

Kondycja organizacji równościowych

Raport z badań 2019



Opracowanie

dr hab. Magdalena Arczewska (ISNS UW), Beata Charycka, Marta Gumkowska

Stowarzyszenie Klon/Jawor

ul. Szpitalna 5/5, 00-031 Warszawa

badania@klon.org.pl



stowarzyszenie
klon / jawor

Badanie zostało sfinansowane ze środków Fundacji im. Stefana Batorego



**FUNDACJA
BATOREGO**

ngo.pl portal organizacji pozarządowych

fakty.ngo.pl dane i analizy dotyczące organizacji pozarządowych oraz aktywności społecznej

Warszawa 2019

Spis treści

Informacje wstępne _____	- 4 -
Najważniejsze wyniki badań _____	- 7 -
Autoidentyfikacja i wizerunek _____	- 9 -
Zasoby finansowe _____	- 14 -
Kapitał ludzki _____	- 24 -
Sieci kontaktów _____	- 30 -
Problemy, potrzeby i nastroje _____	- 35 -
Rekomendacje _____	- 42 -
Nota metodologiczna _____	- 45 -

Informacje wstępne

Celem badania było opisanie sytuacji organizacji równościowych w Polsce. Z jednej strony – przedstawienie ich kondycji na tle całego polskiego sektora pozarządowego, a z drugiej – pogłębienie rozumienia ich sytuacji w kilku obszarach.

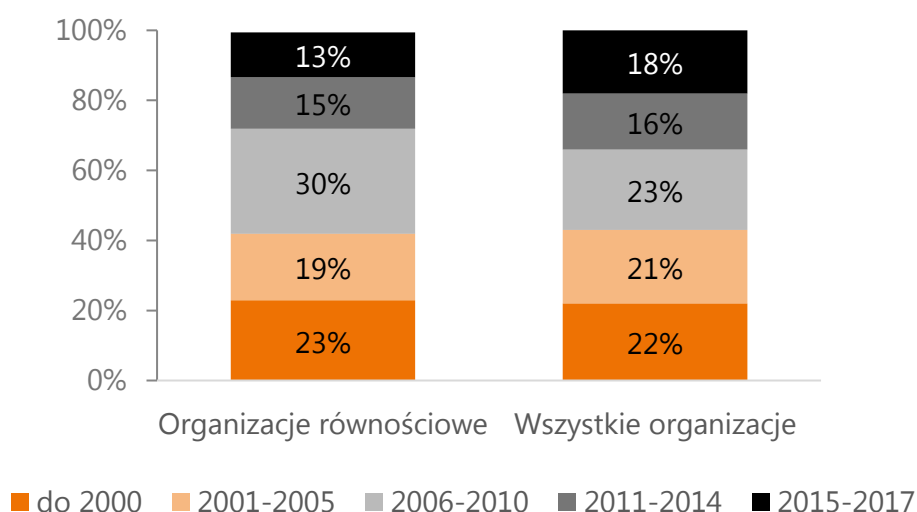
Badaniem objęto grupę tych organizacji, które w ramach głównego obszaru swojej działalności zajmują się co najmniej jednym z obszarów: **ochrona praw i wolności człowieka, ochrona mniejszości, troska o zapewnienie równości szans, przeciwdziałanie dyskryminacji, działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn**. Organizacje te będziemy nazywać **organizacjami równościowymi**.

W ramach badania ankietowego przebadano 109 organizacji równościowych. Dodatkowo, przeprowadzono wywiady indywidualne z przedstawicielami i przedstawicielkami 10 organizacji równościowych (więcej o badaniu w Nocie metodologicznej na końcu raportu).

Ile jest w Polsce organizacji równościowych? Na podstawie badań Stowarzyszenia Klon/Jawor „Kondycja organizacji pozarządowych 2018” można szacować, że organizacje równościowe (czyli te, które koncentrują swoje działania na co najmniej jednym z wyżej wymienionych obszarów) to około 0,2% całego sektora pozarządowego. Przyjmując, że aktywnych stowarzyszeń i fundacji jest około 80 tys., można wyliczyć, że w całej Polsce funkcjonuje około 200 organizacji równościowych.

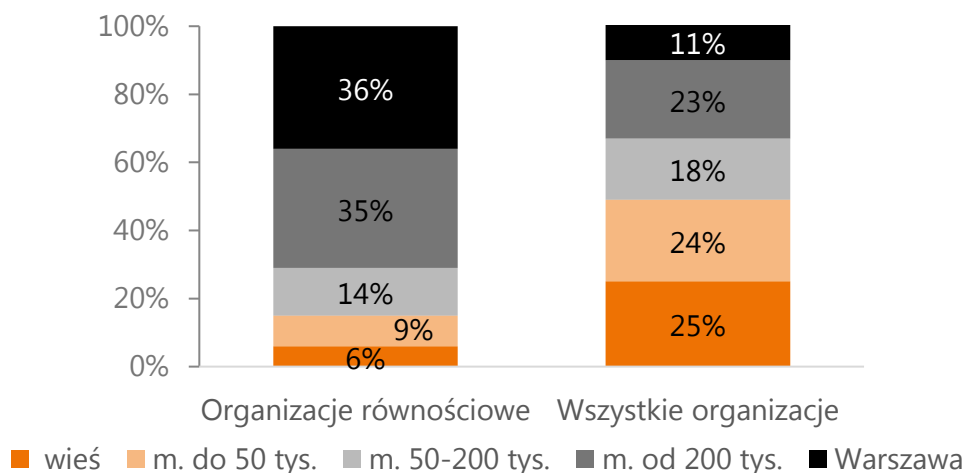
Jak pod względem demograficznym i geograficznym przedstawia się ta grupa organizacji? Większość organizacji równościowych działa od co najmniej dekady. Połowa z nich (49%) powstała między 2001 a 2010 rokiem, a 13% zarejestrowało się w 2015 roku lub później.

Wykres. Rok rejestracji organizacji



Organizacje równościowe są zlokalizowane głównie w największych polskich miastach – ok. 60% z nich działa w miastach liczących więcej niż 200 tys. mieszkańców. Lokalizacja tego typu organizacji na wsi to rzadkość. Tymczasem w całym sektorze pozarządowym organizacje wiejskie to 25% wszystkich stowarzyszeń i fundacji.

Wykres. Lokalizacja organizacji



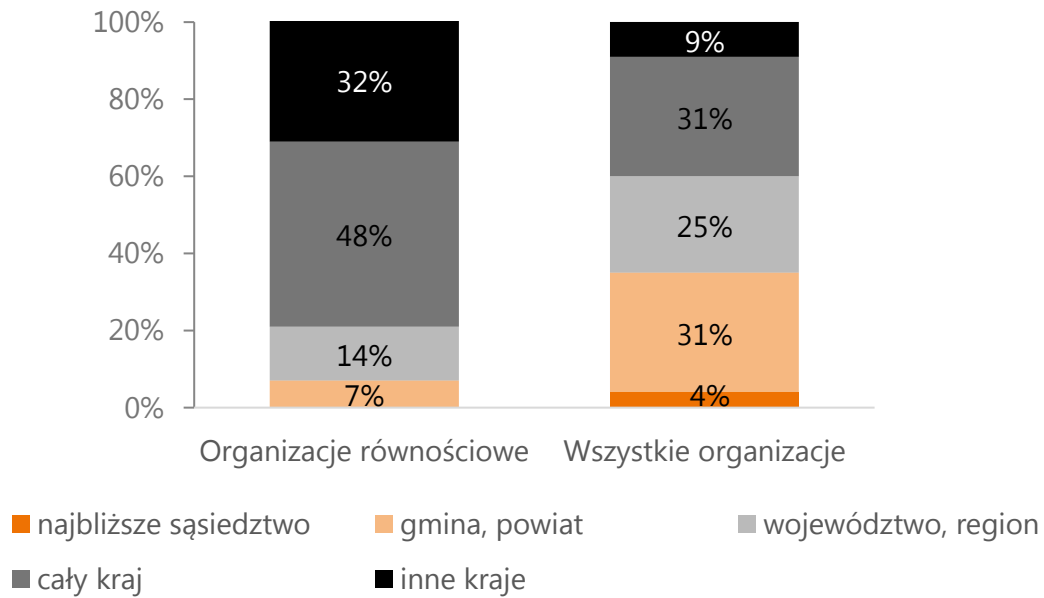
Najwięcej, bo 39%, organizacji równościowych działa w województwie mazowieckim (głównie w Warszawie), 14% jest zlokalizowanych w regionie małopolskim, po 6-7% w województwach zachodniopomorskim, pomorskim, podlaskim i śląskim. W pozostałych częściach kraju jest ich 5% lub mniej. Oczywiście, przyglądając się całemu sektorowi pozarządowemu, nie dostrzegamy tak dużej koncentracji organizacji na Mazowszu czy w Małopolsce. 17% wszystkich organizacji działa w województwie mazowieckim, a po 11% na Śląsku i Pomorzu.

Tabela. Liczba przebadanych organizacji równościowych w poszczególnych województwach

Województwo	Liczba organizacji
dolnośląskie	5
kujawsko-pomorskie	1
lubelskie	2
lubuskie	1
łódzkie	4
małopolskie	15
mazowieckie	42
opolskie	2
podkarpackie	2
podlaskie	6
pomorskie	7
śląskie	6
świętokrzyskie	2
warmińsko-mazurskie	2
wielkopolskie	4
zachodniopomorskie	8

Organizacje równościowe działają bardzo szeroko – niemal połowa na skalę ogólnopolską, a co trzecia na skalę międzynarodową. W całym sektorze pozarządowym udział organizacji o tak szerokim zasięgu jest mniejszy – 31% działa ogólnopolsko, a 9% poza granicami kraju.

Wykres. Skala działania organizacji równościowych



Najważniejsze wyniki badań

- Przedstawiciele i przedstawicielki organizacji równościowych są zdania, że organizacje pozarządowe powinny współdziałać, także ponad podziałami politycznymi.
- Organizacje równościowe silnie identyfikują się z misją, którą jest dla nich działanie na rzecz grup wykluczanych, ale przede wszystkim budowanie społeczeństwa obywatelskiego, w którym potrzeby wszystkich osób są zaspokajane, a ich prawa chronione w równym stopniu. Na tle całego sektora organizacje równościowe są częściej gotowe poświęcić bezpieczeństwo organizacji na rzecz osiągnięcia sukcesu.
- Jako najważniejszą motywację do działania organizacje równościowe wymieniają poczucie sprawczości i zmianę, jaka zachodzi w osobach, które otrzymały wsparcie. Na tle całego trzeciego sektora wyróżnia te organizacje wiara w ich wpływ na rozwiązywanie problemów społecznych w skali kraju.
- Organizacje równościowe miały w 2017 roku znacząco większe przychody niż pozostałe stowarzyszenia i fundacje. Częściej niż pozostałe organizacje pozyskiwały środki z dotacji od innych organizacji (krajowych i zagranicznych), z zagranicznych funduszy publicznych, z darowizn, a także ze źródeł rządowych czy administracji centralnej.
- Co druga organizacja równościowa podejmuje działania ukierunkowane na pozyskanie środków finansowych od osób indywidualnych, firm lub innych organizacji; zazwyczaj korzysta przy tym z narzędzi internetowych.
- Organizacje równościowe częściej niż pozostałe stowarzyszenia i fundacje dysponują personelem zajmującym się fundraisingiem, ale i tak w większości organizacji pozyskiwaniem środków zajmuje się zarząd lub osoby zaangażowane ad hoc.
- Mimo że organizacje równościowe częściej niż w całym sektorze zatrudniają stałą kadre, to jednak także w ich przypadku, podobnie jak w całym trzecim sektorze, widoczna jest tendencja do podejmowania współpracy z wykorzystaniem umów cywilnoprawnych. Umowy o pracę są podpisywane zwykle z osobami koordynującymi projekty, zatrudnionymi na okres ich realizacji.
- Organizacje równościowe częściej niż inne organizacje angażują do swoich działań wolontariuszy i wolontariuszki, mają także większe zespoły wolontariackie. Trudnością jest jednak brak wyraźnej wizji pozyskiwania i angażowania ochotników i ochotniczek oraz utrzymanie długoterminowej współpracy z nimi.
- Kontekst społeczno-polityczny, w jakim funkcjonują organizacje równościowe, odbija się na kondycji personelu. Wpływa on niekorzystnie na motywację zespołu pracowniczego i wolontariackiego, przekłada się na wypalenie liderów i liderek oraz zewnętrznych ekspertów i ekspertek.

- Najważniejszym partnerem organizacji równościowych jest środowisko pozarządowe. Kluczowe są tu relacje z innymi stowarzyszeniami i fundacjami z branży, ale też kontakty z zagranicznymi organizacjami.
- Organizacje równościowe zdecydowanie częściej niż wszystkie organizacje kontaktują się z ogólnopolskimi mediami, instytucjami rządowymi i centralnymi, grupami nieformalnymi, politykami i polityczkami. Z pewnością wpływ na utrzymywanie kontaktów z ogólnopolskimi partnerami ma typowa dla organizacji równościowych szeroka, ogólnopolska skala działania. Ta sama cecha przekłada się z kolei na mniejszą częstotliwość relacji z lokalnymi partnerami (mieszkańcami, samorządem).
- Podstawową bolączką organizacji równościowych są trudności w zdobywaniu środków na prowadzenie działań, a dalej: nadmiernie rozbudowana biurokracja administracji publicznej oraz skomplikowane formalności związane z korzystaniem ze środków grantodawców.
- Bieżąca sytuacja społeczno-polityczna przekłada się na wiele trudności doświadczanych przez organizacje równościowe, np. wycofywanie się instytucji publicznych ze współpracy, ograniczenie możliwości finansowania swoich działań ze środków publicznych, co z kolei wpływa na kłopoty z płynnością finansową organizacji. Szansę na wyjście z trudnej sytuacji finansowej organizacje dostrzegają w fundraisingu, jednak kłopotem są tu niskie kompetencje w zakresie pozyskiwania środków.
- Istotnym problemem, z jakim mierzą się organizacje równościowe, jest brak poczucia bezpieczeństwa – głównie w zakresie stabilności finansowej, ale też wynikający z obawy przed nadmiernymi kontrolami ze strony organów państwa oraz o potencjalne, zagrażające organizacji zmiany w prawie.
- W rankingu planów i marzeń organizacji równościowych pierwsze miejsce zajmuje chęć poszerzenia działalności organizacji, np. wprowadzenie nowych usług lub produktów.
- Niemal wszystkie organizacje równościowe chcą podnosić kompetencje swoich zespołów. Największe zainteresowanie wzbudzają szkolenia z zakresu: fundraisingu; budowania wizerunku organizacji; zarządzania finansami; współpracy z biznesem; nowych technologii oraz szkolenia związane z merytorycznym obszarem działalności organizacji.
- Organizacje równościowe bardzo krytycznie (zdecydowanie gorzej niż w całym sektorze) oceniają warunki funkcjonowania w 2017 roku. Są też pesymistycznie nastawione do tych warunków w 2019 roku. Mimo tak krytycznej oceny, duża część organizacji równościowych chce w najbliższym czasie rozwijać swoją działalność. W tym kontekście organizacje równościowe dużo bardziej „ambitnie” myślą o swojej przyszłości w porównaniu z całym sektorem pozarządowym.

