



HEINRICH  
BÖLL  
STIFTUNG

# Gender Mainstreaming

Jak skutecznie wykorzystać  
jego polityczny potencjał?

# Gender Mainstreaming

Jak skutecznie wykorzystać  
jego polityczny potencjał?

**Publikacja przygotowana w ramach projektu „Reflections on gender mainstreaming”, finansowanego w ramach programu „Globalisierung, Entwicklungsfinanzierung & Gender” Fundacji im. Heinricha Bölla**

Redakcja: **Agnieszka Grzybek**

Koordynatorka projektu „Refleksje nad gender mainstreaming”: **Agnieszka Grzybek**

Projekt graficzny: **Studio 27**

Publikacja wydana przez Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bölla w Polsce  
**Warszawa 2008**

Treści zawarte w tej publikacji odzwierciedlają wyłącznie opinie ich autorów, natomiast nie prezentują oficjalnego stanowiska Fundacji im. Heinricha Bölla

ISBN: 978-83-61340-04-1

Copyright by Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bölla  
Wszelkie prawa zastrzeżone

Publikacja dostępna na stronie:  
**[www.boell.pl](http://www.boell.pl)**

**Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bölla**

ul. Żurawia 45,  
00-680 Warsaw, Poland  
phone: + 48 22 59 42 333  
e-mail: [hbs@boell.pl](mailto:hbs@boell.pl)

# Spis treści

<b>Gender mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego potencjał?</b> .....	5
---	---

Agnieszka Rochon, Agnieszka Grzybek

<b>1. Gender mainstreaming. Co zostało z radykalizmu koncepcji dziesięć lat po Pekinie?</b> .....	9
---	---

Barbara Unmüßig

<b>2. Strategia polityki równości płci w UE i w Niemczech: dwa kroki do przodu, jeden w tył?</b> .....	17
--	----

Claudia Neusüß

<b>3. Studium przypadku: polityka równości płci w Polsce</b> .....	37
--	----

Ewa Rutkowska



# Gender mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego potencjał?

**Agnieszka Grzybek, Agnieszka Rochon**

Fakt, że strategia *gender mainstreaming*, czyli włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki i działań, tłumaczona także – w zależności od kontekstu – jako polityka równości płci, przyjęła się w nowych państwach członkowskich UE, należy zawdzięczać przede wszystkim akcesji europejskiej. Mimo iż wszystkie państwa podpisały pekińską *Platformę działania*, dokument końcowy IV światowej Konferencji w sprawach Kobiet, która odbyła się w 1995 roku, nie potraktowały jej zobowiązań w sposób wiążący. A przecież – jak podkreśla Barbara Unmüßig<sup>1</sup> – konferencja pekińska była kamieniem milowym w rozwoju ruchu kobiecego, bowiem przyjęta przez rządy 189 państw *Platforma działania* była rodzajem „historycznego konsensusu”. Oto przedstawiciele rządów i społeczeństwa obywatelskiego zgodnie uznali, że po pierwsze, prawa kobiet są prawami człowieka; po drugie, sprawiedliwe relacje między płciami są podstawowym warunkiem zrównoważonego społecznie i ekologicznie rozwoju, a także nieodłącznym elementem demokracji; po trzecie, wszystkie kraje powinny prowadzić systematyczną politykę na rzecz kobiet i równości płci. Jak się później okazało, ten ostatni punkt najtrudniej było zrealizować, zwłaszcza tam, gdzie władzę sprawowały konserwatywne siły. W krajach, w których dokonywała się transformacja ustrojowa (Polska, Czechy, Słowacja), które później przystąpiły do Wspólnoty Europejskiej, polityka równości płci nigdy nie była priorytetem. Przegrała z reformami gospodarczymi, nadrabianiem zaległości w sferze ekonomicznej, tak aby te kraje mogły jak najszybciej „dogonić” Europę. To organizacje

---

1. Barbara Unmüßig, *Nachdenken über Gender Mainstzg. Bilanz einen radikalen gesellschaftspolitischen Konzepts zehn Jahre nach der Weltfrauenkonferenz in Peking*, HBS concept paper, 2005.

kobiece, działaczki na rzecz praw kobiet, z uporem powoływały się na zapisy *Platformy działania*, próbując w ten sposób wymusić na rządach prowadzenie polityki równościowej, dzięki której poprawiłaby się sytuacja kobiet. Wskazywały, że Unia Europejska konsekwentnie rozwija politykę równości płci, wprowadzając kolejne regulacje prawne, które mają wyrównać szanse kobiet i mężczyzn. że warunkiem przystąpienia do UE powinno być także nie tylko dostosowanie krajowego ustawodawstwa do *acquis communautaire*, ale przede wszystkim jego późniejsze egzekwowanie i podejmowanie realnych działań, które poprawią sytuację kobiet. Zawsze jednak okazywało się, że są jakieś ważniejsze priorytety od poprawy jakości życia kobiet.

