyny, ale HS z Hufca ZHP Gliwice organizujący XVII Rajd Świętokrzyski”.

Osoby inspirujące wymienione z imienia i nazwiska bądź pseudonimu w ruchu harcerskim i skautowym³

Łącznie wymieniono 190 postaci z imienia i nazwiska lub pseudonimu, który pozwolił na zidentyfikowanie osoby (139 z ruchu harcerskiego, 51 z ruchu skautowego). Postacie męskie stanowiły 59% wszystkich wskazań, kobiety 41%. Mężczyźni stanowili znaczną większość wśród wymienianych postaci z ruchu skautowego - 79%, kobiety zostały wskazane w 21% przypadków.

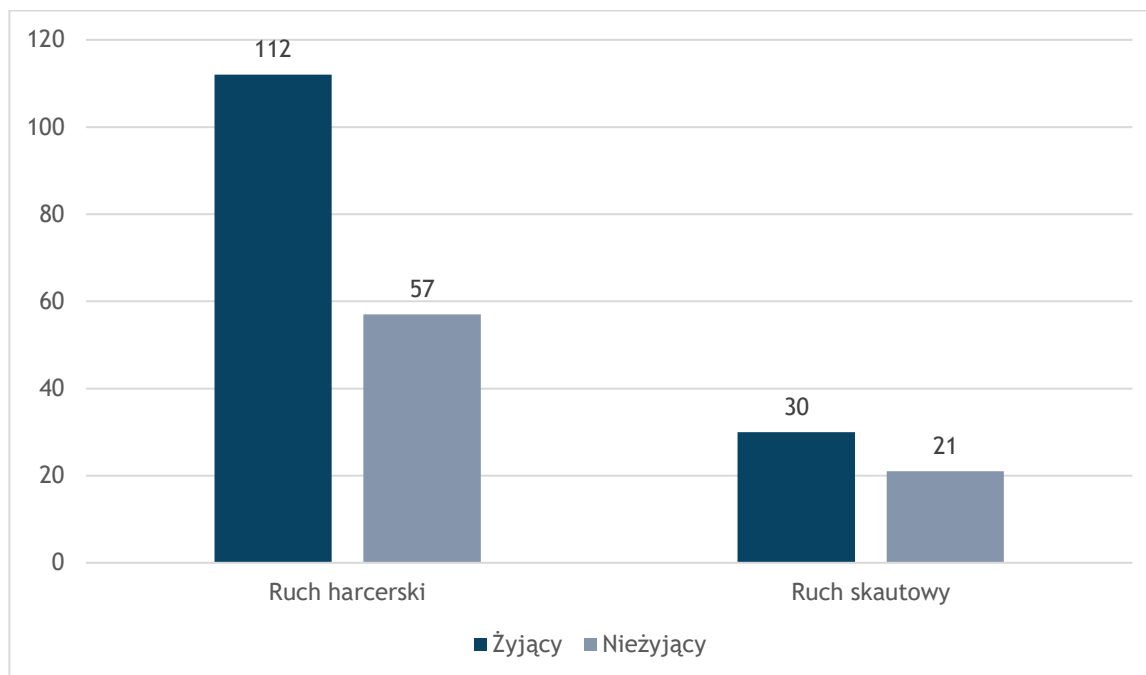


Wykres 41. Osoby inspirujące wymienione z imienia i nazwiska, w ruchu harcerskim i skautowym

Respondenci jako inspirujące osoby wymienili zarówno postacie żyjące (65%) jak i nieżyjące (35%). Częściej wymieniali osoby żyjące, współczesne. Wskazywano osoby piastujące najwyższe funkcje w ZHP, WAGGGS czy WOSM, ale również osoby prowadzące formy kształcenia i te z najbliższego otoczenia harcerskiej służby.

³ Dziękujemy za konsultacje merytoryczne hm. Wojciechowi Śliwerskiemu.





Wykres 42. Osoby inspirujące wymienione z imienia i nazwiska (żyjące i nieżyjące) w ruchu harcerskim i skautowym

Jako inspirujące osoby z ruchu harcerskiego i skautowego najczęściej wymieniani są mężczyźni. Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę tylko osoby żyjące, to znacznie częściej z ruchu harcerskiego wymieniane były kobiety. W ruchu skautowym dalej najczęściej wskazywani byli mężczyźni.

Ankietowani mieli możliwość uzasadnienia swojej odpowiedzi na pytanie o istnienie osoby inspirującej. Takie uzasadnienie napisało 239 osób. Więcej osób skomentowało swoje wybory dotyczące ruchu harcerskiego niż skautowego.