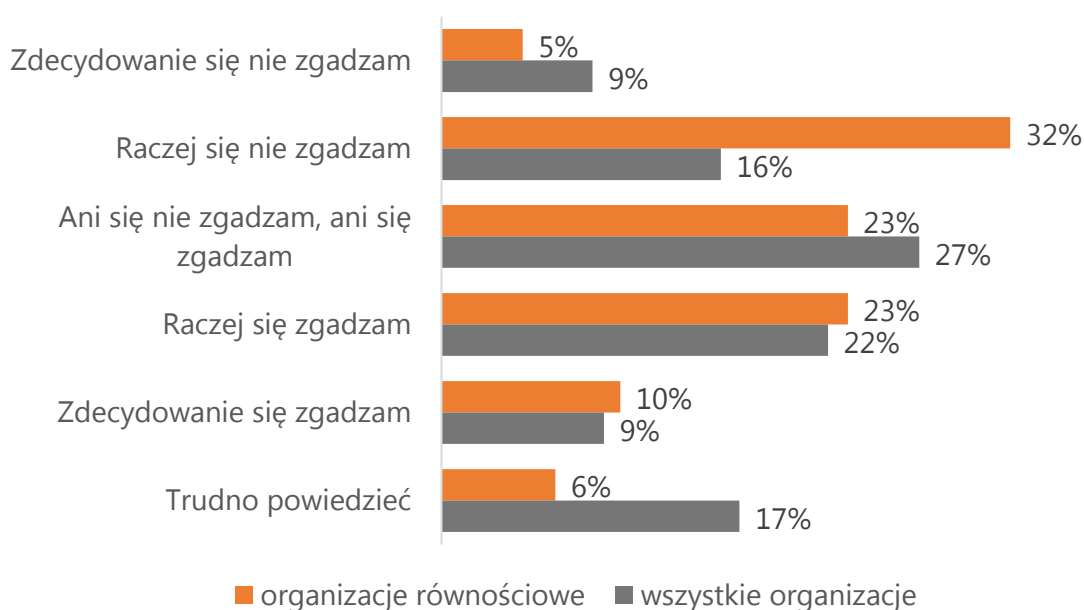
Autoidentyfikacja i wizerunek

Przedstawiciele badanych organizacji równościowych zwracali uwagę na kilka istotnych wątków, mających znaczenie dla ich autoidentyfikacji i oceny swojego miejsca w trzecim sektorze. Przede wszystkim rozmówcy podkreślali, że **bez względu na główny kierunek działalności statutowej reprezentowanej organizacji, kluczowe jest pomaganie wszystkim, którzy tego potrzebują, a podstawą aktywności społecznej powinna być współpraca wewnątrzsektorowa wszystkich organizacji, bez względu na różnice światopoglądowe**. Dobrze oddaje to następująca wypowiedź:

Jak się szuka wroga, to ten wróg zawsze się znajdzie [R10].

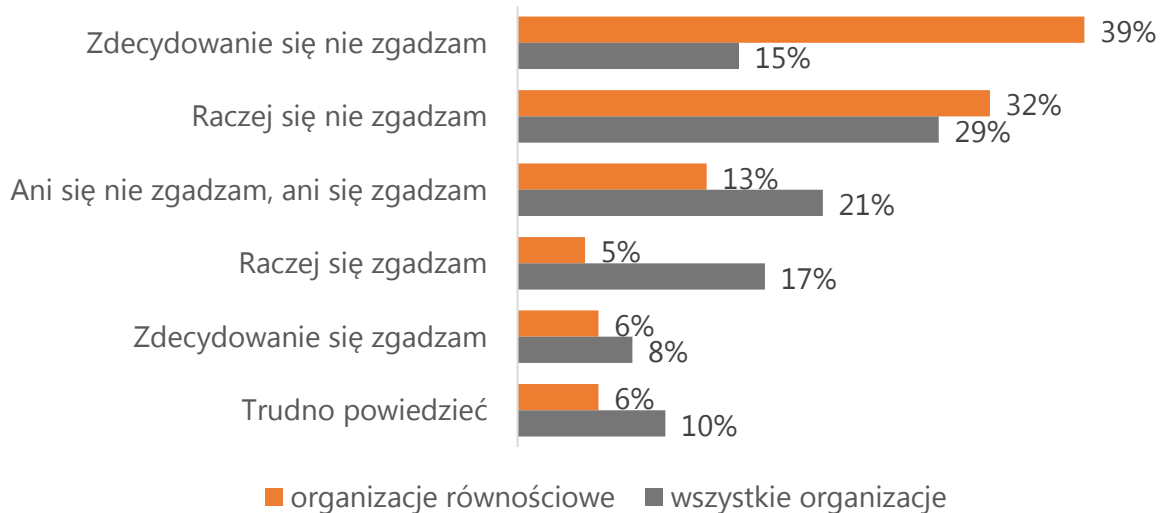
Wnioski z wywiadów znajdują potwierdzenie w wynikach badania ilościowego – organizacje równościowe, choć bardziej niż inne branże sektora narażone na konsekwencje podziałów w polskim społeczeństwie, wyróżniają się wiarą w możliwość porozumienia ponad podziałami. Ze stwierdzeniem *Współpraca między organizacjami jest wysoce utrudniona lub wręcz niemożliwa ze względu na podziały polityczne w polskim społeczeństwie* nie zgadza się 37% organizacji równościowych i 25% pozostałych stowarzyszeń i fundacji.

Wykres. Stosunek do stwierdzenia *Współpraca między różnymi organizacjami jest wysoce utrudniona lub wręcz niemożliwa ze względu na podziały polityczne w polskim społeczeństwie*



Organizacje równościowe wydają się też dużo bardziej przekonane do idei współdziałania organizacji na rzecz tworzenia wspólnej wizji rozwoju sektora. Na tle całego sektora dużo powszechniej odrzucają stwierdzenie sugerujące, że *Każda organizacja powinna dbać przede wszystkim o własny rozwój, więc nie ma sensu tworzyć wizji rozwoju całego sektora*.

Wykres. Stosunek do stwierdzenia *Każda organizacja powinna dbać przede wszystkim o własny rozwój, więc nie ma sensu tworzyć wizji rozwoju całego sektora*



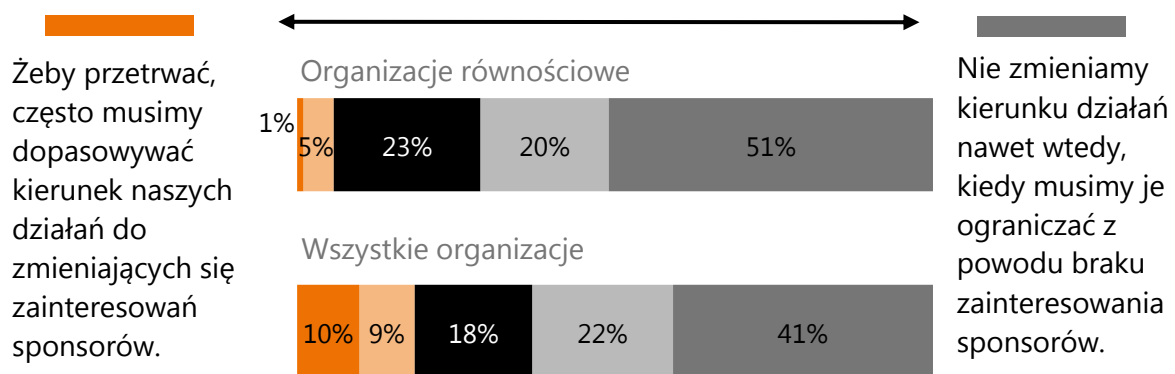
W wywiadach zwracano także uwagę na **jakość i rzetelność prowadzonych działań oraz budowanie zaufania odbiorców i otoczenia społecznego do organizacji**. Rozmówcy podkreślali, że na podstawie działalności reprezentowanych organizacji określiliby je jako równościowe czy antydyskryminacyjne, ale często także szerzej – jako organizacje zajmujące się ochroną praw człowieka. Oddaje to następująca wypowiedź:

Określamy się jako organizacja działająca w obszarze praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji [R8].

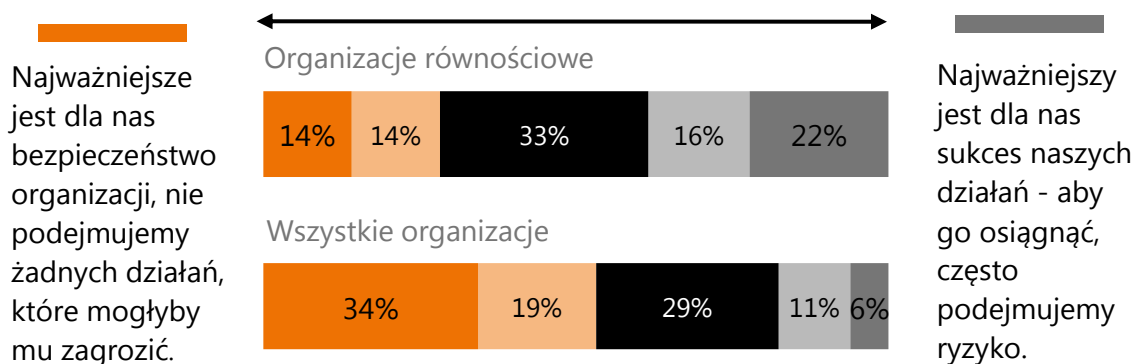
Z pewnością wspólnym elementem wszystkich wypowiedzi była **silna identyfikacja rozmówców z misją organizacji oraz poczucie bycia aktywnym członkiem społeczeństwa realizującego określone cele**.

Postawę tę w badaniu ilościowym odnaleźć można w odpowiedziach na pytanie, w którym organizacje miały odnieść się do stwierdzeń dotyczących skłonności do dostosowania misji do zainteresowań sponsorów, a także gotowości do podejmowania ryzyka w imię sukcesu organizacji. Na tle całego sektora organizacje równościowe okazały się bardziej bezkompromisowe, a jednocześnie gotowe więcej zaryzykować, aby odnieść sukces.

Wykres. Misja a zainteresowania sponsorów



Wykres. Bezpieczeństwo organizacji a ryzyko w imię sukcesu



W wywiadach podkreślano także, że **punktem wyjścia dla organizacji równościowych czy antydyskryminacyjnych jest nie tylko myślenie w kategoriach włączania społecznego, ale odpowiedzialności większości społecznej za grupy mniejszościowe:**

Wydaje mi się, że reprezentujemy ruch organizacji, osób, aktywistów, aktywistek, które pracują na rzecz otwartego społeczeństwa obywatelskiego zaangażowanego w życie społeczne, gdzie grupy niedowartościowane mogą się spotkać z działaniami emancypującymi, grupy dominujące mogą się spotkać z działaniami wprowadzającymi do myślenia o perspektywie mniejszościowej czy edukującymi w stronę włączania. Taka organizacja, która jest jakimś puzzle w tym budowaniu społeczeństwa obywatelskiego [R1].

Jesteśmy organizacją równościową i prawnoczułową. Nie edukujemy o prawach człowieka, a edukujemy o skutkach dyskryminacji. Jesteśmy organizacją większościową, natomiast uczymy o prawach mniejszości. Uważam, że to jest bardzo istotne, żeby to nie tylko mniejszość działała na rzecz swoją czy inną, ale też, żeby większość była odpowiedzialna za to, co się dzieje z mniejszością [R2].

Bardzo istotne w odnotowanych wypowiedziach było właśnie podkreślanie przez rozmówców, że **celem ich działania jest nie tylko wspieranie grup wykluczanych, ale przede wszystkim**

budowanie społeczeństwa obywatelskiego, w którym potrzeby wszystkich osób są zaspokajane, a ich prawa chronione w równym stopniu:

Nasze działania mają za zadanie łączyć różne bańki i pokazywać, że w tych bańkach są tacy sami ludzie i mamy te same potrzeby [R10].

Nie chcę jakoś definiować, że jesteśmy tacy, siacy i owacy. Tego chcemy unikać. Jesteśmy ludźmi i mamy być równo traktowani. Jesteśmy równościowi i chcemy, żeby wszystkim żyło się dobrze [R4].

Wreszcie, rozmówcy w swoich wypowiedziach podejmowali próby dookreślenia pojęcia „organizacji równościowej”. Tu warto zwrócić uwagę na takie sformułowania:

Charakterystyczne jest nakierowanie swoich działań na pomoc, bo żeby być organizacją równościową, trzeba udzielać pomocy. Bez względu na to, czy to jest poradnictwo obywatelskie, prawne, psychologiczne, czy medyczne, to pomoc ma być nakierowana na przedstawicieli grup, które w jakiś sposób są podatne na dyskryminację lub wykluczenie. Tutaj spektrum jest gigantyczne, bo może być to orientacja seksualna, ale też przynależność związkowa [R5].

Dążymy do tego, żeby status osób, które wspieramy, dobił do równego z większością [R6].

Co ciekawe, rozmówcy zwracali uwagę, że **misja ich organizacji często prowadzi do stosowania uogólnień i stereotypowego myślenia w kontekście prowadzonych działań**. Bardzo dobrze oddają to dwie wypowiedzi:

Piszą do nas osoby, które przypisują nam bycie organizacją LGBTQ. Tymczasem jesteśmy jedyną w mieście organizacją, która ideowo porusza wątek orientacji seksualnej, przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć. Od razu się to kojarzy z feminizmem i gejami. Takie skróty myślowe [R1].

Przez jakiś czas brałyśmy udział w akcjach dotyczących popierania prawa do aborcji. Moja koleżanka powiedziała potem: „Widzisz, ludzie nie chcą z nami współpracować, bo mówią, że jesteśmy aborcjonistki”. Tak dzieje się zwłaszcza w mniejszych miejscowościach [R9].

Odnosząc się do realizacji misji organizacji w nurcie równościowym, rozmówcy wskazywali, że **tym, co najbardziej utrudnia ich pracę, jest brak stabilnego finansowania, stereotypowe myślenie, a także przyzwolenie na mowę nienawiści i działania dyskryminujące**. Tak skomentował to jeden z uczestników badania:

Bardzo demotywuujące jest publiczne zachęcanie do nienawiści i to, że ludzie są znieważani na podstawie różnych elementów swojej tożsamości. To sprawia, że bez względu na to, z jak wieloma osobami będziemy pracować i jak będziemy starać się zmieniać ich postawy, to i tak mamy wrażenie, że musimy walczyć z całym światem. To jest wszechogarniające [R2].