Jak wskazuje Unmüßig, idea włączania równości płci do głównego nurtu (*gender mainstreaming*) „to koncepcja radykalna, która mogłaby zmienić relacje władzy między płciami, ponieważ jest ona potencjalnie obligująca dla wszystkich aktorów działających w sferze polityki, w organizacjach i przedsiębiorstwach”. *Gender mainstreaming* miał wyznaczać filozoficzne ramy, a jednocześnie być narzędziem skutecznej zmiany w obszarze polityki, ekonomii, relacji społecznych i kultury, zapewniającym kobietom i mężczyznom faktyczne równe traktowanie i pełne uczestnictwo na równych zasadach we wszystkich sferach życia. Po dziesięciu latach od konferencji w Pekinie nastąpił okres ewaluacji i krytycznej analizy. Już w ramach przygotowań do specjalnej sesji ONZ „Pekin + 10” (2005), której celem była ocena postępów we wdrażaniu pekińskiej *Platformy działania*, ukazało się wiele analiz i opracowań dotyczących realizacji zasady *gender mainstreaming*. Z jednej strony wskazywano na osiągnięcia i sukcesy, z drugiej szukano przyczyn słabości i ograniczeń – jak się zdaje – wpisanych już w same założenia tej koncepcji. *Gender mainstreaming* krytkowały zarówno zwolenniczki tej koncepcji, przekonane, że wystarczy dokonać pewnej korekty, aby zwiększyć skuteczność tego instrumentu, jak i przeciwniczki, rekrutujące się spośród teoretyczek feministycznych. One wskazywały, że w gruncie rzeczy sama koncepcja opiera się na fałszywym i uproszczonym rozumieniu równości płci, nie pozwalającym na radykalną krytykę istniejących stosunków władzy i gruntowne zmiany<sup>2</sup>. W ocenie realizacji polityki równości płci wskazywano, że jedną z najpoważniejszych barier jest brak woli politycznej, co powoduje, że pozostaje ona jedynie w sferze deklaracji, że nie idą w ślad za nią żadne działania podejmowane w instytucjach. Słabości te wiązano przede wszystkim z instytucjonalnym charakterem *gender mainstreaming*, który z założenia miał być polityką realizowaną odgórnie. To z kolei przywiodło badaczki, teoretyczki i działaczki feministyczne do stawiania pytań o przyszłość polityki równości płci i zasadność wykorzystywania *gender mainstreaming* jako narzędzia jej realizacji. Mimo rozwiniętego równościowego ustawodawstwa unijnego, kilkuletnich strategii ramowych na rzecz równości płci (wraz z najnowszą, przyjętą w marcu 2006 roku *Mapą drogową na rzecz równości płci 2006-2010*) i przedkładanych rokrocznie przez Komisję Europejską raportów na temat równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej, sytuacja w zasadzie niewiele się zmienia. Nadal pozostają nierozwiązane konkretne problemy: brak świadomości, brak ekspertyzy i brak pieniędzy<sup>3</sup>. Dodatkowo w niektórych krajach polityka równości płci jest wykorzystywana przez prawicowe siły polityczne i neokonserwatywne rządy do promowania treści utrwalających tradycyjny układ relacji władzy między płciami i tradycyjny podział ról przypisywanych kobietom i mężczyznom.

Ale przecież, mimo wskazywanych słabości, *gender mainstreaming* nadal pozostaje kluczową strategią ONZ, Unii Europejskiej i innych multilateralnych organizacji oraz wielu państw. świetnie to widać choćby na przykładzie UE, która w Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku przyjęła zapisy promujące politykę równości płci, potwierdzone później w Traktacie Ustanawiającym Wspólnotę Europejską. Przede wszystkim dzięki *gender mainstreaming* dokonały się wyraźne zmiany na poziomie decyzyjnym polityki: upowszechniło się przekonanie, że płeć ma znaczenie oraz że konieczna jest analiza podejmowanych działań, która pozwoli określić, jakie one będą miały skutki dla kobiet i mężczyzn. *Gender mainstreaming* jest narzędziem pozwalającym zinstytucjonalizować problematykę równości płci, dlatego warto dokonać krytycznej analizy i zastanowić się, jak przeformułować strategię, by osiągnąć cele, którym miała służyć ta koncepcja.

2. Olena Hankivsky, *Gender vs. Diversity Mainstreaming: A Preliminary Examination of the Role and Transformative Potential of Feminist Theory*, [w:] „Canadian Journal of Political Science”, 2005, nr 4 (38), s. 977-1001, 2005.

3. Teresa Rees, *Gender Mainstreaming: Misappropriated and Misunderstood?*, 2002.

W nowych krajach członkowskich (Czechy, Polska, Słowacja) nie podejmowano tego typu analizy krytycznej *gender mainstreaming*, podobnie sytuacja przedstawia się w krajach sąsiadujących (Ukraina). Na ogół *gender mainstreaming* promowano jako narzędzie realizacji polityki równości płci i narzędzie wywierania presji na rządy, by podejmowały działania w tym zakresie, wskazując, że jest to oficjalna polityka UE. W trakcie przygotowań do konferencji Pekin + 10 nie poddano krytycznej analizie samego *gender mainstreaming*, oceniając wyłącznie politykę rządów w tej sferze. Opracowania i publikacje poświęcone tej problematyce, które ukazują się obecnie w ramach projektów realizowanych ze środków Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i Europejskiego Funduszu Społecznego (Czechy, Polska, Słowacja) oraz środków przedakcesyjnych (Ukraina), promują *gender mainstreaming*, nie podejmując głębszej refleksji. Mało jest publikacji pokazujących, jak z tego narzędzia korzystać w praktyce. Chwalebny przykładem są dwie publikacje wydane przez UNDP Polska: *Polityka równości płci w praktyce* oraz powstały w oparciu o nią raport *Polityka równości płci. Polska 2007*<sup>4</sup>.

Mając świadomość sprzecznych refleksji, które towarzyszą ocenie *gender mainstreaming*, warto postawić pytanie o strategiczny potencjał tego narzędzia i przyszłość instytucjonalnej polityki równości płci. Wspomniane na początku wstępu opracowanie *Nachdenken über Gender Mainstreaming. Bilanz einen radikalen gesellschaftspolitischen Konzepts zehn Jahre nach der Weltfrauenkonferenz in Peking* Barbary Unmüßig, które zostało zaprezentowane podczas międzynarodowego kongresu „Femme Globale”, zorganizowanego przez Fundację im. Heinricha Bölla we wrześniu 2005 roku w Berlinie, stanowiło punkt wyjścia do publikacji, która właśnie trafia w Państwa ręce, przygotowanej w ramach projektu „Refleksje nad *gender mainstreaming*”. Do współpracy zaprosiliśmy ekspertki z Czech, Polski, Słowacji, Ukrainy i Niemiec, które przeanalizowały realizację polityki równości płci w ich krajach, próbując odpowiedzieć m.in. na pytanie do jakiego stopnia stosowanie *gender mainstreaming* jako pewnego narzędzia przyczyniło się do wprowadzenia faktycznych zmian w relacjach władzy między płciami. Wskazują zarówno na główne osiągnięcia, jak i zaniechania, formułując jednocześnie szereg zaleceń, pozwalających lepiej wykorzystać potencjał polityki równości płci. Publikacja w języku angielskim zawiera teksty Barbary Unmüßig, Claudii Neusüß – stanowiące wprowadzenie w problematykę *gender mainstreaming* oraz cztery studia przypadków napisane przez krajowe ekspertki z Czech, Polski, Słowacji i Ukrainy. Towarzyszą jej, w nieco ograniczonym kształcie, publikacje w języku czeskim, polskim, słowackim i ukraińskim, zawierające oprócz dwóch tekstów wprowadzających także studium przypadku dotyczące danego kraju.