Kontekst międzynarodowy

Koedukacja w harcerstwie to interesujący temat, biorąc pod uwagę fakt, że ZHP jest organizacją zrzeszającą zarówno dziewczynki jak i chłopców funkcjonujących w drużynach koedukacyjnych, żeńskich oraz męskich. Wiele organizacji z innych krajów, będących tak jak my członkami WAGGGS i/lub WOSM bada potrzeby chłopców i dziewcząt, by przy użyciu metody skautowej móc jak najlepiej wychowywać, kształtować ich charakter, pobudzać do odkrywania swojego potencjału i odważnego kreowania świata dookoła. Organizacje skautowe na całym świecie są bardzo zróżnicowane. Różnice pojawiają się zarówno w zależności od regionu, w którym działa organizacja, samego charakteru organizacji, a także przynależności do WOSM lub WAGGGS. Niektóre z nich koncentrują się tylko na dziewczętach (np. Girlguiding UK, organizacja z Wielkiej Brytanii czy Girl Guides of Canada), niektóre tylko na chłopcach (np. Boy Scouts of Saudi Arabia czy Boy Scouts of the Philippines), a inne działają koedukacyjnie. Światowe organizacje WAGGGS i WOSM to bogactwo różnorodności organizacji krajowych, które łączy wspólna chęć zmieniania świata na lepsze i wychowywania młodych ludzi, dziewcząt i chłopców w duchu tej idei.

Misja WAGGGS i WOSM

Związek Harcerstwa Polskiego, odpowiednio w roku 1922 oraz 1928, był jednym z założycieli Światowej Organizacji Ruchu Skautowego (WOSM) oraz Światowego Stowarzyszenia Przewodniczek i Skautek (WAGGGS). Swoimi działaniami realizuje misję obu tych organizacji światowych.

Postanowiliśmy zapytać uczestników badania o misje WAGGGS i WOSM oraz stopień ich realizacji. Misją WAGGGS jest stwarzanie dziewczętom i młodym kobietom warunków do pełnego rozwijania swoich możliwości i umiejętności jako odpowiedzialnych obywaterek świata. 83% wszystkich respondentów badania uważa, że działania w ich harcerskim środowisku lokalnym realizują misję WAGGGS. Zaobserwować można nieznaczną różnicę procentową biorąc pod uwagę odpowiedzi respondentów - 87% i respondentek - 81%. Taki odsetek osób ankietowanych uważa, że środowiska harcerskie realizują lokalnie misję WAGGGS, która w centrum swojej misji stawia dziewczęta i kobiety zachęcając do jej realizacji zarówno dziewczęta i kobiety, jak i chłopców i mężczyzn. Należy podkreślić, że część ankietowanych odpowiedziało, iż misja ta nie jest realizowana (odpowiednio 19% kobiet i 13% mężczyzn). Wśród 543 respondentek i respondentów średni poziom realizacji tej misji w pięciostopniowej skali od 1 (wcale) do 5 (bardzo) został oceniony na 3,4. Mimo widocznej zgody respondentek i respondentów co do wypełniania misji jako stwierdzenia faktu, już poziom jej wypełniania ocenić można jako średni.

Przyjrzyjmy się teraz odpowiedziom związanym z wypełnianiem misji WOSM, którą jest wspieranie wychowania młodych ludzi przez system wartości oparty na Prawie i Przyrzeczeniu Skautowym, którego celem jest pomoc w budowaniu lepszego świata, gdzie ludzie z powodzeniem realizują się



jako jednostki oraz odgrywają konstruktywną rolę w społeczeństwie. Aż 89% wszystkich respondentów i respondentek odpowiedziało twierdząco na to pytanie. Różnica w odpowiedziach w zależności od płci osoby odpowiadającej jest większa niż w przypadku pytania o misję WAGGGS, bo wynosi tu blisko 10 punktów procentowych (95% respondentów i 86% respondentek odpowiedziało twierdząco). Stwierdzić więc można, że prawie wszyscy respondenci płci męskiej zgadzają się ze stwierdzeniem, że gromady i drużyny w ZHP realizują misję WOSM lokalnie. Koncentrując się na stopniu realizacji misji WOSM dowiadujemy się, że podobnie jak misję WAGGGS gromady i drużyny realizują w stopniu średnim - na poziomie 3,6.