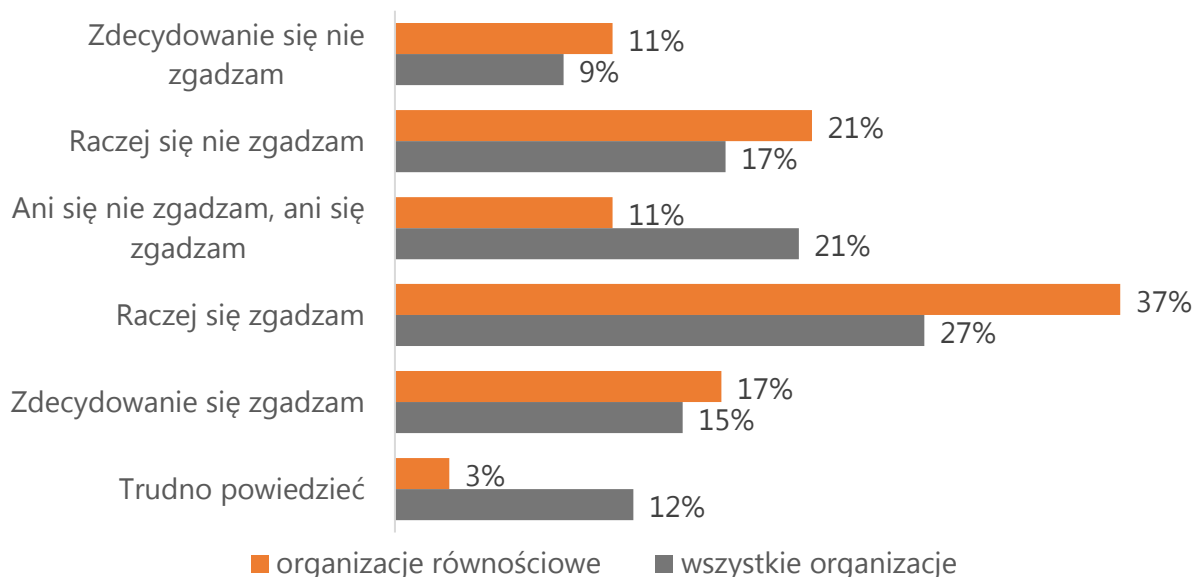
Z kolei **to, co wzmacnia i motywuje do działania, to poczucie sprawczości i obserwowanie zmiany w osobach, które otrzymały pomoc i wsparcie:**

Mnie silnie motywuje do pracy to, że widać rezultaty, nawet odroczone. To jest ważne, że to nie jest akcyjne, tylko to jest proces [R2].

Mnie motywuje to, że ktoś przyjdzie do nas i okazuje się, że jest to to, czego szukał. Taka osoba myśli wtedy, że jednak można tu żyć, można jakoś funkcjonować w tym kraju [R4].

Z badania ilościowego wynika, że organizacje równościowe bardziej niż pozostałe stowarzyszenia i fundacje wierzą we wpływ, jaki organizacje pozarządowe mają na rozwiązywanie ważnych problemów społecznych w skali kraju.

Wykres. Stosunek do stwierdzenia *Organizacje pozarządowe mają ogólnie duży wpływ na rozwiązywanie ważnych problemów społecznych w skali kraju*

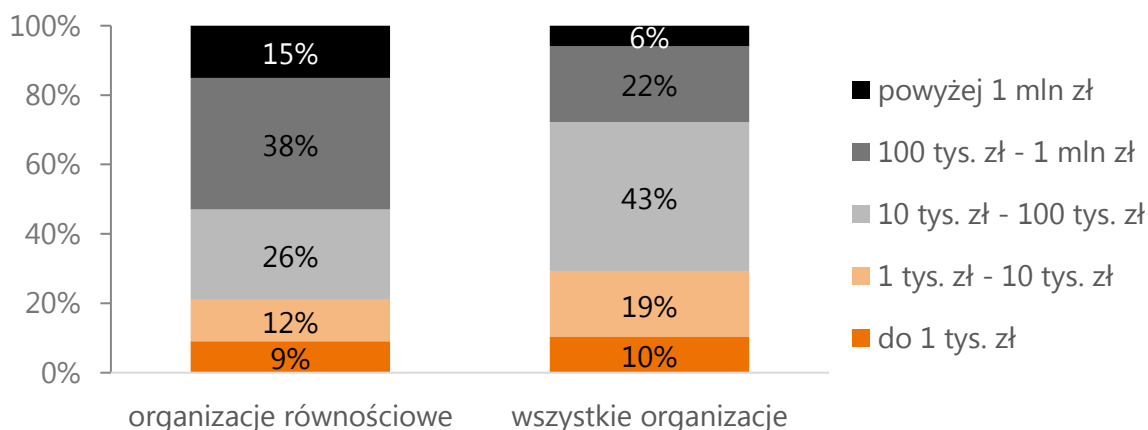


Zasoby finansowe

Przychody w 2017 roku

Organizacje równościowe na tle całego sektora miały znacząco wyższe przychody – w 2017 roku budżet przeciętnej organizacji równościowej wynosił 123 tys. zł w stosunku do 28 tys. zł w całym sektorze. Jednocześnie nie oznacza to, że nie ma w grupie organizacji równościowych podmiotów działających niemal bez środków – procent organizacji o najniższych przychodach (do 1 tys. zł) był wśród nich niemal taki sam, jak wśród wszystkich organizacji. To, czym różni się struktura przychodów organizacji równościowych od struktury przychodów całego sektora, to zdecydowanie większy udział organizacji o przychodach powyżej 100 tys. zł – wśród równościowych jest ich 53%, zaś wśród wszystkich organizacji 28%.

Wykres. Struktura przychodów w 2017 roku



Duże zróżnicowanie sytuacji finansowej organizacji równościowych potwierdzają wyniki badania jakościowego. W badanej grupie znalazła się organizacja utrzymywana przez zagraniczną fundację – matkę, finansującą corocznie podstawowe koszty tej organizacji (zatrudnienie pracowników etatowych, koszty utrzymania siedziby, działalność statutową). Były też organizacje, które powoli budują swoją stabilność:

Mamy płynność finansową. Udało nam się w ciągu 10 lat uzyskać, w naszej ocenie, spore oszczędności zabezpieczające nas na wypadek niepowodzenia w jakimś projekcie. Możemy swobodnie z tych oszczędności decydować, jeżeli nam brakuje w takich działaniach projektowych środków na to, żeby robić działania statutowe. Czasami z tego korzystamy, też z 1%. Teraz chcemy bardziej działalność statutową wzmocnić [R8].

Wśród badanych organizacji była jednak też taka, która ma problemy z utrzymaniem ciągłości finansowej – nie zatrudnia pracowników ani współpracowników, nie ma środków na pokrycie czynszu za biuro i de facto nie realizuje działalności statutowej:

My jesteśmy, jeśli chodzi o finanse, w takiej samej sytuacji jak kobiety, które tu do nas przychodzą. Ja idąc na spotkanie sobie uświadomiłam, że w kręgu swoim pracowniczym

kręcę się koło tych zawodów, które są niskopłatne – opiekuńczych, wychowawczych, gdzie wiadomo, że tam zarobki będą najniższe, że tam się nic nie wywalczy [R9].

Wreszcie, w grupie badanych pojawiła się też organizacja, która po pozyskaniu środków od jednej z instytucji publicznej w wyniku konkursu odczuła wyraźny ostracyzm środowiska. W wypowiedziach przedstawicieli badanych organizacji pojawiały się odniesienia do sytuacji innych organizacji równościowych, a w kontekście ich sytuacji finansowej po 2015 roku często używano terminu „hibernacja”. Tak komentowali to niektórzy z rozmówców:

Są takie organizacje, które się zahibernowały. Są takie, które miały biuro, kilkoro pracowników i różne kreatywne programy i wychodziły do ludzi, a w tej chwili mają dwójkę ekspertów, nie mają biur i działają z domu, na zasadzie „na telefon” są w stanie coś zrobić. Jakościowa różnica jest gigantyczna [R7].

Rok 2016 finansowo był najtrudniejszy w naszej historii. Dla mnie to była nawet chwila, w której mocno wątpiliśmy w to, czy przetrwamy [R6].

Źródła finansowania

Większe przychody organizacje równościowe częściowo zawdzięczają temu, że korzystają z większej liczby źródeł przychodu – przeciętnie mają w swoim budżecie 4 różne typy funduszy, podczas gdy w całym sektorze jest ich 3. Największą różnicę (ok. 20 punktów procentowych) widać w poziomie wykorzystania dotacji od innych organizacji: co trzecia (33%) organizacja równościowa korzystała w 2017 roku ze wsparcia krajowych organizacji, a co czwarta (25%) ze wsparcia zagranicznych; w całym sektorze ich wykorzystanie wynosiło odpowiednio 12% i 3%.

Widać też, że organizacje równościowe częściej wykorzystują takie źródła jak: fundusze Unii Europejskiej (w szczególności programy KE), darowizny od osób prywatnych, a także zagraniczne źródła publiczne spoza UE (w 2017 roku nie były to już tzw. środki norweskie, ale mogły to być granty przyznawane przez ambasady, np. USA).

Co ciekawe, choć w wywiadach indywidualnych pojawił się temat odcięcia od źródeł publicznych i nie ulega wątpliwości, że jest on faktem, w szczególności dla części najbardziej rozpoznawalnych organizacji, to jednocześnie w 2017 roku organizacje równościowe częściej korzystały ze środków rządowych i z administracji centralnej niż pozostałe stowarzyszenia i fundacje. Z kolei zdecydowanie rzadziej, niż w całym sektorze, organizacje równościowe wykorzystywały środki samorządowe. Ciekawe byłoby sprawdzenie, czy w przypadku środków publicznych (i rządowych, i samorządowych) nastąpiła zmiana w stosunku do sytuacji sprzed kilku lat – niestety, nie ma do tego danych porównawczych.

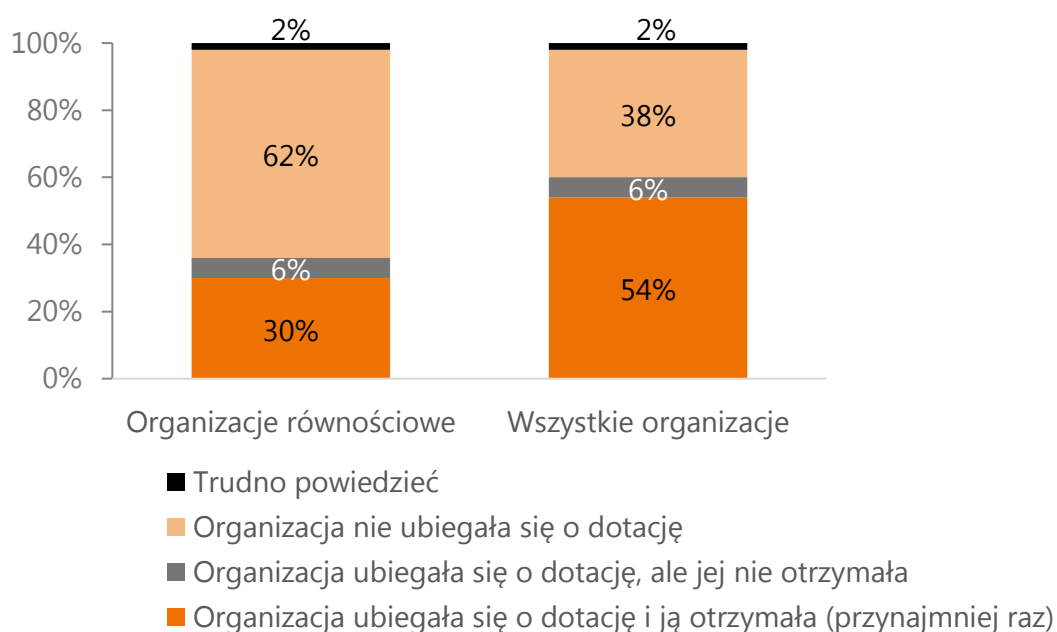
Tabela. Wykorzystanie poszczególnych źródeł finansowania

	organizacje równościowe	wszystkie organizacje	różnica między organizacjami równościowymi a całym sektorem
Darowizny od osób prywatnych	66%	50%	16%
Składki członkowskie	45%	63%	-18%
Darowizny od instytucji i firm	37%	35%	2%
Źródła samorządowe	36%	61%	-25%
Źródła rządowe i administracji centralnej	34%	20%	15%
Wsparcie krajowych organizacji pozarządowych	33%	12%	21%
Fundusze Unii Europejskiej	30%	11%	19%
1% podatku	25%	25%	0%
Wsparcie zagranicznych organizacji pozarządowych	25%	3%	22%
Odsetki bankowe, zyski z kapitału żelaznego itp.	22%	13%	9%
Odpłatna działalność statutowa	19%	18%	2%
Przychody z kampanii, zbiórek publicznych	17%	10%	7%
Zagraniczne źródła publiczne spoza UE	16%	1%	14%
Działalność gospodarcza	15%	7%	8%
Przychody z majątku	6%	5%	1%
Inne źródła	4%	4%	0%
Dotacje od oddziału tej samej organizacji	2%	3%	-1%

* Rozbieżności w granicach 1 pkt. proc. w kolumnie „Różnica między organizacjami równościowymi a całym sektorem” wynikają z zaokrągleń.

Organizacje równościowe rzadziej niż wszystkie stowarzyszenia i fundacje aplikują do lokalnego samorządu (urzędu miasta/gminy) o dotację. Takie wsparcie w 2017 roku próbowało uzyskać 36% organizacji równościowych i 60% wszystkich organizacji. Organizacje równościowe odznaczają się jednak większą skutecznością w pozyskiwaniu środków samorządowych. W przypadku organizacji równościowych starania 17% aplikujących organizacji zakończyły się sukcesem, a wśród wszystkich organizacji „tylko” 10% organizacji ubiegających się o dotację od lokalnego samorządu ją faktycznie otrzymało.

Wykres. Ubieganie się o dotację od urzędu miasta/gminy w 2017 roku



W wywiadach zwracano w tym kontekście uwagę na **wpływ zmian politycznych na dostępność poszczególnych źródeł finansowania organizacji**. Wymieniano tu odcięcie od środków publicznych, które we wcześniejszym okresie były dla organizacji równościowych osiągalne (zarówno na poziomie samorządowym, jak i rządowym, np. z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich czy Funduszu Sprawiedliwości), wstrzymanie finansowania z Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz opóźnienia w rozstrzygnięciu konkursu na operatora środków EOG i norweskich. Dla wielu organizacji jedynym potencjalnym grantodawcą pozostała Fundacja im. Stefana Batorego. Wspomniane zmiany poskutkowały ograniczeniem realizacji wielu działań statutowych i projektów przez organizacje równościowe, ale też wpłynęło na ich bieżącą stabilność finansową:

Nie mieliśmy nigdy takiej sytuacji, że nie mieliśmy pieniędzy, ale zdarzało się pożyczanie. Wiadomo, to jest sprawa zarządu, żeby była płynność finansowa. Natomiast stabilność jest jeszcze sporo przed nami [R1].