W tekście wprowadzającym Claudia Neusüß przedstawia historyczny rozwój *gender mainstreaming*, słusznie wskazując, że lata dziewięćdziesiąte były „złotym wiekiem”, kiedy najwięcej udało się osiągnąć ruchowi kobiecemu na płaszczyźnie Unii Europejskiej, przy czym nie bez znaczenia był fakt rozszerzenia się Unii o państwa „przyjazne kobietom” – Szwecję, Finlandię i Austrię. Zastanawiając się nad ograniczeniami *gender mainstreaming*, Neusüß wskazuje, że to przede wszystkim brak precyzyjnego ujęcia tej koncepcji „pozwała na jej połączenie z innymi koncepcjami równości płci”, co oznacza, że na dobrą sprawę każdy kraj członkowski może sobie wybrać dogodny wariant, najlepiej pasujący do lokalnej tradycji rozumienia równości płci. Szczególnie cenne jest omówienie sytuacji w Niemczech, w którym można znaleźć wiele analogii z sytuacją w nowych krajach członkowskich. I tu, i tam mamy do czynienia z regresem w dziedzinie polityki równości płci, a raczej ofensywą polityki konserwatywnej, która również posługuje się *gender mainstreaming*, ale jako instrumentem pozwalającym promować politykę prorodinną. „Polityka równości płci przestała być dla rządu priorytetem” – pisze Neusüß – „politykę na rzecz kobiet sprowadzono do polityki rodzinnej, ogranicza się inicjatywy równościowe”. Ogranicza się zasoby finansowe i osobowe. Podobne spostrzeżenia znajdziemy w artykule Ewy Rutkowskiej, która analizuje kontekst polski, wskazując, że „koncept *gender mainstreaming* został przez dyskurs prawnicowy potraktowany jako odpowiedź na praktyczny problem kobiet związany z urlopiami macierzyńskimi i odchodzeniem z pracy [z powodu urodzenia dziecka]”, tyle że... strategiczne potrzeby kobiet w ogóle nie są brane pod uwagę.

4. Por. *Polityka równości płci w praktyce*, UNDP, Warszawa 2006 oraz *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, UNDP, Warszawa 2007.



Właśnie dlatego warto postawić pytanie o strategię obrony przed wykorzystywaniem polityki równości płci przez neokonserwatywne rządy do promowania treści sprzecznych z jej założeniami. Trudno traktować *gender mainstreaming* jako panaceum, które umożliwi osiągnięcie równości płci w praktyce, z pewnością jednak w dalszym ciągu koncepcja ta jako strategia komplementarna może odgrywać ważną rolę. Aby jednak tak się stało, należy na powrót upolitycznić kwestię równości płci i – jak wskazuje Neusüß – dzięki nowym soюзom i wspólnemu działaniu przedstawicielek i – co ważne! – przedstawicieli świata nauki, polityki i społeczeństwa obywatelskiego możliwe będzie przełamanie ogólnego „marazmu” w dziedzinie polityki równości płci. Jednocześnie warto sobie uświadomić, że polityka równości płci i jej główne narzędzie – *gender mainstreaming* – powinny być długofalowym procesem transformacji polityki państwowej.

**Agnieszka Rochon,**

dyrektorka Przedstawicielstwa Fundacji im. Heinricha Bölla w Polsce

**Agnieszka Grzybek,**

koordynatorka regionalnego programu „Demokracja płci/ Polityka Kobiet”

# 1.

## Gender mainstreaming.

Co zostało  
z radykalizmu koncepcji  
dziesięć lat po Pekinie?<sup>1</sup>

**Barbara Unmüßig**

---

1. Tekst został po raz pierwszy przedstawiony podczas międzynarodowego kongresu „Femme Globale”, organizowanego w dn. 8-10 września 2005 roku w Berlinie przez Fundację im. Heinricha Bölla. Autorka szczególnie pragnie podziękować prof. dr Claudii von Braunmühl i Judith Strohm za cenne wskazówki. Dziękuje również pozostałym osobom za życzliwe uwagi: Ulrike Allroggen, Kerstin Ahrens, Henning von Bargen, dr Mechthild Bereswill, Angelika Blickhäuser, dr Regina Frey, Carolin Gebel, Gitti Hentschel, prof. dr Stephan Hoeyng, Ralf Lange, Eduardo Liendro, dr Claudia Neusüß, Antonie Nord, dr Ralf Puchert, dr Birte Rodenberg, Teresa Rodriguez, dr Matthias Rudlof, Liane Schalatek, Ingrid Spiller, Willi Walter.

## Na czym polega gender mainstreaming?

Światowa Konferencja ONZ w sprawach Kobiet, która odbyła się w Pekinie w 1995 roku, była kamieniem milowym w międzynarodowej polityce na rzecz kobiet i globalnym impulsem, dzięki któremu w wielu krajach pojawiło się wiele instytucjonalnych, rządowych inicjatyw na rzecz równości płci. Pekńska *Platforma działania*, podpisana przez 189 państw, będąca dokumentem końcowym konferencji, to wyraz historycznego konsensusu: społeczeństwo obywatelskie i przedstawiciele rządów osiągnęli porozumienie w następujących kwestiach:

- prawa kobiet są prawami człowieka;
- sprawiedliwe relacje między płciami są podstawowym warunkiem zrównoważonego społecznie i ekologicznie rozwoju, a także nieodłącznym elementem demokracji;
- wszystkie kraje powinny prowadzić systematyczną politykę na rzecz kobiet i równości płci.

Pekńska *Platforma działania* wprowadziła pojęcie „płci społeczno-kulturowej” (ang. *gender*) do polityki międzynarodowej. Dzięki temu w dokumencie międzynarodowym, przyjętym podczas konferencji, znalazł się zapis uznający, że role płciowe mają znaczenie w sferze społecznej, politycznej, ekonomicznej i kulturowej, choć różnie to wygląda w różnych społeczeństwach. Ze względu na przemiany zachodzące we współczesnych społeczeństwach role płciowe ulegają nieustannym przeobrażeniom i zmianom.