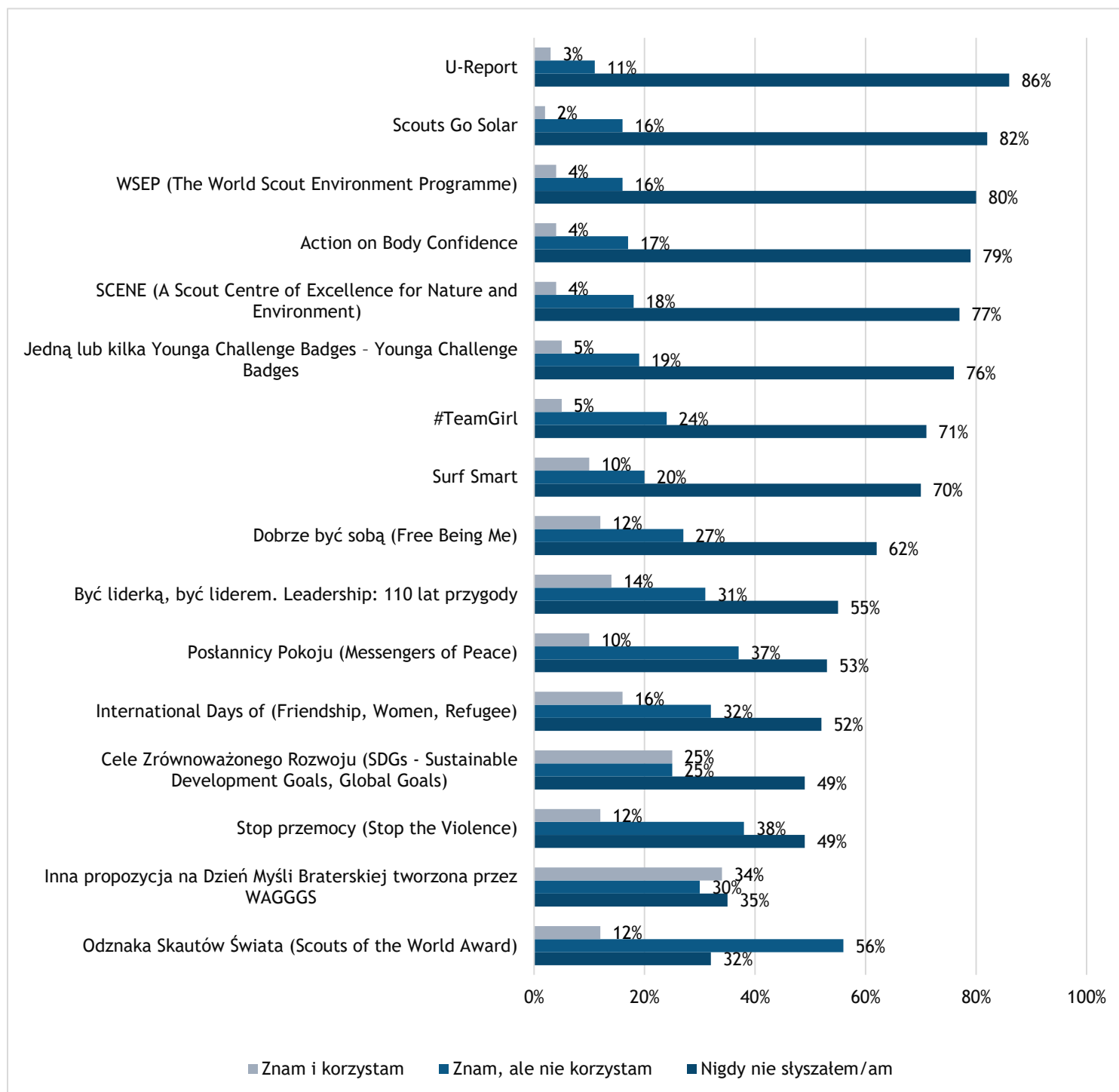
Opierając się na powyższej analizie, dochodzimy do ciekawego pytania dotyczącego obu misji światowych organizacji - WAGGGS i WOSM. Jak lepiej realizować te misje skoro już jesteśmy świadomi, że je realizujemy? Które elementy misji WOSM i WAGGGS są dla nas wyzwaniem w środowisku hufców, gromad i drużyn sprawiając, że oceniliśmy ich realizację na poziomie średnim? Misją ZHP jest przecież wychowywanie młodego człowieka, czyli wspieranie go we wszechstronnym rozwoju i kształtowaniu charakteru przez stawianie wyzwań.

Oferta programowa WAGGGS i WOSM

Swoją misję WAGGGS i WOSM wypełniają między innymi proponując szeroką ofertę inicjatyw globalnych opartych na wykorzystaniu metody skautowej. Są to zarówno tematyczne programy edukacyjne (przewodniki, propozycje programowe, programy), wolontariat w ośrodkach skautowych obu organizacji, wydarzenia edukacyjne na skalę europejską i światową (np. Roverway, Światowe Jamboree Skautowe, MOOT), jak i spotkania i seminaria (np. The Academy, Juliette Low Seminar, Helen Storror Seminar), tematyczne i kształceniowe.