Ważne jest dla mnie takie poczucie, że w każdej chwili to może się rypnąć. To jest znamienne [R7].

Jeżeli chodzi o stabilność finansową, to 5 tysięcy nam nigdy nie zalegało [R9].

Odnosząc się do zmian politycznych i ich wpływu na aktywność organizacji równościowych, rozmówcy zwracali uwagę, że **dla tej grupy organizacji realizacja misji jest szczególnie ważna i w związku z tym duże znaczenie ma to, skąd czerpie się środki na działania, gdyż to pozwala utrzymać niezależność i samodzielność**. Docelowo jest to wyzwaniem dla przedstawicieli i przedstawicielek wszystkich badanych organizacji:

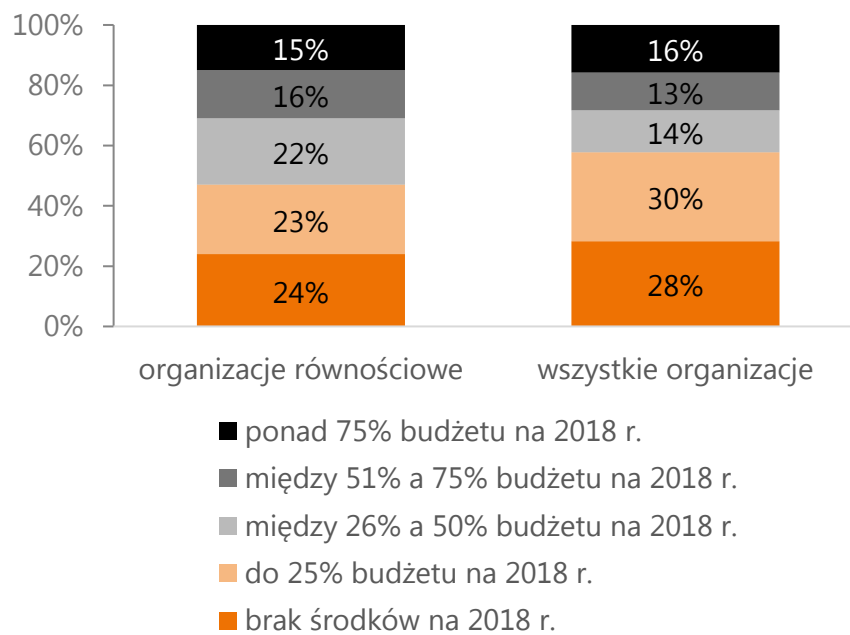
My nie dostosowujemy się do tego, co jest na rynku, na co dają pieniądze [R1].

Nie jesteśmy zależni od miasta ani innych instytucji publicznych [R2].

Stabilność finansowania i fundraising

Mimo lepszej sytuacji finansowej, organizacje równościowe nie różnią się od pozostałych stowarzyszeń i fundacji nieprzewidywalnością przychodów. Podobnie jak w całym sektorze, także wśród organizacji równościowych większość (ok. 70%) na początku marca 2018 roku miało zagwarantowane nie więcej niż połowę budżetu na działania do końca roku.

Wykres. Część budżetu zagwarantowana na początku marca na działania w 2018 roku



Jak wynika z wywiadów, **organizacje równościowe są oswojone z trudnościami w utrzymaniu płynności finansowej**. Starają się szukać wyjścia z takich sytuacji, na przykład poprzez wzajemne świadczenie sobie usług. Oddaje to pierwsza z poniższych wypowiedzi:

Na ogół nie potrzebujemy mieć czegoś takiego jak płynność z racji tego, że w miejscu, gdzie przebywamy, jesteśmy tak umówieni, że jeżeli będziemy mieli jakiegokolwiek problemy z płatnością, to mamy powiedzieć o tym osobom, które zarządzają terenem. Nawet jak nie będziemy płacić, to nas nie wyrzucą, tylko coś wymyślimy razem [R3].

Chcieliśmy uniknąć grantozy. Chcieliśmy uniknąć czegoś takiego, że dostaniemy zastrzyk gotówki i super, wynajmiemy lokal za rogiem, a za 4 miesiące będziemy się zastanawiać, czy za niego zapłacimy, czy nie. Pomysł był taki, żeby nie spieszyć się [R5].

Z kolei ta druga wypowiedź jest bardzo istotna z tego względu, że w zdecydowanej większości badani prezentowali inną strategię, co jest dość charakterystyczne. Otóż często można było usłyszeć, że **dopóki organizacja dysponuje środkami i jej sytuacja jest w miarę stabilna, to jej władze nie poświęcają zbyt wiele czasu na planowanie finansowania na przyszłość czy budowanie zaplecza finansowego**, lecz działają raczej na zasadzie: „jakoś to będzie”, „będzie problem – będziemy się wtedy martwić”. Jest to zaskakujące, bo **organizacje te doświadczały już w przeszłości braku ciągłości finansowej**,

a mimo to nadal nie podejmują działań strategicznych i nie uczą się na własnych błędach.

Rzecz jasna nie dotyczy to wszystkich organizacji równościowych, ale profesjonalne podejście do fundraisingu wciąż jest wyjątkiem od reguły:

Fundraising ogólnie tutaj był, ale w trochę błahej formie, że co było, to było, ale nad tym się jakoś tak bardzo nie pracowało. Wiem, że mamy ruszyć w tym roku bardziej intensywnie [R4].

Dużo naszych osób członkowskich po pierwsze – ma swoje inne prace, organizacje, w których działa i trudno jest oczekiwać, że się zaangażują bezpłatnie. Żeby mieć pieniądze na zatrudnienie kogoś, kto jest specem w tym, to trzeba by zapłacić dobre pieniądze. Nie ma się co oszukiwać [R8].

Z drugiej strony, jak już zostało powiedziane, na tle całego sektora **organizacje równościowe wyróżniają się większą liczbą źródeł finansowania, co na pewno jest wynikiem bardziej świadomych działań fundraisinfowych**. Potwierdzają to dane z badania: o ile w całym sektorze 38% stowarzyszeń i fundacji deklaruje, że podejmuje działania fundraisingowe, to wśród organizacji równościowych robi to 54%. Co ciekawe, kiedy porównamy działania, jakie w celu pozyskania środków finansowych (od osób indywidualnych, firm czy prywatnych fundacji) podejmują organizacje równościowe i pozostałe podmioty trzeciego sektora, okaże się, że przyjmowane strategie się zdecydowanie różnią. Organizacje równościowe wyraźnie częściej starają się pozyskać finansowanie, docierając do potencjalnych darczyńców przez internet (przez wysyłkę maili, swoją stronę czy profil w mediach społecznościowych, a także platformy crowdfundingowe), zaś pozostałe organizacje częściej wybierają narzędzia i metody off-line.

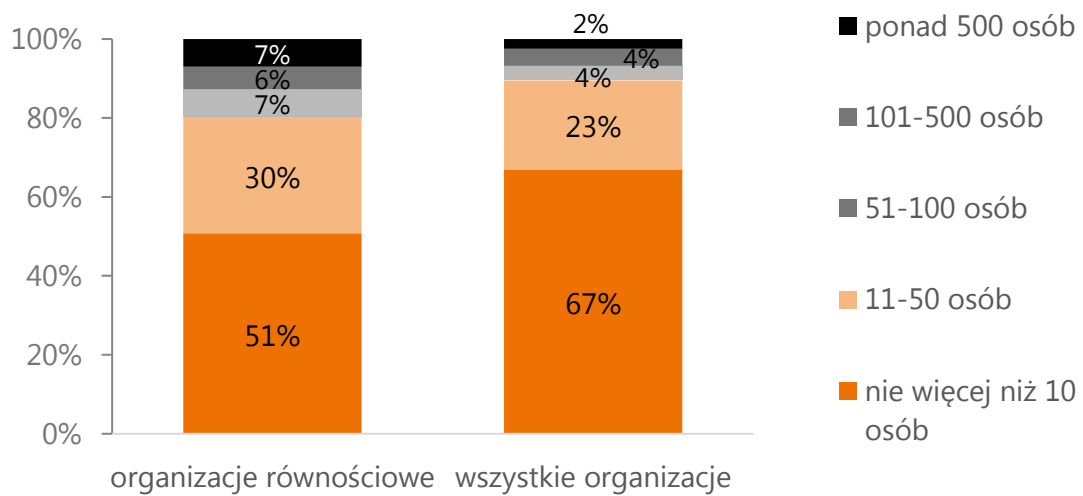
Nie ma istotnie statystycznej zależności między wiekiem organizacji równościowych a faktem podejmowania przez nią działań fundraisingowych.

Wykres. Stosowane metody fundraisingowe (podstawą oprocentowania są organizacje podejmujące tego typu działania – 38% wszystkich organizacji i 54% organizacji równościowych)



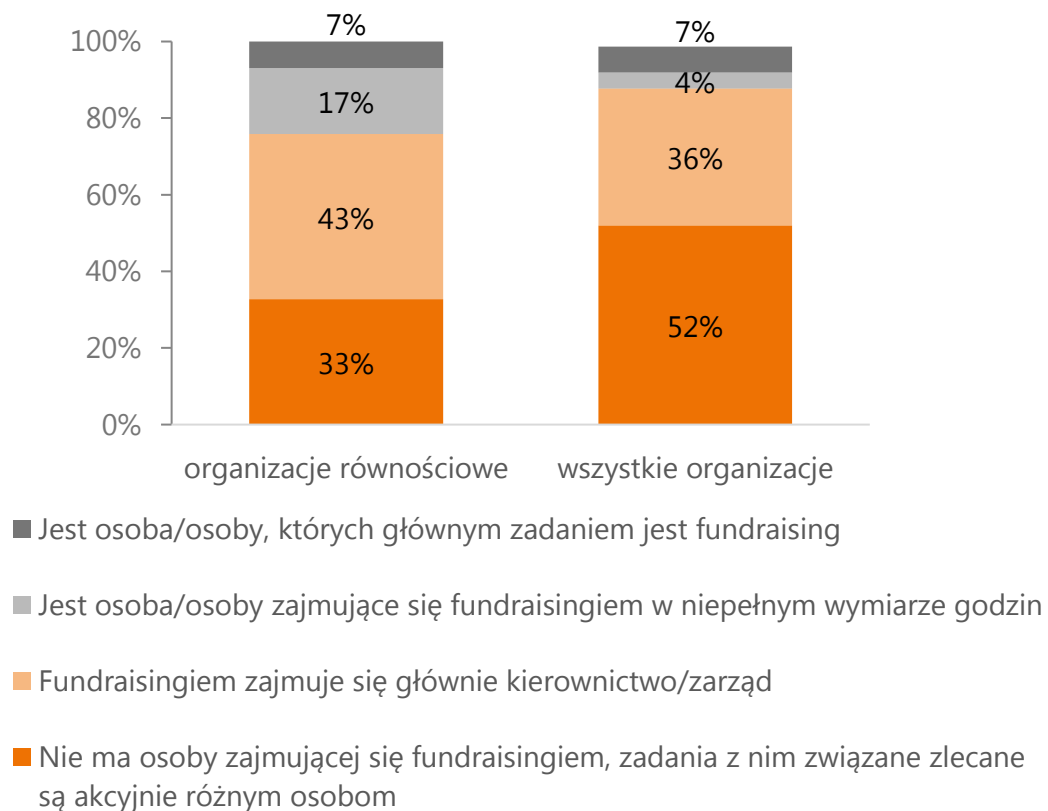
Oceniając skuteczność metod fundriasingowych po ich rezultatach, należy uznać, że działania organizacji równościowych przynoszą lepsze efekty niż działania pozostałych organizacji – jak zostało powiedziane, wyróżniają się one częstszym korzystaniem z darowizn i zbiórek publicznych, a także większą liczbą wpłat od osób indywidualnych (jednocześnie nie ma różnic w liczbie darowizn od firm).

Wykres. Liczba osób, od których organizacje otrzymały darowizny w 2017 roku



Jednak na skuteczność fundraisingu wpływają też dostępne organizacjom zasoby kadrowe, których organizacje równościowe mają więcej. Choć niespełna co czwarta z nich (24%) dysponuje co najmniej jednym pracownikiem, który zajmuje się fundraisingiem (w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin), to i tak oznacza to dwa razy większy dostęp do personelu dedykowanego pozyskiwaniu środków niż w pozostałych organizacjach (wśród których 11% ma takich pracowników).

Wykres. Zasoby kadrowe zajmujące się fundraisingiem



W materiale zebrany w trakcie wywiadów wybrzmiało, że organizacje równościowe mają świadomość wagi działań fundraisingowych, choć jednocześnie borykają się z trudnościami w przejściu od tej refleksji do ich profesjonalnego prowadzenia.

Fundraiserów ogólnie w Polsce jest mało albo ich tak naprawdę nie ma. W tym momencie jesteśmy tak naprawdę w kropce, bo docelowo prawdopodobnie wyłudzujemy w modelu, od którego chcieliśmy uciec – to znaczy chcieliśmy uciec od czegoś takiego, że to tak naprawdę na nas spadnie, że my w piątkę się będziemy tym zajmować [R5].

Nie mamy pieniędzy na to, żeby zatrudnić ekspertkę od fundraisingu, więc my się tego uczymy [R8].

Przytoczone wypowiedzi obrazują specyficzne podejście do fundraisingu większości badanych organizacji równościowych, polegające na **rozproszeniu odpowiedzialności za pozyskiwanie środków na wszystkich członków zarządu lub nakładanie na kogoś tych obowiązków jako dodatkowych obok innych zadań**. Przedstawiciele badanych organizacji przyznawali, że ani oni, ani inne osoby zaangażowane w działania danej organizacji, nie mają w tym zakresie potrzebnego doświadczenia i kompetencji:

U nas tak naprawdę nie miał kto zająć się tym do tej pory [R3].

Nie chcę się zajmować finansami. Finansuję to sam [R10].

Nie mamy człowieka, który by się tym zajął [R1].

Jestem selfmademanem [R2].

Nie przykładamy do tego wagi i nie bardzo wiemy, jak to robić. Ja nawet prywatnie jestem słaba w pieniądzach. Nie pochłania mnie to, nie ciekawi [R7].