Dzięki *gender mainstreaming*, narzędziu umożliwiającemu włączanie perspektywy równości płci do głównego nurtu polityki, które wpisane zostało w pekńską *Platformę działania* prezentującą strategiczne podejście, instytucje państwowe, organizacje międzynarodowe i przedsiębiorstwa mają uwzględniać w swoich działaniach relacje między płciami. Uwzględniająca perspektywę równości płci, całościowa reorganizacja instytucji i przedsiębiorstw, podważenie stereotypowych ról płciowych zarówno w sferze prywatnej, jak i publicznej oraz wezwanie do zmiany w sensie emancypacyjnym – oto najważniejsze cele strategiczne. Istotne jest również uchwycenie dynamiki między płciami. Analizowanie przyczyn nierówności między płciami i przeciwdziałanie im nie powinny być wyłącznie zadaniem kobiet, lecz również mężczyzn i całego społeczeństwa.

„W kwestii mechanizmów działania na rzecz awansu kobiet rządy i inne podmioty powinny popierać aktywną i widoczną politykę włączania perspektywy kulturowej tożsamości płci (*gender*) do zasadniczego nurtu (*mainstreaming*) wszystkich strategii i programów, tak by przed podjęciem decyzji była dokonywana analiza ich skutków odpowiednio dla kobiet i mężczyzn”<sup>1</sup>.

Innymi słowy, skończyło się mityczne myślenie, jakoby decyzje w dziedzinie polityki i biznesu podejmowane były w sposób neutralny płciowo. Dotyczy to wszystkich sektorów: finansów i polityki podatkowej, polityki zagranicznej i polityki bezpieczeństwa, rynku pracy oraz polityki społecznej i transportowej. Poważne podejście do *gender mainstreaming* polega na tym, aby przeanalizować najpierw wpływ relacji między płciami, zanim podejmie się jakiegokolwiek działania polityczne, w organizacjach i przedsiębiorstwach, na rzecz równości płci. Co więcej, należy przemodelować wszystkie struktury społeczne, które (re)produkują nierówności między kobietami i mężczyznami oraz wpływają na stereotypowe postrzeganie ról płciowych.

Idea włączania kwestii równości płci do głównego nurtu (tzw. *gender mainstreaming*) to koncepcja radykalna, która mogłaby zmienić relacje władzy między płciami, ponieważ jest ona potencjalnie obligująca dla wszystkich aktorów działających w sferze polityki, w organizacjach i przedsiębiorstwach.

1. *Platforma działania*, par. 202. Raport IV światowej Konferencji ONZ w sprawach Kobiet dostępny na stronach UNDP: [http://wyborcza.pl/1,75515,5721156,Polskie\\_glosy\\_i\\_glosiki\\_w\\_Parlamencie\\_Europejskim.html](http://wyborcza.pl/1,75515,5721156,Polskie_glosy_i_glosiki_w_Parlamencie_Europejskim.html)

Dziesięć lat po konferencji w Pekinie należy postawić następujące pytania: w jaki sposób do tej pory wdrażano koncepcję *gender mainstreaming*, wyrażoną w pekińskiej *Platformie działania*? Czy realistyczna i właściwa była strategia, która z *gender mainstreaming* uczyniła zasadniczy instrument realizacji postulatów całościowej, politycznej transformacji relacji władzy między płciami? W jaki sposób można wykorzystać potencjał *gender mainstreaming*? A wreszcie, jakie są ograniczenia tej koncepcji?

## Wyzwania i ograniczenia polityki instytucjonalnej

Działania polityczne, siłą rzeczy, wyrażają się poprzez instytucje. To dlatego instytucjonalizacja polityki na rzecz kobiet i równości płci zawsze była jednym z głównych postulatów międzynarodowego ruchu kobiecego: począwszy od walki o prawa polityczne i wyborcze, prawa obywatelskie, a skończywszy na uznaniu praw kobiet za prawa człowieka. Wdrażanie ustawodawstwa krajowego oraz międzynarodowych traktatów i konwencji było najważniejszym priorytetem agendy ruchu kobiecego i organizacji kobiecych: chodziło o zobowiązanie aktorów politycznych, administracji publicznej i ponadnarodowych organizacji do wprowadzenia w życie ich zapisów.

Organizacje i sieci kobiece liczą przede wszystkim na to, że państwowe instytucje i organizacje będą realizowały koncepcję *gender mainstreaming*. Pekijska *Platforma działania* propaguje tę strategię, wysuwając jednocześnie pod adresem rządów postulat zapewnienia na rzecz realizacji tego celu niezbędnych zasobów instytucjonalnych, finansowych i osobowych.

### Postulat transformacji i podejście instytucjonalne

Pekijska *Platforma działania* stanowi ważny i cenny międzynarodowy punkt odniesienia. Daje podstawy, aby wysuwać postulaty w sprawie realizacji na wszystkich szczeblach działań politycznych i społecznych polityki sprawiedliwej pod kątem równości płci. W dalszym ciągu najważniejsze działania pozostają w gestii państw narodowych. Rządy i instytucje państwowe powinny wziąć na siebie główną rolę we wdrażaniu tych postulatów.

Koncepcja *gender mainstreaming* zakłada *de facto*, że w państwach istnieją instytucje, które do pewnego stopnia zobowiązały się do ogólnej pieczy. W większości krajów realia są zupełnie inne.

Warunki instytucjonalizacji polityki równości płci oraz to, w jaki sposób instytucje zajmują się tą problematyką na szczeblu krajowym, różnią się zasadniczo w państwach uprzemysłowionych i krajach rozwijających się. Potencjał związany z planowaniem działań w ramach polityki równości płci w bardzo dużym stopniu zależy od krajowych i lokalnych sytuacji i tradycji, najczęściej heterogenicznych.

Zatem niezbędna jest analiza różnych kontekstów sytuacyjnych i ram umożliwiających podjęcie działań instytucjonalnych, która pozwoli na sformułowanie wniosków na temat efektywności *gender mainstreaming* jako pewnej koncepcji i instrumentu. W niniejszym opracowaniu możemy przedstawić taką analizę tylko w ogólnych zarysach.

Mimo różnic w systemach politycznych można wskazać pewne wspólne, strukturalne cechy, które decydują o ograniczeniach i potencjale narzędzia, jakim jest *gender mainstreaming*.