W badaniu skupiliśmy się na programach edukacyjnych i materiałach tematycznych przygotowywanych przez WAGGGS i WOSM. Zapytaliśmy uczestniczki i uczestników badania o znajomość oraz wykorzystanie konkretnych propozycji programowych w codziennej pracy ich środowisk harcerskich. Wyniki przedstawiono na wykresie nr 43. Już pierwsze, ogólne wyniki (bez podziału na płeć uczestnika badania) wskazują, że znajomość programów międzynarodowych nie jest duża. Większość uczestników badania nie zna - nigdy nie słyszała o tych inicjatywach. Patrząc na wykres zauważymy, że z 16 analizowanych propozycji, w przypadku 14 połowa i więcej ankietowanych przyznała, że ich nie zna. Wyjątkiem są tutaj propozycja na Dzień Myśli Braterskiej przygotowywana co roku przez WAGGGS oraz program WOSM - Odznaka Skautów Świata (SWA).





Wykres nr 43. Znajomość i wykorzystanie propozycji programowych WAGGGS i WOSM

Najbardziej znanym programem wśród uczestników badania jest Odnaka Skautów Świata (wiedza o programie kształtuje się na poziomie 68%). Ponad 10% odpowiadających stosuje propozycję w praktyce, ponad 50% zna, ale nie stosuje. Tylko ok. 30% respondentów nigdy nie słyszało o SWA. Najczęściej wykorzystywanym programem edukacyjnym według respondentów są propozycje WAGGGS tworzone z okazji Światowego Dnia Myśli Braterskiej - sztandarowego przedsięwzięcia WAGGGS. Zaobserwować można, że respondenci znają co najmniej jedną z propozycji WAGGGS na



DMB (34%) i odpowiednio wśród nich połowa ją stosuje, natomiast patrząc na propozycję z roku 2019 „Być liderką, być liderem. Leadership: 110 lat przygody” tylko połowa ankietowanych zna tę konkretną propozycję. Propozycje i materiały dotyczące Celów Zrównoważonego Rozwoju są również dość dobrze znane (blisko połowa ankietowanych je zna, 25% stosuje).

Patrząc na wyniki badań w ujęciu ogólnym, czyli wszystkich analizowanych programów zaobserwować można, że znajomość programów międzynarodowych nie jest zbyt wysoka - od 32% do 86% procent respondentów nie słyszało nawet o wskazanych propozycjach programowych. Wynikać to może z braku świadomości, że takie programy istnieją, braku dostępności propozycji w języku polskim lub braku wdrożenia programu czy jego rozpropagowania w organizacji. Analizując grupę osób, którym programy są znane nie zaobserwowano znaczących różnic między kobietami i mężczyznami udzielającymi odpowiedzi, co wskazuje, że płeć nie ma tutaj większego znaczenia.



Konteksty koedukacji w ZHP w skrócie

Od 99% do 91% drużyn w ZHP (w zależności od metodyki) to drużyny koedukacyjne.

Od 90% do 79% respondentów badania ogółem jest przeciwna różnicowaniu ze względu na płeć wymagań na stopnie, funkcje lub sprawności (w zależności od kategorii), 63% dopuszcza natomiast istnienie takich różnic w niektórych działaniach programowych.

71% respondentów ogółem deklaruje, że w ich w środowiskach nie istnieją żadne zadania, które tradycyjnie są przeznaczone dla kobiet bądź mężczyzn, 17% przyznaje, że istnieje taki podział.

71% respondentek i 80% respondentów zadeklarowało, że nie zdarzyło im się kiedykolwiek w środowisku harcerskim spotkać z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć.

66% respondentów ogółem jest zdania, że środowisko koedukacyjne jest najkorzystniejsze dla indywidualnego rozwoju harcerek i harcerzy, jednocześnie 23% jest zdania, że najkorzystniejsze są środowiska żeńskie lub męskie.

66% respondentek i 58% respondentów deklaruje, że nie byłoby dla nich problemem dopasowanie tempa pracy zespołu do potrzeb rodzica małego dziecka, podczas gdy 45% respondentek i 57% respondentów określiło, że było uczestnikami takiej sytuacji.

57% respondentów ogółem zgadza się ze stwierdzeniem, że język kształtuje rzeczywistość, dlatego warto używać form żeńskich (feminatywów), 15% jest przeciwnego zdania.

46% respondentów ogółem uważa, że w środowisku harcerskim nie funkcjonują stereotypy dotyczące predyspozycji kobiet i mężczyzn, 39% jest przeciwnego zdania.

41% kobiet i 59% mężczyzn wskazali respondenci ogółem jako osoby inspirujące (autorytety), wymienione z imienia i nazwiska lub pseudonimu, w ruchu harcerskim lub skautowym.

22% respondentów ogółem deklaruje, że przeszkadza im, gdy w dokumentach, materiałach programowych, rozkazach i poradnikach ZHP używana jest wyłącznie męska forma; 8% przeszkadza, gdy stosowane są obie formy jednocześnie np. harcerki i harcerze, wędrowniczki i wędrownicy, drużyny i druhowie, harcmistrzynie i harcmistrzowie.