W zakresie planowania strategii finansowej rozmówcy wskazywali, że **ich organizacje w okresie najbliższych kilku lat zamierzają podnosić swoje kompetencje w obszarze zdobywania środków i uniezależniania ich organizacji od funduszy publicznych poprzez zastosowanie innowacyjnych narzędzi fundraisingowych**. Jednak wyraźnie to jedynie plany. Oddają to następujące wypowiedzi:

Pracujemy nad czymś takim jak program lojalnościowy. Natomiast póki co to jest praca koncepcyjna – zobaczymy, co z tego będzie, Zastanawialiśmy się też nad zrobieniem fundraisingu za granicą – Londyn, Paryż czy coś w tym stylu. To jest jeszcze temat nieprzetarty [R5].

Podnosimy swoje kompetencje w tym zakresie, ale nadal mam poczucie, że jesteśmy w tym słabi i że jesteśmy zbyt zależni od tych europejskich pieniędzy [R7].

Mamy garstkę takich osób, które co miesiąc nam wlewają pieniądze, darowiznę na cele statutowe. Kończymy z Facebookiem robić procedurę dotacyjnego kliknięcia, bo staje się to standardem. To znaczy coraz więcej organizacji w to idzie, to też jest proste dla darczyńców. Badamy tę grupę, do której chcemy trafić [R6].

Być może finansowanie społecznościowe przez crowdfunding, ale to jest najmniej na razie skryształizowany pomysł [R1].

Rozmówcy wskazywali na różne narzędzia, które w przyszłości chcieliby wykorzystywać – wskazywano tu na współpracę z darczyńcami indywidualnymi oraz biznesem. Te obszary były zdecydowanie najsłabiej rozpoznane przez rozmówców. Z kolei lepiej na tym tle wypadła ocena kompetencji w zakresie crowdfundingu czy prowadzenia działalności odpłatnej przez organizację czy też budowanie kampanii w celu zdobycia 1% podatku. Rozmówcy podkreślali, że stabilność finansowa jest punktem wyjścia dla rozwoju organizacji i jej profesjonalizacji, ponieważ pozwala na realizację działań merytorycznych oraz zatrudnienie kompetentnej kadry.

Kapitał ludzki

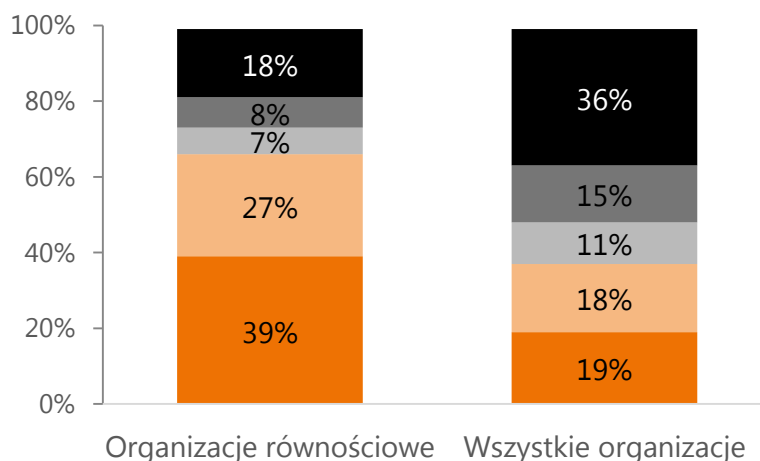
W kontekście kapitału ludzkiego organizacji można mówić o kilku grupach osób zaangażowanych w działania stowarzyszeń i fundacji. W tym opracowaniu skupimy się na pracownikach i pracowniczkach, wolontariuszach i wolontariuszkach oraz współpracujących z organizacjami ekspertach i ekspertkach.

Pracownicy i pracowniczki

66% organizacji równościowych ma stałe, płatne zespoły pracownicze – 39% organizacji zatrudnia co najmniej jedną osobę na umowę o pracę, a pozostałe 27% organizacji nie zatrudnia nikogo na umowę o pracę, a wyłącznie na innego rodzaju umowy. Oznacza to, że wskaźnik zatrudnienia wśród organizacji równościowych jest niemal dwukrotnie wyższy niż w przypadku wszystkich organizacji. W całym sektorze pozarządowym 37% organizacji ma stałe zespoły pracownicze – w tym 19% organizacji oferuje umowy o pracę, a 18% wyłącznie innego rodzaju umowy.

18% organizacji równościowych opiera się wyłącznie na pracy społecznej, w całym sektorze – dokładnie dwukrotnie więcej, czyli 36%.

Wykres. Formy zatrudnienia w organizacjach



- Organizacja w żaden sposób nie płaci za pracę
- Organizacja wyłącznie sporadycznie zleca pracę
- Organizacja ma wyłącznie stałych współpracowników i współpracowniczki
- Organizacja ma stałych pracowników i pracowniczki, ale nikogo nie zatrudnia na umowę o pracę
- Organizacja zatrudnia na umowę o pracę

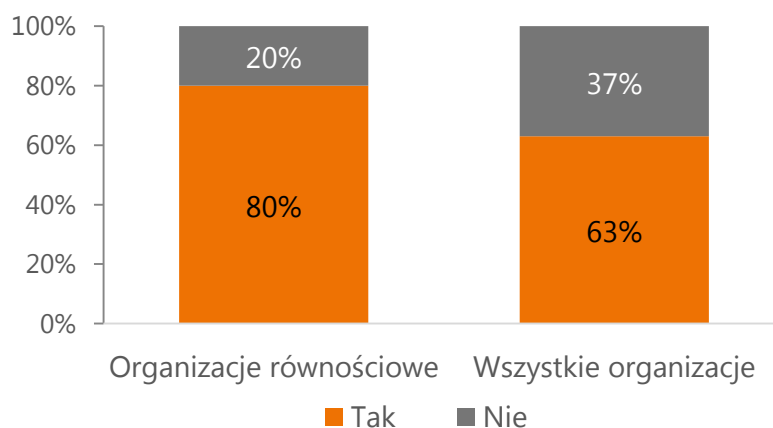
Mimo że organizacje równościowe częściej niż w całym sektorze zatrudniają stałą kadre, to jednak także wśród nich, podobnie jak w całym trzecim sektorze, widoczna jest tendencja do podejmowania współpracy z wykorzystaniem umów cywilnoprawnych. Z wywiadów indywidualnych wynika, że **zatrudnianie pracowników i pracowniczek na podstawie umów o pracę jest wciąż rzadkością. Jeśli już, dotyczy to zwykle osób koordynujących projekty, zatrudnionych na okres ich realizacji.** Co charakterystyczne, w większości organizacji, których przedstawiciele i przedstawicielki brali udział w wywiadach, pracownicy i pracowniczki pracują zawodowo także w innych podmiotach – są to korporacje, instytucje administracyjne, ale też organizacje pozarządowe. Podkreślano, że tylko w ten sposób możliwe jest zapewnienie stabilności finansowej tych osób. Pojawił się także wątek wypłacania wynagrodzenia członkom i członkiniom zarządów:

Każda z nas [członkiń zarządu] prowadzi działalność, więc nie podpisujemy umów o pracę, ale to są nasze decyzje. Nasza organizacja stara się dawać umowy o pracę, żeby nie generować masowo umów zlecenie. Bardzo chcemy planować pozyskiwanie grantów w taki sposób, żeby zapewnić ciągłość zatrudnienia pracowników. Zaczynamy się zastanawiać, czy być może nie zmienić zapisów w statucie i nie pozwolić na wynagradzanie osób z zarządu, bo jednak tej pracy jest ogrom [R8].

Wolontariusze i wolontariuszki

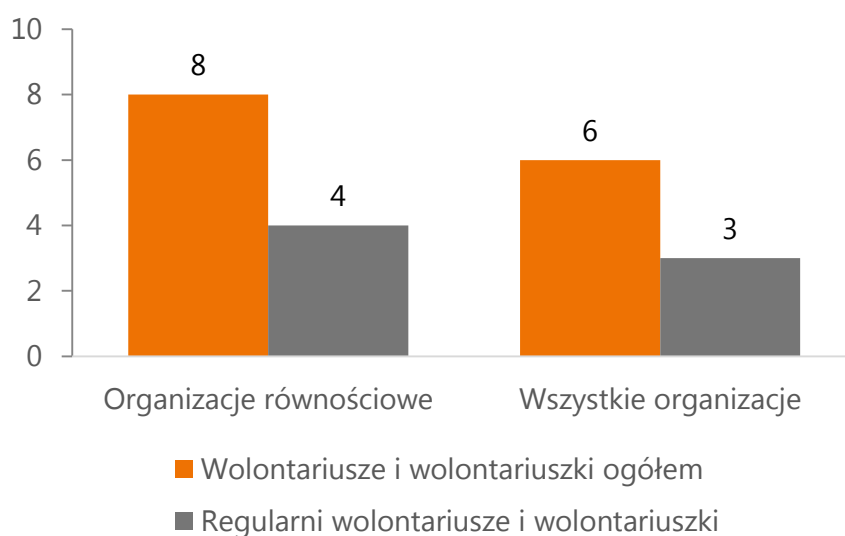
80% organizacji równościowych współpracuje z wolontariuszami i wolontariuszkami, czyli osobami, które nie należą do organizacji, ale dobrowolnie i nieodpłatnie angażują się w jej działania. W gronie wszystkich organizacji tych korzystających z wolontariackiego wsparcia jest zdecydowanie mniej, bo 63%.

Wykres. Korzystanie przez organizacje z wolontariatu



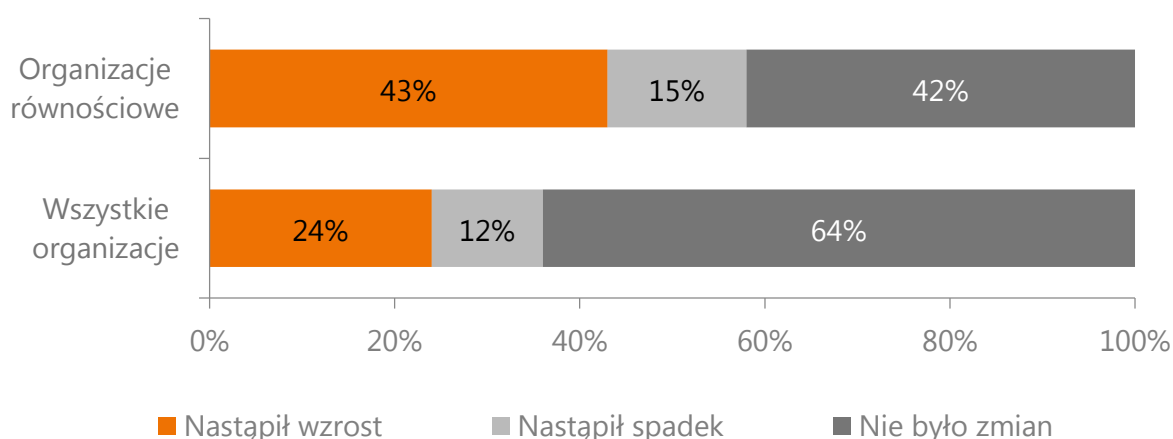
Organizacje równościowe nie tylko częściej współpracują z wolontariuszami i wolontariuszkami, ale też mają większe zespoły wolontariackie w porównaniu do wszystkich stowarzyszeń i fundacji. W organizacji równościowej angażuje się przeciętnie 8 wolontariuszy i wolontariuszek, a 4 włącza się w działania przynajmniej raz w miesiącu (wśród wszystkich organizacji jest to odpowiednio 6 i 3 wolontariuszy i wolontariuszek).

Wykres. Liczba zaangażowanych wolontariuszy i wolontariuszek



Organizacje równościowe współpracujące z wolontariuszami i wolontariuszkami niemal dwukrotnie częściej – w porównaniu do wszystkich stowarzyszeń i fundacji korzystających z wolontariackiego wsparcia – zwiększyły swoje zespoły wolontariackie w ciągu ostatniego roku. Jednocześnie, odsetek organizacji, które pracują z mniejszą liczbą wolontariuszy i wolontariuszek niż przed rokiem, w obu grupach jest na zbliżonym poziomie.

Wykres. Zmiana liczby wolontariuszy i wolontariuszek w ciągu ostatniego roku



86% organizacji równościowych (czyli niemal dokładnie tyle samo, co wszystkich organizacji) podejmuje różnego rodzaju działania w celu znalezienia wolontariuszy i wolontariuszek. W przypadku organizacji równościowych działania te najczęściej polegają na przekazywaniu informacji przez znajomych, rodzinę dotychczasowych wolontariuszy i wolontariuszki oraz na publikowaniu ogłoszeń/informacji w internecie.

O współpracy z wolontariuszami i wolontariuszkami pytano także w ramach wywiadów indywidualnych. W odniesieniu do tego obszaru badanie wyraźnie wykazało, że **brak jest wyraźniej wizji dotyczącej pozyskiwania i angażowania ochotników i ochotniczek**

w działania organizacji równościowych. Problemem jest też długoterminowa współpraca – przeważa wolontariat akcyjny. W żadnej z organizacji, których przedstawicielki i przedstawiciele brali udział w badaniu, nie ma osoby odpowiedzialnej za współpracę z wolontariuszami i wolontariuszkami – koordynatora lub koordynatorki wolontariatu. Są to jednak problemy występujące w całym trzecim sektorze.

Nie mamy stałego wolontariatu w organizacji. Być może uda nam się to wypracować, ale cały czas to jest dosyć skomplikowane wyzwanie. Na razie wolontariusze, wolontariuszki są poszukiwani do konkretnych projektów [R1].

Czasami, jak nie jesteśmy gotowi na wolontariusza, wolontariuszkę, który chce z nami pracować, to nie korzystamy z tego, bo nie mamy zadań, które moglibyśmy dać. Nie mamy trochę też pomysłu, jak takie osoby wykorzystać [R1].

To jest jedna z przeszkód czy rzeczy do zrobienia. Powinniśmy szerzej myśleć o wolontariacie [R6].

U nas to jest na zasadzie, że się samo dzieje, nie mamy systemu naboru [R8].

Wolontariusze przychodzą i odchodzą. Jest ciężko z wolontariuszami, jeżeli my nie mamy stałych godzin pracy. Musi ktoś ich przeszkolić, musi ktoś ich przygotować [R9].

W temacie współpracy z wolontariuszami i wolontariuszkami pojawiło się także pytanie dotyczące **wpływu misji organizacji na motywację potencjalnych ochotników i ochotniczek.** Zdaniem rozmówców i rozmówczyń fakt, że dana organizacja działa na rzecz równości i praw człowieka ma duże znaczenie dla osób, które zgłaszają się, aby świadczyć nieodpłatnie swoją pomoc. Z pewnością misja, która wiąże się z przeciwdziałaniem dyskryminacji, ochroną praw człowieka ogranicza krąg zainteresowanych. Komentowano to w ten sposób:

Myślę, że nasza misja może trochę utrudnić pozyskiwanie wolontariuszy. Nie każdy chce być wolontariuszem w miejscu z „żydowskie” w nazwie [R2].