## Instytucje i konteksty (nie)demokratycznej jakości systemów politycznych

W wielu krajach rozwijających się oraz w dawnych państwach obozu socjalistycznego wciąż brakuje pewnego minimum zasad określających rządy prawa (np. rozdzielenie władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej, wolne wybory, wolność słowa, udział i kontrola społeczeństwa obywatelskiego i parlamentu). Instytucje – szczególnie w państwach ogarniętych kryzysem – są pod wieloma względami słabe. Najczęściej są zdominowane przez klientelizm i grupy interesów, niezdolne do zapewnienia podstawowych usług publicznych, takich jak edukacja, opieka zdrowotna i infrastruktura.

To z tym przede wszystkim wiąże się ograniczenie polityki równości płci odwołujące się do *gender mainstreaming* jako podstawowego narzędzia, lecz ukierunkowanej na instytucje. Tam, gdzie nie ma organizacji kobiecych i działających na rzecz równości płci (lub mają zakaz prowadzenia własnej działalności) lub mają mocno ograniczone możliwości formułowania swoich politycznych postulatów, *gender mainstreaming* jest bezużytecznym narzędziem.

Pekińska *Platforma działania* jest częścią międzynarodowego miękkiego prawa, w związku z czym niedotrzymanie przez rządy zawartych w niej zobowiązań nie podlega żadnym sankcjom ONZ-owskim. Co więcej, od lat dziewięćdziesiątych sama ONZ przeżywa poważny kryzys związany z jej mandatem i zasadnością dotychczasowego sposobu funkcjonowania. Nawet na poziomie normatywnym ONZ utraciła moc skutecznej obrony interesów, do czego upoważniał ją jej mandat.

Czy można zatem wykorzystać *gender mainstreaming* jako narzędzie budowania demokratycznych struktur i funkcjonujących instytucji? Zarówno w Republice Południowej Afryki czy Kenii, jak i Meksyku czy Brazylii organizacje kobiece skorzystały z tej politycznej szansy, domagając się włączenia kwestii równości płci do głównego nurtu polityki. W okresie demokratycznego otwarcia i transformacji ustrojowej wszystko zależy od właściwego zorganizowania kwestii polityki równości płci w sferze społecznej.

## Wiedza na temat problematyki równościowej w instytucjach

W rozwiniętych krajach Północy realizacja polityki równości płci w dużym stopniu zależy od funkcjonowania instytucji i administracji. Częściowo wiąże się to z długoletnią tradycją uwzględniania w ustawodawstwie i praktyce administracyjnej zasad równości i sprawiedliwości. W Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku państwa członkowskie UE zobowiązały się do „zniesienia nierówności i promowania równości kobiet i mężczyzn”. W Niemczech koncepcję *gender mainstreaming* przyjęto na podstawie decyzji podjętej przez rząd federalny w czerwcu 1999 roku: rząd niemiecki zobowiązał się do traktowania równości kobiet i mężczyzn jako nadrzędnej zasady i międzysektorowego zadania w ramach prowadzonej polityki.

Jednak także i w tym wypadku należy postawić krytyczne pytania. Przede wszystkim, jaką wiedzę na temat równości płci, społeczno-kulturowych ról płciowych i relacji władzy między płciami dysponują instytucje państwowe i administracja państwowa, kiedy podejmują działania w zakresie polityki równości płci? Niejednokrotnie należy apelować o wzięcie pod uwagę interesów i potrzeb kobiet i mężczyzn, i włączenie ich w proces podejmowania decyzji politycznych. Warto przy tym postawić dodatkowe pytania: kim są kobiety i mężczyźni, o których mówimy? Jakie są ich potrzeby? Kto jest wyrazicielem tych potrzeb? W jakich warunkach i na ile zdecydowanie są one negocjowane? Jakie są interesy i potrzeby kobiet? Czy obejmują one na przykład pracę w niepełnym wymiarze godzin, którą wykonują kobiety, przedstawianą zazwyczaj jako rozwiązanie korzystne dla rodziny? Jakie są interesy i potrzeby mężczyzn? Czy obejmują na przykład problem umacniania tradycyjnej roli mężczyzn jako głównych żywicieli rodzin?

Ogólnie rzecz biorąc, należy stwierdzić, że istnieje szerokie spektrum najróżniejszych definicji i interpretacji płci społeczno-kulturowej (*gender*) jako pewnej kategorii oraz *gender mainstreaming* jako pewnego instrumentu. Uzasadniając konieczność realizacji polityki równości płci, opartej na *gender mainstreaming*, odwołujemy się zarówno do argumentu efektywności (np.

w odniesieniu do reformy administracji publicznej), jak i celów bardziej ogólnej natury, takich jak równość obywateli i obywaterek (kategoria obywatelstwa) czy jeszcze bardziej kategorycznych postulatów ogólnej sprawiedliwości społecznej. Między wierszami są ukryte istotne sformułowania: *empowerment* – wzmocnienie pozycji kobiet/ upodmiotowienie i *engendering* – uwzględnienie różnic płci przy rozpatrywaniu różnych zagadnień. Oba pojęcia należą do podstawowych kategorii politycznego, emancypacyjnego dyskursu kobiet i od dawna zostały włączone do słownika pojęć, którymi posługuje się na przykład Bank Światowy. Zaczęły oznaczać samą zdolność przetrwania grup marginalizowanych oraz instrumenty, które są adresowane specjalnie do tych grup.

Jest wiele racji w twierdzeniu, że *gender mainstreaming* stało się „zakładnikiem” rozmaitych biurokratycznych instrumentalizacji i nadużyć.