My nie pójdziemy z kampanią masową i my nie będziemy WOŚP-em. To jest oczywiste. Musimy celować w konkretne grupy, z których ci wolontariusze mogą do nas przyjść [R5].

Odnosząc się do kwestii znaczenia misji, badani zwracali uwagę, że potencjalnych wolontariuszy i wolontariuszki przyciąga podzielanie idei widocznej w działaniach organizacji czy wspólnota wartości. Jednocześnie wskazywano, że mimo wszystko zdarzają się pomyłki:

Pamiętam, jak traciłem godziny na spotkania, bo przychodził ktoś, znając tylko naszą nazwę, i zdarzało się, że wypowiadał kwestie rasistowskie albo antyuchodźcze – kompletnie bez wiedzy [R5].

Nawiązując do tej wypowiedzi, trzeba zauważyć, że przedstawiciele i przedstawicielki badanych organizacji równościowych zwracali uwagę na to, że **zaangażowanie w działania organizacji o określonym profilu wymaga często już konkretnej wiedzy**, np. organizacja wspierająca

migrantki czy migrantów zdecydowanie częściej będzie potrzebowała tłumaczy niż księgowych. Wyzwaniem jest także organizowanie wolontariatu rówieśniczego czy angażowanie grupy docelowej jako wolontariuszy. Wreszcie, warunkiem koniecznym jest **zapewnienie wolontariuszom i wolontariuszkom bezpieczeństwa**. Rozmówcy i rozmówczynie podawali przykłady nieprzyjemnych sytuacji, w których znaleźli się wolontariusze i wolontariuszki posługujący się językiem niemieckim, wspierający migrantów i migrantki czy dzieci romskie.

O tym, że specyfika organizacji równościowych przyciąga wolontariuszy i wolontariuszki o sprecyzowanych poglądach i oczekiwaniach, świadczą poniższe wypowiedzi:

Uważam, że ważny jest nasz komunikat, że jesteśmy bezpieczną organizacją w takim szerokim rozumieniu. Używamy języka równościowego, czulego na różne tożsamości i nie jesteśmy nudziarzami, nudziarami [R1].

Wydaje mi się, że ludzi przyciąga otwartość. To znaczy pozwalamy ludziom przyjść tutaj z głową pełną pomysłów (...) i często staramy się znaleźć sposoby ich realizacji [R3].

Wolontariusze potrzebują poczucia sensu i dowartościowania [R4].

W opinii rozmówców i rozmówczyń **istotnym czynnikiem motywującym do angażowania się w działania organizacji równościowych jest sytuacja polityczna w Polsce**. Do tej kwestii odnosili się wszyscy, a dobrze oddają to poniższe wypowiedzi:

Polityka tak dokopała ludziom, są tak wkurzeni, że zrobią wszystko i będą się angażować społecznie. Te wszystkie marsze zbierają większe żniwo, dlatego że wkurzeni ludzie starają się dać upust emocjom [R2].

Moja obserwacja jest taka, że polaryzacja społeczeństwa z jednej strony utrudnia pracę, ale z drugiej strony konsoliduje każdą ze stron. Ludzie mają większą gotowość, większą motywację, są bardziej zmobilizowani i chętni [R7].

Mam wrażenie, że ostatnio w środowiskach osób działających w organizacjach jest duże zmęczenie tą trudną sytuacją polityczną. Ona jest wyzwaniem w ocenie organizacji równościowych [R8].

Eksperci i ekspertki

Jeśli chodzi o współpracę organizacji równościowych z ekspertami i ekspertkami, trzeba podkreślić, że **zaplecze eksperckie jest ich istotnym atutem**. Często są to osoby będące jednocześnie członkami i członkiniami organizacji, ale również często sojusznicy i sojuszniczki działań. Można wśród nich wymienić specjalistów i specjalistki różnych dziedzin, m. in. prawa, psychologii czy socjologii.

Od lat współpracujemy z tymi samymi osobami. To, co się zmienia, to poziom ich wykształcenia. Jedna z psycholożek wybrała dodatkowe studia po to, żeby podnieść swoje kwalifikacje i móc nam bardziej pomagać [R3].

W kontekście współpracy z ekspertami i ekspertami zewnętrznymi trzeba jednak zwrócić uwagę na **zjawisko zniechęcenia czy wręcz wypalenia**. Tak skomentowała to jedna z rozmówczyń:

Mam wrażenie, że eksperci, którzy angażowali się w nasze działania około-migracyjne, słabną. Dostłownie nie mają już energii, żeby się tym zajmować. Jak czują, że kopią się z koniem bez przerwy, to albo potrzebują przerwy, albo w ogóle zmieniają swoje zajęcie [R7].

Właśnie to zniechęcenie, związane z trudną sytuacją, w jakiej znajdują się organizacje równościowe, wpływa niekorzystnie na motywację nie tylko ekspertów i ekspertek zewnętrznych, ale też osób z zespołu pracowniczego i wolontariackiego. Rozmówcy dzielili się refleksją, że rozumieją młode osoby, które wypalają się i rezygnują ze współpracy, angażując się w innych obszarach.

Sieci kontaktów

Partnerzy

Organizacje równościowe utrzymują kontakty z wieloma partnerami. Najważniejszym partnerem jest dla nich środowisko polskich organizacji pozarządowych – aż 96% organizacji równościowych ma z nim relacje (dokładnie przyjrzymy się im za chwilę). Na drugim miejscu w rankingu partnerów znajdują się lokalne media (86% ma z nimi kontakty), a na trzecim – środowisko akademickie (85%). Co ciekawe, w rankingu partnerów wszystkich organizacji media lokalne zajmują czwartą pozycję (77% wszystkich organizacji ma z nimi kontakty), a świat akademicki nie mieści się nawet w pierwszej dziesiątce (40%).

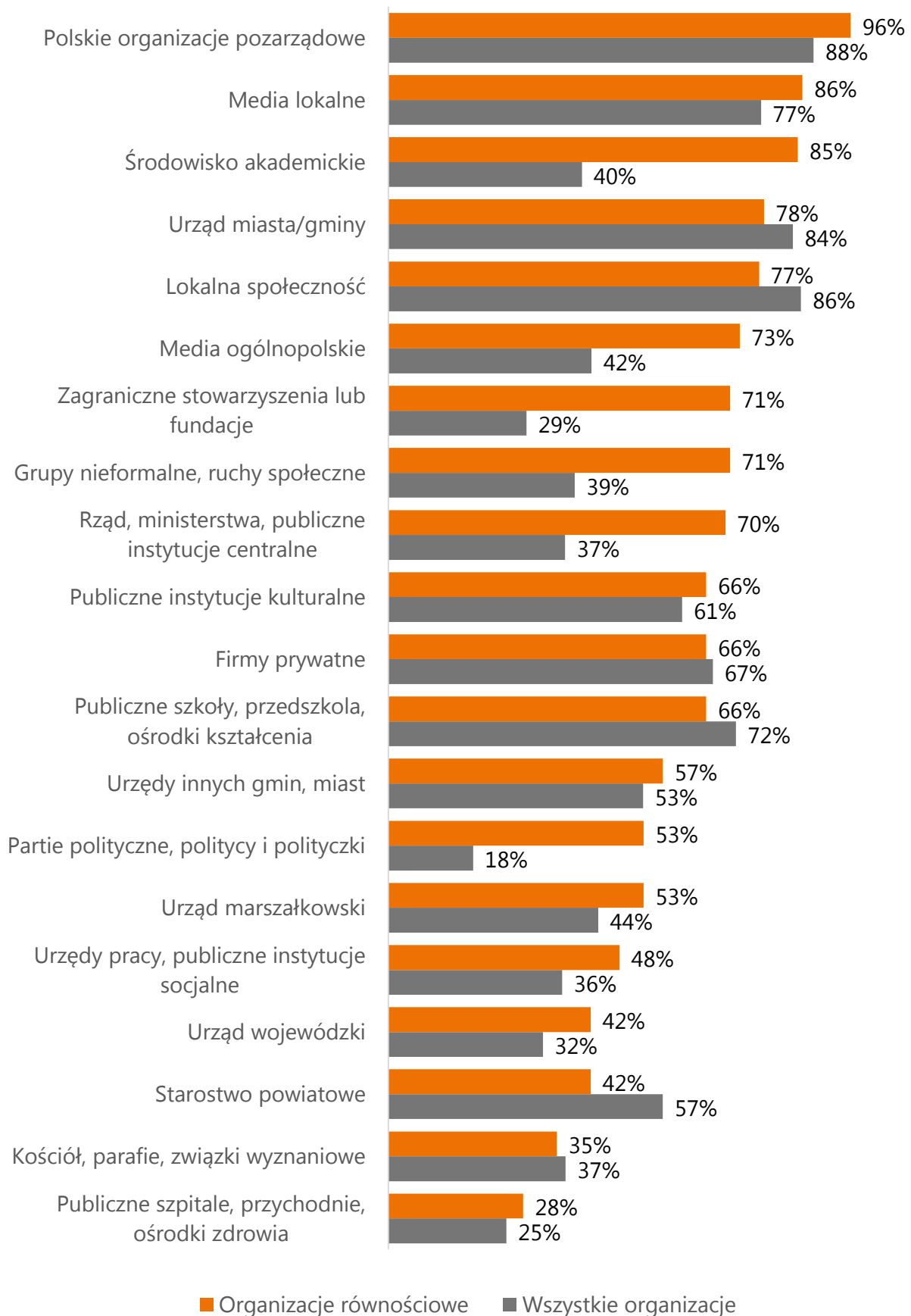
Organizacje równościowe zdecydowanie częściej niż wszystkie organizacje kontaktują się z ogólnopolskimi mediami, instytucjami rządowymi i centralnymi, grupami nieformalnymi, partiami politycznymi, politykami i polityczkami. Mniej relacji mają z kolei z lokalnym samorządem, mieszkańcami najbliższej okolicy oraz starostwem powiatowym.

Dane te pokazują, że relacje z otoczeniem organizacji równościowych mają odmienną specyfikę niż kontakty wszystkich stowarzyszeń i fundacji. Z pewnością wpływ na utrzymywanie kontaktów z ogólnopolskimi partnerami (ministerstwa, media) ma typowa dla organizacji równościowych szeroka, ogólnopolska skala działania. Ta sama cecha przekłada się z kolei na mniejszą częstotliwość relacji z lokalnymi partnerami. Przykładowo, 77% organizacji równościowych utrzymuje relacje z mieszkańcami najbliższej okolicy, a tylko dla 17% z nich są to kontakty częste i regularne.

Na podstawie wywiadów indywidualnych nie można sformułować jednoznacznego wniosku w sferze współpracy z najbliższym otoczeniem lokalnym, ponieważ **wiele z organizacji równościowych prowadzi działania w skali ogólnopolskiej czy też skierowane do określonych grup odbiorców**. Niemniej rozmówcy i rozmówczynie zgodnie twierdzili, że nie spotykają się z wrogością wśród sąsiadów, tam, gdzie organizacja ma swoją siedzibę.

Listę partnerów wraz z odsetkiem organizacji utrzymujących z nimi relacje przedstawia poniższy wykres.

Wykres: Kontakty organizacji z partnerami



Przedstawiciele i przedstawicielki badanych w wywiadach organizacji równościowych zgodnie deklarowali, że **reprezentowane przez nich podmioty są otwarte na współpracę z bardzo szerokim gronem instytucji i innych organizacji w zakresie realizacji celów zgodnych z ich misją**. Oddają to poniższe wypowiedzi:

Współpracujemy z każdym wokół jakiejś konkretnej sprawy. To jest dla nas duża wartość [R10].

Nie jesteśmy takim środowiskiem, które pali mosty [R1].

Budujemy relacje poprzez działania, które prowadzimy – poprzez dialog, poprzez otwartość [R3].

Zawsze współpracujemy. Jak zaczniemy się dzielić, to nic nie zdołamy zrobić [R4].

Z wypowiedzi rozmówców i rozmówczyń wynika, że **specyfika działania organizacji równościowych wiąże się ze współpracą o charakterze merytorycznym z różnymi podmiotami**, takimi jak samorządy prawnicze, międzynarodowe instytucje zajmujące się prawami człowieka, ośrodki akademickie czy sieci badawcze. Trzeba dodać, że prawie wszystkie organizacje równościowe objęte badaniem jakościowym miały w swoich doświadczeniach działania edukacyjne kierowane do dzieci i młodzieży oraz kadry pedagogicznej (zgodnie z wynikami badania sondażowego 66% organizacji równościowych utrzymuje kontakty ze szkołami). W tym kontekście zwracano uwagę, że **w ostatnich latach szkoły zamknęły się na tego typu współpracę i rezygnują z zajęć dedykowanych uczniom i uczennicom**. W toku wywiadów padały takie przykłady:

Mieliśmy przykre doświadczenia podczas warsztatów antydyskryminacyjnych. Urząd miejski wywierał naciski na szkoły. Wiem, że prowadzono nieoficjalne rozmowy z dyrektorami szkół, żeby nie zgłaszali młodzieży na nasze warsztaty [R1].

Moim zdaniem są to bardzo polityczne decyzje, jaka tematyka jest dobra, a jaka nie i czego będziemy uczyć naszych nauczycieli, nauczycielki [R8].

Upolitycznienie tematyki antydyskryminacyjnej spowodowało, że zajęcia odbywają się w siedzibie organizacji i w efekcie znacznie częściej kierowane są do nauczycieli i nauczycielek, którzy następnie wykorzystują te treści podczas lekcji.

To jest dla mnie ważne, jak widzę, że nauczyciele, którzy korzystają z naszych akademii rocznych, polecają je innym [R2].

Co ciekawe, w odnotowanych wypowiedziach pojawiły się sformułowania wskazujące na dość trudną współpracę z instytucjami publicznymi. Współpraca ta, zarówno na szczeblu rządowym, jak i samorządowym, jest uwarunkowana czynnikami politycznymi. Zdarza się, że **zmiana osoby decyzyjnej wpływa na kierunek współpracy czy nawet całkowite jej zakończenie, mimo dotychczasowych pozytywnych doświadczeń**. Tak komentowali to rozmówcy:

Nie chcemy zupełnie skreślać administracji państwowej na poziomie centralnym, mówić o niej jako o bycie, z którym nie da się współpracować [R8].

Urząd miejski dostał dużo hejtu z takiego powodu, że nam udzielił dofinansowania. Wydaje mi się, że ktoś tam miał przez to kłopoty. Zostało to zapamiętane [R1].