## Doświadczenia związane z **gender mainstreaming**

Doświadczenia związane z *gender mainstreaming* – w dużym stopniu podobne na całym świecie – zostały już dogłębnie przeanalizowane pod różnym kątem i najczęściej okazuje się, że przyniosły niejedno rozczarowanie. W wielu swoich esejach afrykańska socjolożka Sara H. Longwe posłużyła się metaforą patriarchalnego kotła, z którego wyparowała polityka równości płci<sup>2</sup>. Oto jej najważniejsze wnioski:

- Stwierdzono, że istnieje trwała przepaść między polityką państwową a jej wdrażaniem: można zaobserwować, że w dyskursie politycznym i publicznym oraz w procesie podejmowania decyzji kwestia wpływu relacji między płciami pozostaje tematem marginalnym. Koncept *gender mainstreaming* w ogóle nie traktuje się jako metody pozwalającej ocenić wpływ społeczno-kulturowych uwarunkowań płci i sprawdzić, czy w polityce gospodarczej nie kryją się przypadkiem bezpośrednie lub pośrednie mechanizmy wykluczenia. Dotyczy to zarówno polityk dostosowywania strukturalnego, realizowanych przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy czy Bank Światowy, jak i obecnej reformy systemów zabezpieczenia społecznego i rynków pracy w Niemczech i innych państwach europejskich. Te realia odpowiadają dominującemu w głównym nurcie podejściu, żeby nie wprowadzać żadnych zmian – równość płci jako podstawowa kategoria i zadanie międzysektorowe w ogóle nie ma na nie wpływu. Uwzględniwszy różnice w sytuacji, dotyczy to zarówno Północy i Zachodu, jak i Południa i Wschodu.
- W zakresie polityki równości płci daje się zauważyć niepokojącą tendencję ograniczania wsparcia finansowego dla kobiecych organizacji, projektów i programów, które mają cele emancypacyjne. Organizacje kobiece przekształciły się w przedsięwzięcia społeczne, które mają większą odpowiedzialność wobec sponsorów niż wobec tych, dla dobra których działają. Mają zatem realizować cele *empowerment* – wzmocnienia pozycji kobiet, ale na sposób rynkowy, w duchu polityki Banku Światowego – równość płci stała się biznesem, służy często rządowi konserwatywnemu, radykalnym wyznawcom wolnego rynku. Ogólnie rzecz biorąc, *gender mainstreaming* wiąże się z dyskursem, który wyrasta raczej z fundamentalizmu niż z koncepcji związanych z samorealizacją i sprawiedliwością społeczną.
- Departamenty ds. kobiet i równości płci w krajach OECD (Organizacji Współpracy, Gospodarczej i Rozwoju) są niedofinansowane, brakuje im wystarczających zasobów politycznych, mimo iż są głównym motorem realizacji polityki równości płci.

2. Sara H. Longwe, *The evaporation of gender policies in the patriarchal cooking pot*, [w:] *Development and Patronage*, Oxfam 1997.

- Przede wszystkim trzeba jasno powiedzieć, że *gender mainstreaming* jest postulatem pod adresem najważniejszych instytucji państwowych (ustawionych najwyżej w hierachii), żeby wzięły na siebie zobowiązania związane z realizacją polityki równości płci. Niezależnie od tego, w jaki sposób koncepcja *gender mainstreaming* jest wdrażana w danej instytucji, i tak podlega ona zasadom tajności i procedurom wynikającym z hierarchicznych struktur i męskiej komitywy charakterystycznej dla kultury biznesu. Ponadto polityka *gender mainstreaming* prowadzona jest w instytucjach, które prawie w ogóle nie wykazują wrażliwości na sprawy związane z równością płci. A to właśnie na tym gruncie mają się pojawić rezultaty działań w zakresie równości płci.
- Rozliczne przewodniki, podręczniki, listy kontrolne i podręczniki do audytu, opracowane dla poszczególnych ministerstw, departamentów i wyspecjalizowanych sektorów, pokazują, do jakiego stopnia ów proces przybrał wyłącznie technokratyczny charakter. W wielu wypadkach te spisane wskazówki i zalecenia nie są znane nawet pracownikom danej instytucji, nie mówiąc już o osobach postronnych. Dostępna w danym społeczeństwie wiedza na temat równości płci nie jest ani systematycznie gromadzona, ani całościowo włączana w system.

Jeśli natomiast instytucje wykazują wolę polityczną, jeśli prowadzi się w nich politykę równych szans, to w wielu krajach, gdzie tak się dzieje, można wymienić pewne osiągnięcia:

- Realizacja polityki równości płci w organizacjach opiera się na założeniu, że kierownictwo zadeklarowało wolę polityczną oraz zapewniło personel i środki finansowe (podejście odgórne). W ten sposób tworzy się warunki dla instytucjonalnego uczenia się i zmian.
- Fakt, że administracja publiczna dostrzega specyfikę kulturowo-społecznych uwarunkowań płci może otworzyć nowe perspektywy. Wiedza na temat równości płci oraz nowych form życia prywatnego może być uwzględniana w działaniach administracji.
- Charakterystyczną dla organizacji kulturę męskiej dominacji można zakwestionować z punktu widzenia bardziej demokratycznego i równościowego podejścia.
- Nawet w sytuacji, gdy główny impuls i dążenie do zmiany w zakresie polityki równości płci wychodzi przede wszystkim od kobiet, koncepcja *gender mainstreaming* daje również mężczyznom przestrzeń, gdzie mogą działać we własnym imieniu, podjąć kwestię męskich ról płciowych – mogą albo popierać cele polityczne kobiet albo utrudniać ich realizację.
- Koncepcja *gender mainstreaming* ułatwia zawieranie nowych sojuszy i koalicji: między kobietami i mężczyznami, aktywistkami i środowiskami uniwersyteckimi, przedstawicielkami/ przedstawicielami instytucji i osób działających w organizacjach pozarządowych.
- Nowe inicjatywy, takie jak analiza i budżetowanie uwzględniające perspektywę równości płci, wnoszą wkład do rozwoju wiedzy z zakresu socjologii i politologii na temat skutków danej polityki dla kobiet i mężczyzn, tworząc tym samym narzędzia innowacyjnej wiedzy dla osób tworzących politykę i administracji publicznej.
- Gromadzenie danych zróżnicowanych ze względu na płeć – dziś jeszcze niezbyt częsta praktyka – stanowi podstawę podejmowania ukierunkowanych decyzji. Dzięki tym danym zyskuje się empiryczne poparcie dla podejścia dążącego do wzmocnienia pozycji/ upodmiotowienia kobiet (i mężczyzn).
- Tworzy się wyspecjalizowany segment rynku pracy osób specjalizujących się w zagadnieniach polityki równości płci (specjaliści/ specjaliści, trenerki/ trenerzy, doradztwo, moderacja, rozwój organizacyjny, badania, ewaluacje itp.), których ekspertyza przyczynia się do uznania tych zagadnień za ważny obszar problemowy.

# Strategiczna analiza potencjału **gender mainstreaming**

Mimo dotychczasowych (choć odosobnionych) sukcesów i postępów we wdrażaniu zasady *gender mainstreaming*, w ogólnym odbiorze przeważa jednak rozczarowanie wynikające z ograniczeń tej koncepcji. Rozczarowania są tym większe, że duże nadzieje wiązano z tą ideą. W tym miejscu należałoby przyrzeć się oczekiwaniom związanym z *gender mainstreaming*.

Cele, jakie nakreślono w pekińskiej *Platformie działania*, są ambitne. Koncepcja *gender mainstreaming* ugruntowała w socjologii takie pojęcia, jak „płeć społeczno-kulturowa” i „relacje między płciami”. Sprawiedliwość uwzględniająca kwestie równości płci jest celem polityki we wszystkich obszarach. Wiąże się z nią alokacja władzy i zasobów.

Fakt, że w koncepcji *gender mainstreaming* uwaga skupiona jest wyłącznie na aktorach instytucjonalnych oraz procedurach metodologicznych i narzędziach, sprawia, że nie przyjmuje się do wiadomości, iż w każdym społeczeństwie trudno zmienić hierarchie płci, struktury władzy i modele tożsamości.

W krajach, w których instytucje funkcjonują, można ogólnie promować procesy uczenia się, cele emancypacyjne i projekty. Na ile wiedza na temat zagadnień związanych z równością płci będzie uwzględniana w koncepcjach politycznych i przy podejmowaniu decyzji oraz w procesach instytucjonalnych, zależy od tego, na ile społeczeństwo jest (nie)demokratyczne oraz od potencjału organizacyjnego i pozycji przetargowej aktorów działających w obszarze demokracji i równości płci. Oznacza to, że elementem wdrażania demokracji jest dążenie do zapewnienia sprawiedliwości uwzględniającej perspektywę płci, która stanowi wyzwanie dla samego społeczeństwa.

Należy uważnie, niż miało to miejsce w przeszłości, przeanalizować ograniczenia i potencjał polityki instytucjonalnej. Dzięki *gender mainstreaming*, które jest pewnym narzędziem, można w obrębie instytucji kształtować przestrzeń do negocjacji z różnymi aktorami społecznymi i politycznymi, mającymi różne interesy i prezentującymi różny punkt widzenia. Dlatego należy przede wszystkim skupić się nie na analizowaniu przepaści, jaka jest między oczekiwaniami a rzeczywistością, lecz na tym, ile potrzeba politycznej wytrwałości na poszczególnych etapach dążenia do osiągnięcia sprawiedliwości uwzględniającej perspektywę równości płci.

Z pewnością można dziś wyznaczyć kilka filarów instytucjonalnego rozwoju idei *gender mainstreaming*:

1. Warto nalegać na przekrojową analizę uwzględniającą perspektywę równości płci, która powinna być przeprowadzona na wszystkich szczeblach działań administracyjnych. Należy zapewnić zasoby instytucjonalne umożliwiające realizację postulatów z zakresu równości płci.
2. W zasadzie nie ma stworzonych mechanizmów odpowiedzialności za realizację polityki włączania kwestii równości płci do głównego nurtu. W instytucjach nie ma realnych, dających się wyegzekwować zależności między rozwojem personelu a planowaniem kariery. Brakuje zewnętrznego systemu sprawozdawczości, który umożliwiałby ocenę raportów. W ten sposób ogranicza się w poważnym stopniu lub podaje w wątpliwość zasadnicze elementy czy warunki projektu demokratycznego. Sporadycznie przeprowadzane ewaluacje – które w najlepszym razie koncentrują się na rezultatach, a nie samym procesie – nie ujawniają procesów, a w związku z tym nie są żadnym substytutem rzetelnej analizy i sprawozdawczości.
3. Włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki (*gender mainstreaming*) należy rozumieć jako instytucjonalizację postulatów polityki na rzecz kobiet, która stawia sobie cele emancypacyjne związane z wyzwoleniem kobiet i mężczyzn z tradycyjnych ról płciowych. Zatem, przynajmniej częściowo, idei *gender mainstreaming* można by bronić przed zawłaszczeniem jej przez strategie efektywności ekonomicznej, które są zgodne z obecnie stosowanym paradygmatem neoliberalnym.



4. Ze względu na to, że jest procesem wyłącznie instytucjonalnym, polityka włączania kwestii równości płci do głównego nurtu (*gender mainstreaming*) wyraźnie zmieniła zakres działania i przedmiot zainteresowania organizacji działających na rzecz polityki równości płci. W przeciwieństwie do polityki ruchów społecznych, które dysponują dużą bazą mobilizacyjną, wywierają nacisk „uliczny” i działają, prowadząc negocjacje na poziomie oddolnym, zupełnie inny jest obecnie model wpływu politycznego. Dziś praktycznie tylko bardzo wyspecjalizowane organizacje i grupy profesjonalistek i profesjonalistów, mających kompetencje z zakresu polityki równości płci na rynku pracy, mają jako jedyne szansę na to, żeby ich głos i postulaty zostały zauważone w przestrzeni publicznej.

Przed wszystkim musimy się przyjrzeć polu interakcji, jakie zachodzą między aktorami zaangażowanymi w politykę równości płci w samych instytucjach i poza nimi. Należy zastanowić się nad formami partycypacji, które umożliwią zbudowanie pomostu między nimi i zapewnią środki budżetowe, dzięki czemu pozbawiony wrażliwości na kwestie związane z równością płci sposób działania i perspektywy staną się nieco bardziej przepuszczalne i otwarte na możliwość zmiany. Odpowiednie formy uczestnictwa mogą zapewnić zarządy doradców/ doradczyń ds. równości, okrągłe stoły, sieci związane z danym sektorem. Zakłada się przy tym gotowość aktorów, podobnie jak ich umiejętność angażowania się w dialog, co zasadniczo nie kwestionuje odpowiedniego dyskursu oraz logiki działania, lecz je toleruje i akceptuje. Z takiego punktu widzenia ani odgórne podejście do realizacji zasady *gender mainstreaming* (tzn. rozumiane jako polityka narzucana odgórnie i wędrująca w dół na poszczególne szczeble władzy i podejmowania decyzji), ani oddolna mobilizacja organizacji społecznych i związanych z tym różnych oczekiwań społecznych nie muszą być wcale sprzeczne. Są one raczej ekspresją poszczególnych aktorów i sił angażujących się w działania polityczne.