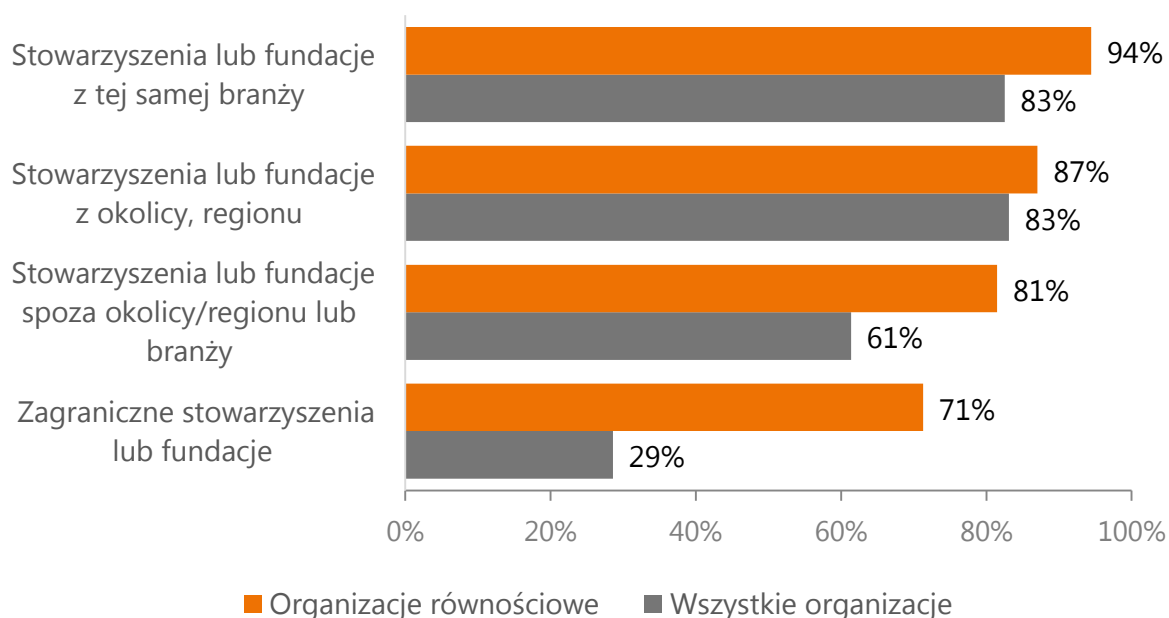
To, co należy ocenić bardzo dobrze w kontekście współpracy organizacji równościowych z otoczeniem, to **pozytywne nastawienie do realizowania działań i myślenie w perspektywie długofalowej, tak by nie skreślać możliwości współdziałania w przyszłości:**

Mam nadzieję, że działania równościowe będą jeszcze szerzej w przyszłości zakrojone przez współpracę z nauczycielami i nauczycielkami, żeby pokazać, że wartości włączające są naszym wspólnym interesem [R2].

Kontakty wewnątrz sektora pozarządowego

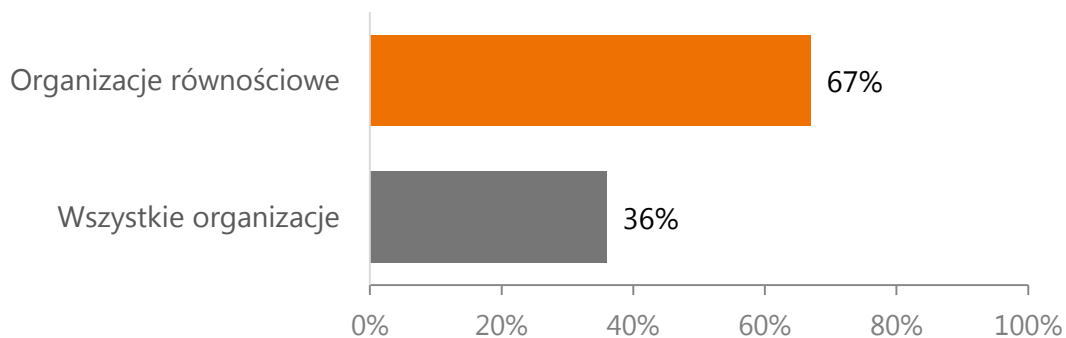
Organizacje pozarządowe są kluczowym partnerem w działaniach organizacji równościowych – najczęściej są to relacje z innymi stowarzyszeniami i fundacjami działającymi w branży równościowej (94% ma tego typu relacje). Bardzo ważne, szczególnie na tle kontaktów wszystkich organizacji, są relacje organizacji równościowych z zagranicznymi stowarzyszeniami i fundacjami – ma je 71% równościowych i tylko 29% wszystkich organizacji.

Wykres: Kontakty z innymi organizacjami pozarządowymi



Silne osadzenie organizacji równościowych w środowisku pozarządowym potwierdzają też dane o ich „usieciowieniu”. 67% organizacji równościowych należy do różnego rodzaju porozumień organizacji pozarządowych. Najczęściej są to porozumienia międzynarodowe, ogólnokrajowe i branżowe – odpowiednio 42%, 39% i 37% organizacji równościowych do takich należy (w skali całego sektora wskaźniki te wynoszą odpowiednio 7%, 18% i 14%).

Wykres. Przynależność do porozumień organizacji pozarządowych



Problemy, potrzeby i nastroje

Problemy

Podstawową bolączką organizacji równościowych, podobnie jak wszystkich innych polskich stowarzyszeń i fundacji, są trudności w zdobywaniu środków na prowadzenie działań – narzeka na to 73% organizacji równościowych. Drugim w rankingu problemów organizacji równościowych jest ten dotyczący nadmiernie rozbudowanej biurokracji administracji publicznej (72% wskazań), a trzecie miejsce zajmuje problem skomplikowanych formalności związanych z korzystaniem ze środków grantodawców, sponsorów i funduszy unijnych (68%).

Porównując bolączki organizacji równościowych z tymi, z którymi zmagają się wszystkie organizacje, można dostrzec, że wśród organizacji równościowych mniejsze znaczenie mają problemy związane z kapitałem ludzkim. Te w całym sektorze są niezwykle palące. W porównaniu do całego sektora pozarządowego mniejsza część organizacji równościowych zмага się ze znalezieniem osób gotowych do bezinteresownego działania i trudnościami z utrzymaniem personelu. Z kolei wśród organizacji równościowych problemem bardziej dotkliwym niż w dla wszystkich polskich organizacji jest znużenie i wypalenie liderów.

Pełną listę problemów wraz ze wskazaniami organizacji równościowych i wszystkich organizacji prezentuje wykres zamieszczony poniżej.

Wykres. Problemy odczuwalne przez organizacje



A na jakie problemy zwracali uwagę przedstawiciele i przedstawicielki organizacji równościowych w ramach wywiadów indywidualnych? Poniżej prezentujemy wątki, które były podnoszone najczęściej i były najszerzej komentowane. Część z nich pokrywa się z tymi z badania ankietowego, jest ich rozwinięciem, część natomiast to tematy nowe, dotyczące specyfiki funkcjonowania organizacji równościowych w obecnym kontekście społeczno-politycznym (były one trudne do uchwycenia w ankiecie).

- Z perspektywy organizacji równościowych największym problemem jest społeczne przyzwolenie na mowę nienawiści, hejt i stereotypowe myślenie, podsycane przez polityków i media. Takie warunki działania przekładają się chociażby na trudności związane z utrzymaniem personelu organizacji – skutkują spadkiem motywacji do działania i wypaleniem kadry.
- Kolejnym wątkiem dotyczącym ludzi zaangażowanych w działania organizacji jest brak wyraźnej wizji dotyczącej pozyskiwania i angażowania w działania wolontariuszy i wolontariuszek. Problemem jest też długoterminowa współpraca – przeważa wolontariat akcyjny.
- Zatrudnianie pracowników i pracowniczek organizacji równościowych na podstawie umów o pracę jest wciąż rzadkością. Jeśli ma miejsce, dotyczy zwykle osób koordynujących projekty, zatrudnianych na okres ich realizacji. Stosowaną podstawą współpracy są umowy cywilnoprawne. Tym samym osoby zatrudnione zmagają się z brakiem stabilności zatrudnienia.
- Na kłopoty z personelem wpływają też „pokazowe” kontrole prowadzone przez różne instytucje (ZUS, urząd skarbowy, Państwowa Inspekcja Pracy) czy wizyty Policji. Tego typu kontrole sprawiają, że od organizacji odchodzą współpracownicy i współpracownice, a także wpływają one niekorzystnie na odbiorców i odbiorczynie usług i działań organizacji.
- Wiele organizacji równościowych spotyka się z różnymi uogólnieniami i stereotypami ze strony zewnętrznych odbiorców, co często prowadzi do wypaczonego czy ograniczonego postrzegania działań organizacji, np. każda organizacja działająca na rzecz równości skupia osoby o odmiennej orientacji, organizacje działające na rzecz praw kobiet to „aborcjonistki” itp.
- Bieżący kontekst społeczno-polityczny doprowadził do sytuacji, w której instytucje publiczne wycofują się ze współpracy z organizacjami równościowymi. Szczególnym tego przykładem jest postawa szkół, które – obawiając się restrykcji – nie zgadzają się na prowadzenie zajęć antydyskryminacyjnych dla uczennic i uczniów. Regułą stało się, że szkolenia i warsztaty prowadzone są poza szkołą, najczęściej w siedzibie organizacji i kierowane są głównie do nauczycieli i nauczycielek, a nie bezpośrednio do uczniów i uczennic. Zwykle przyczyny zakończenia współpracy są pozamerytoryczne – zmiana osoby decyzyjnej wpływa na kierunek współpracy czy nawet całkowite jej zakończenie, mimo dotychczasowych pozytywnych doświadczeń.
- Organizacje równościowe doświadczają ograniczenia możliwości finansowania swoich działań. Nie korzystają środków publicznych z dwóch powodów – po pierwsze

w ostatnich latach otrzymują te środki coraz rzadziej, a po drugie obawiają się, że korzystanie z tych środków będzie powodem uciążliwych kontroli lub może prowadzić do konieczności zwrotu dotacji z powodów pozamerytorycznych. To z kolei wpływa na kłopoty z płynnością finansową wielu organizacji i prowadzi do efektu hibernacji – zawieszenia lub ograniczenia działań, aby przetrwać.

- Wyjściem z trudnej sytuacji finansowej mogłyby być fundraising, w tym pozyskiwanie środków od darczyńców prywatnych. Przedstawiciele i przedstawicielki organizacji równościowych mają jednak niskie kompetencje w zakresie fundraisingu. Problemem jest rozproszeniu odpowiedzialności za pozyskiwanie środków na wszystkich członków zarządu lub nakładanie na kogoś tych obowiązków jako dodatkowych, obok innych zadań. Niewiele organizacji zatrudnia profesjonalnych fundraiserów. Trudnością dla organizacji równościowych jest pozyskiwanie darczyńców indywidualnych, budowanie i utrzymywanie z nimi relacji oraz podejmowanie działalności ekonomicznej (odpłatnej i gospodarczej).

Przyjrzyjmy się jeszcze problemowi braku poczucia bezpieczeństwa, który w badaniu ankietowym ukazał się jako istotnie częściej doświadczany przez organizacje równościowe (56% wskazań) niż wszystkie organizacje (33% wskazań). Jego znaczenie potwierdziły też wywiady indywidualne. W sondażu zapytaliśmy organizacje, które przyznały, że doświadczają tego problemu, w jakim wymiarze odczuwają wspomniane zagrożenie. Okazuje się, że jest to przede wszystkim brak stabilności finansowej. Ponad połowa organizacji obawia się nadmiernych kontroli ze strony organów państwa, a nieco mniej niż połowa czuje zagrożenie wynikające z potencjalnych zmian w prawie.

Wykres. Wymiary problemu braku poczucia bezpieczeństwa [wśród organizacji, które wskazały na doświadczanie problemu „Brak poczucia bezpieczeństwa”]



Potrzeby

W rankingu potrzeb organizacji równościowych pierwsze miejsce zajmuje chęć poszerzenia działalności organizacji, np. wprowadzenie nowych usług lub produktów (44% wskazań). Na drugiej pozycji jest potrzeba zatrudnienia (dodatkowych) pracowników i pracowniczek na stałe (41%), a na trzeciej – potrzeba uzyskania środków na wkład własny do projektów (36%).

Organizacje równościowe są bardzo nastawione na podnoszenie kompetencji osób zaangażowanych w działania organizacji. Potrzebę doszkalania dostrzega aż 97% z nich, podczas gdy w całym sektorze szkolić chce się 83% organizacji. Wśród organizacji równościowych największe zainteresowanie wzbudzają szkolenia z zakresu: fundraisingu; budowania wizerunku organizacji, promocji i współpracy z mediami; zarządzania finansami; współpracy z biznesem; nowych technologii oraz szkolenia związane z merytorycznym obszarem działalności organizacji.

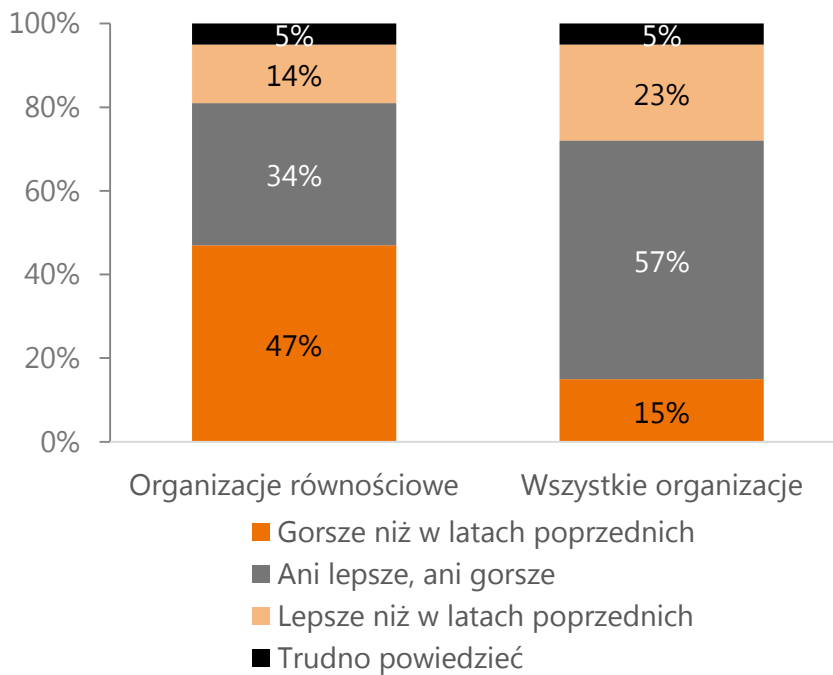
W ramach wywiadów indywidualnych najczęściej wskazywanymi potrzebami były:

- Edukacja społeczeństwa w zakresie tolerancji i praw człowieka, przeciwdziałanie krzywdzącym stereotypom
- Podnoszenie kompetencji osób z organizacji w zakresie fundraisingu, budowania strategii fundraisingowych i zatrudnianie ekspertów i ekspertek zajmujących się pozyskiwaniem środków
- Budowanie strategii pozyskiwania i współpracy z wolontariuszami i wolontariuszkami
- Przestrzeganie przepisów z zakresu prawa pracy, zapewnienie pracownikom i pracowniczkom godnych warunków pracy.

Nastroje

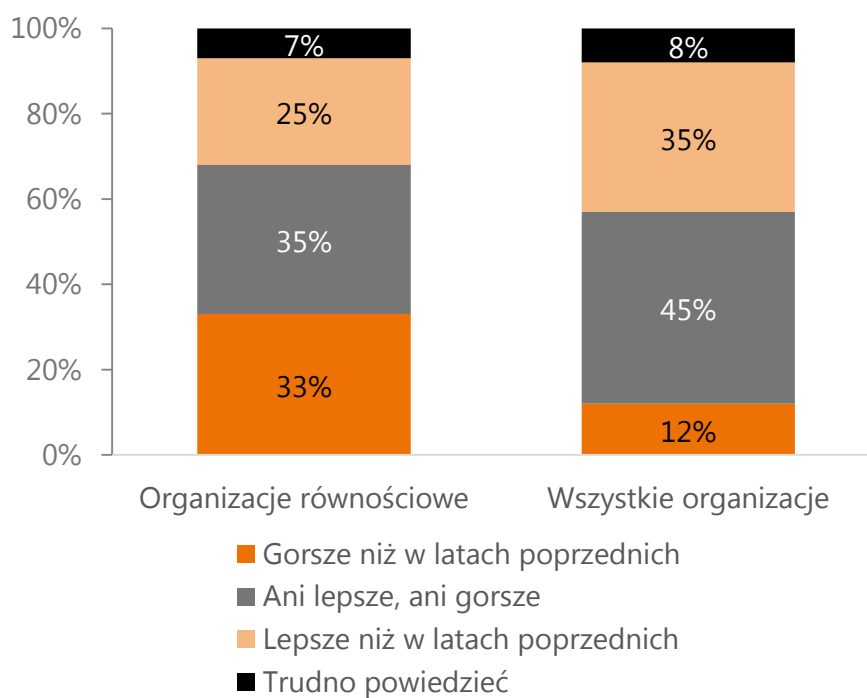
Organizacje równościowe bardzo krytycznie oceniają swoje warunki funkcjonowania w 2017 roku. Niemal połowa (47%) twierdzi, żeby były one gorsze niż w latach poprzednich, podczas gdy w całym trzecim sektorze organizacji wystawiających taką ocenę jest tylko 15%. Warto dodać, że w całym sektorze pozarządowym tak dużej grupy organizacji negatywnie oceniających rok poprzedni nie było od dekady.

Wykres. Ocena warunków działania organizacji w roku 2017



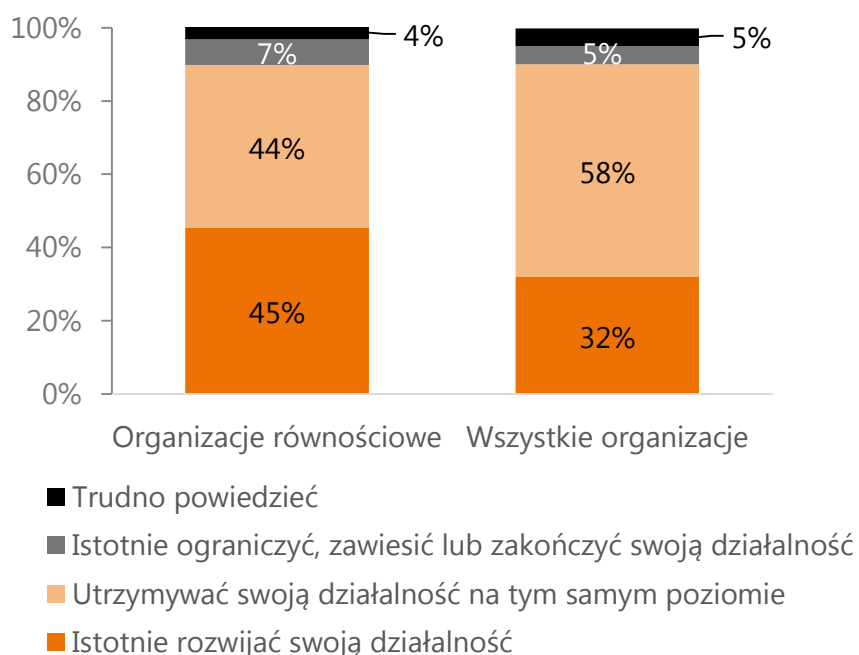
Organizacje równościowe są też pesymistycznie nastawione do swojej przyszłości. Co trzecia organizacja zakłada, że warunki funkcjonowania w 2019 roku będą gorsze niż w latach poprzednich, podobna grupa organizacji spodziewa się, że będą one podobne do warunków w ostatnim czasie. W całym sektorze pozarządowym nastroje są dużo bardziej optymistyczne.

Wykres. Spodziewane warunki działania organizacji w roku 2019



Mimo tak krytycznej oceny warunków działania organizacji w 2017 roku i dość pesymistycznego nastawienia co do przyszłych warunków działania, aż 45% organizacji równościowych chce w najbliższym czasie rozwijać swoją działalność. Taka sama grupa organizacji (44%) jest nastawiona na „przetrwanie”, czyli utrzymanie swojej działalności na tym samym poziomie. 4% organizacji równościowych chce istotnie ograniczyć swoją działalność, a kolejne 3% planuje ją zawiesić lub zakończyć. Wszystkie organizacje są bardziej sceptyczne w planowaniu swojego rozwoju – mniejsza ich część w porównaniu do organizacji równościowych chce rozwijać swoją działalność, a większość jest nastawiona na „przetrwanie”.

Wykres. Plany organizacji na najbliższą przyszłość



Rekomendacje

18 marca 2019 roku odbyło się spotkanie z przedstawicielami i przedstawicielkami 9 organizacji równościowych oraz reprezentantką Zespołu ds. Równego Traktowania Biura Rzecznika Praw Obywatelskich. Celem spotkania było wspólne wypracowanie rekomendacji dla organizacji równościowych, a punktem wyjścia do dyskusji o możliwych rozwiązaniach były wyniki przeprowadzonego badania.

Osoby obecne na spotkaniu:

Anna Chabiera – Zespół ds. Równego Traktowania, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Anna Czerwińska i Agnieszka Grzybek – Fundacja STER

Anna Kozicka – Stowarzyszenie 9dwunastych

Anna Mazurczak i Eliza Rutynowska – Polskie Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego

Dorota Bregin i Aleksandra Kacprowicz – Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej

Ingeborga Janikowska-Lipszyc – Fundacja im. Stefana Batorego

Jolanta Binicka – Fundacja Refugee.pl im. Małgorzaty Jasiczek-Gebert

Karolina Chrzanowska – Stowarzyszenie Program Stacja

Krzysztof Kliszczyński – Stowarzyszenie Lambda

Maciej Kalisz – Helsińska Fundacja Praw Człowieka

Komentarze do badań:

- Współpraca z samorządami stanowi jednocześnie potencjał, ale i wyzwanie dla organizacji równościowych. Samorzady mogą być dobrym i dostępnym partnerem do współpracy, szczególnie w obecnym kontekście społeczno-politycznym (kiedy współpraca z instytucjami centralnymi i rządowymi może być utrudniona). Często jednak barierą jest wzajemny wizerunek obydwu partnerów – z jednej strony organizacje równościowe nie upatrują w samorządzie partnera czy potencjalnego źródła finansowania swoich działań, a z drugiej samorzady posługują się uproszczeniami i stereotypami.
- Bliski związek organizacji równościowych ze środowiskiem akademickim można tłumaczyć niezależnością ideową świata uniwersyteckiego, która zachęca organizacje równościowe do współpracy.
- Dostrzegana jest silosowość, czyli ograniczony zakres współpracy między organizacjami działającymi w różnych obszarach, na przykład między organizacjami zajmującymi się

prawami człowieka a organizacjami działającymi na rzecz równouprawnienia osób z niepełnosprawnościami. Zagadnienie to jest powiązane z kwestią definicji i tożsamości organizacji równościowych – czy organizacje zajmujące się np. wykluczeniem ze względu na wiek, niepełnosprawność, ubóstwo postrzegają się jako organizacje równościowe lub mogą być postrzegane jako równościowe? Wyzwaniem pozostaje odkrywanie wspólnych celów oraz budowanie zaufania pomiędzy organizacjami działającymi na rzecz różnych grup społecznych.

- W ramach organizacji równościowych można mówić o podziale na organizacje progresywne i nieprogresywne. Te pierwsze prowadzą działania ukierunkowane na konkretną grupę odbiorców i odbiorczyń, często posługują się meta-językiem i są zamknięte w „bańce” swojej aktywności i specyfiki działania. Związki z otoczeniem lokalnym nie są istotne z punktu widzenia ich działania i rozwoju, bo kluczową rolę mają dla nich działania równościowe. Z kolei organizacje nieprogresywne są bardziej otwarte na społeczność lokalną, zakorzeniają się w środowisku, poprzez takie związki budują swój wizerunek. Wyzwaniem jest otwarcie organizacji progresywnych na otoczenie, przełamywanie barier.

Wypracowane rekomendacje:

- Odpowiedzią na sytuację finansową organizacji równościowych może być nie tylko szeroko opisany w raporcie fundraising, ale też rozwój działalności gospodarczej i odpłatnej. Działalność ekonomiczna może być szansą na samodzielność finansową, uniezależnienie się od grantów.
- Jako wartościowe wskazywano również zastosowanie metod biznesowych takich jak prowadzenie analizy ryzyka działań organizacji. Takie profesjonalne podejście pozwala na myślenie strategicznie o działaniach organizacji.
- Ważną rekomendacją jest otwarcie organizacji równościowych na nowych, czasem nawet nieoczywistych partnerów. To może przełamać silosowość i zamknięcie organizacji równościowych w swojej „bańce”. Istotny jest również rozwój działań na rzecz osób narażonych na dyskryminację krzyżową (intersekcjonalną) lub wielokrotną, np. kobiet uchodźczyń, kobiet z niepełnosprawnością i starszych.
- Sposobem otwarcia jest też zmiana używanego języka. Zamiast tego, który jest hermetyczny i zamykający, oparty na słowach kluczach zrozumiałych tylko dla osób zaangażowanych, warto używać tego, który jest powszechnie zrozumiały i pomaga w budowaniu sojuszy. Przykładowo, zamiast mówić o przeciwdziałaniu dyskryminacji można mówić o dbaniu o bezpieczeństwo (opierając się na przykładach konkretnych zachowań).
- Rozwój współpracy ze środowiskiem prawniczym może pomóc rozwiązać problemy organizacji równościowych zidentyfikowane w ramach badania takie jak mowa nienawiści, kontrole, żądanie zwrotu środków z dotacji itp. Samorządy prawnicze

(okręgowe izby radców prawnych i rady adwokackie, kancelarie prawne) mogą zaangażować się w taką pracę pro bono.

- Budowanie widoczności organizacji poprzez jej działania (czyli wartości realizowane) można przełamać stereotypowe myślenie o organizacjach równościowych jako tych „na barykadach”. To z kolei kolejny krok w kierunku otwarcia na nowe sojusze, sieci współpracy, a w dalszej perspektywie wzmocnienie organizacji i budowanie relacji z darczyńcami.
- Zwracanie uwagi na budowanie i wzmacnianie zespołu może stanowić odpowiedź na problem nadmiernego obciążenia i wypalenia liderów i liderki organizacji równościowych. Dodatkowo, ważnym elementem jest zapewnienie przestrzeni na autoewaluację zespołu.

Nota metodologiczna

Dane zaprezentowane w niniejszym opracowaniu dotyczą dwóch grup organizacji:

- Organizacji równościowych
- Wszystkich organizacji pozarządowych.

Wykorzystano dwie metody badawcze:

- Badanie ilościowe (ankietowe)
- Badanie jakościowe (wywiady indywidualne).

Jako organizacje równościowe traktuje się w niniejszym opracowaniu organizacje, które w ramach głównego obszaru swojej działalności zajmują się co najmniej jednym z obszarów: ochrona praw i wolności człowieka, ochrona mniejszości, troska o zapewnienie równości szans, przeciwdziałanie dyskryminacji, działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn.

Organizacje równościowe przebadano z wykorzystaniem dwóch metod badawczych: badania ilościowego (ankietowego) i badania jakościowego (wywiady indywidualne). Wszystkie organizacje pozarządowe objęto wyłącznie badaniem ilościowym.

Dane ilościowe pochodzą z badania „Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2018”. Jest to badanie, które Stowarzyszenie Klon/Jawor realizuje cyklicznie co 2-3 lata od 2002 roku. Badanie to ma charakter reprezentatywny dla grupy wszystkich polskich stowarzyszeń i fundacji (próba losowo-warstwowa losowana z rejestru REGON). Próba badawcza w 2018 roku objęła 1300 stowarzyszeń i fundacji. 1100 organizacji przebadano techniką CAWI, a więc za pośrednictwem kwestionariusza on-line wypełnianego samodzielnie przez organizacje, 200 organizacji zostało przebadanych techniką CAPI, czyli wywiadu osobistego przeprowadzanego przez ankietera.

Badanie ilościowe dla grupy organizacji równościowych nie jest reprezentatywne (próba nie miała charakteru losowego). Do badania zapraszano wszystkie organizacje zidentyfikowane jako równościowe, organizacje odpowiadały również na pytanie filtrujące weryfikujące ich przynależność do grupy organizacji równościowych określonej według wyżej opisanego kryterium). W sposób ilościowy przebadano 109 organizacji równościowych – wszystkie za pomocą kwestionariusza on-line. Do badania organizacji równościowych użyto tego samego kwestionariusza, co w przypadku badania reprezentatywnego wszystkich polskich stowarzyszeń i fundacji.

Dodatkowo, przeprowadzono wywiady indywidualne z przedstawicielami i przedstawicielkami 10 organizacji równościowych. Organizacje dobrano tak, aby były one zróżnicowane ze względu na główny obszar swojej działalności (organizacje działające na rzecz równości, praw człowieka, mniejszości seksualnych, migrantów i uchodźców, kobiet, prowadzące edukację

antydiskryminacyjną) oraz lokalizację (organizacje pochodziły z województwa dolnośląskiego, łódzkiego, małopolskiego, mazowieckiego, podlaskiego, podkarpackiego, śląskiego).

Badanie ilościowe realizowano w 2018 roku (badanie CAWI było realizowane od maja do września 2018 roku; badanie CAPI realizowano od października do grudnia 2018 roku). Wywiady indywidualne realizowano w styczniu 2019 roku.

Oznaczenia cytatów, np. R1, R2 oznaczają kolejnych respondentów i respondentki – przedstawicieli i przedstawicielki organizacji równościowych biorących udział w wywiadach indywidualnych.