Nawet jeżeli koncepcję *gender mainstreaming* w maksymalnym stopniu obciążymy emancypacyjnymi zagadnieniami związanymi z polityką na rzecz kobiet i równości płci, pozostanie nierozstrzygnięta ważna kwestia, czy faktycznie realne jest oczekiwanie, że instrument ten – biorąc pod uwagę jego zinstytucjonalizowany charakter – uwolni patriarchalne instytucje i dominujące męskie wzorce władzy od autorytaryzmu oraz neokonserwatywnych i radykalnie wolnorynkowych polityk.

W debacie o przyszłości *gender mainstreaming* jako pewnej koncepcji i jako instrumentu nie ma właściwie wyboru: nie można opowiedzieć się „za” lub „przeciw”, dyskusja dotyczy bowiem strategii wdrażania tej zasady oraz połączenia instytucjonalnych i społeczno-politycznych procesów.

Nawet w pekińskiej *Platformie działania* unika się podejścia zalecającego *gender mainstreaming* jako panaceum, które umożliwi osiągnięcie wszystkich celów zapisanych w tym dokumencie. Jako strategia komplementarna *gender mainstreaming* może wywierać wpływ poprzez instytucje i w samych instytucjach.

Podobnie jak w przypadku innych fundamentalnych zmian społeczno-politycznych, należy dążyć do osiągnięcia sprawiedliwości społecznej.

Najwyższy czas, aby odnieść się do dostępnej wiedzy na temat *gender mainstreaming*, nagłośnić ją, omawiając jednocześnie strategię, w jaki sposób tego typu wiedza może wpłynąć na politykę głównego nurtu. To zadanie dla nas wszystkich, biorąc pod uwagę rozmaite rozbieżności w obszarze polityki na rzecz kobiet, polityki feministycznej i na rzecz równości płci.

Przekształcenie polityki na rzecz kobiet w politykę równości płci stanowi wyzwanie zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn – powinni zaangażować się w działania jako aktorzy działający na rzecz demokracji płci i sprawiedliwości uwzględniającej perspektywę równości płci. Należy sprawdzić, w jakiej formie zawierać trwałe sojusze i wokół jakich spraw się koncentrować, biorąc pod uwagę wszystkie wewnętrzne i zewnętrzne hierarchie społeczne i konflikty interesów – nie tylko między kobietami i mężczyznami, lecz także między samymi kobietami.

Tłumaczyła **Agnieszka Grzybek**

# 2.

Strategia polityki  
równości płci w UE  
i w Niemczech:  
dwa kroki do przodu,  
jeden w tył?

**Claudia Neusüß**

## Geneza i rozwój koncepcji polityki równości płci

Polityka równości płci (*gender mainstreaming*) jest koncepcją, której korzeni należy szukać w kontekście polityki rozwoju, była ona rozwijana i popularyzowana na skalę międzynarodową na płaszczyźnie ONZ. Na temat polityki równości płci dyskutowano po raz pierwszy podczas III Światowej Konferencji ONZ w sprawach Kobiet w 1985 roku w Nairobi, zaś podczas IV Światowej Konferencji ONZ w sprawach Kobiet, która odbyła się w 1995 roku w Pekinie, przyjęto ją jako nową strategię równościową. Podpisana przez uczestniczące w konferencji rządy *Platforma działania*<sup>1</sup> obejmuje katalog środków, których celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet i wspieranie równości płci. Ustalono wówczas dwanaście obszarów działania (np. kobiety a bieda, kobiety a zdrowie, kobiety a gospodarka).

Wprawdzie w *Platformie działania* nie znajdziemy bezpośrednio pojęcia „polityka równości płci”, jednakże prawie wszystkie obszary tematyczne zawierają ustęp, w którym *de facto* jest o niej mowa: „Rządy i inne podmioty powinny wspierać aktywną i zauważalną politykę konsekwentnego włączania perspektywy uwzględniającej płeć we wszystkie polityki i programy, tak aby skutki decyzji, które mają zostać podjęte, były analizowane z uwagi na ich oddziaływanie na kobiety i mężczyzn”<sup>2</sup>.

Przyjęcie takiej przekrojowej perspektywy polityki równości płci w *Platformie działania* było dla międzynarodowego ruchu kobiecego dużym sukcesem. Jednocześnie krytyczne spojrzenie na problem władzy między płciami oraz wizja innego, lepszego świata, którą prezentowało wiele feministek, sięgały znacznie dalej, wykraczając poza kwestię włączania problematyki równości płci do głównego nurtu. Wielokrotnie cytowane stwierdzenie feministki Belli Abzug: „*I don't want to be mainstreamed in a polluted stream!*” („Nie chcę, by mnie włączano w główny nurt ścieków!”) podkreśla istotę tychże wyobrażeń. Feministyczna krytyka pod wieloma względami uważała się za siłę napędzającą zasadnicze zmiany społeczne: „Relacje władzy między mężczyznami a kobietami należy traktować nie jako wyzwanie, lecz dążyć do ich usunięcia”<sup>3</sup>. A zatem, czyż za tą wizją krył się cel stworzenia nowego, lepszego świata?!<sup>4</sup>

Mimo to również „umiarkowany wariant” włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki okazał się wyzwaniem, gdy przyszło do jego realizacji. Regina Frey wskazuje, że *Platforma działania* stawia dalekosiężne wymagania państwom, które ją ratyfikowały – także w zakresie polityki kobiet – jej zdaniem „do dnia dzisiejszego pełni funkcję miernika krytycznej oceny polityki równości płci wdrażanej przez rządy państw”<sup>5</sup>.

## Czy polityka równości płci to tygrys bez kłów?!

W ramach procesu oceny IV Światowej Konferencji w sprawach Kobiet (Pekin + 5) kobiece organizacje pozarządowe przygotowały raporty alternatywne, w których zawarte zostały krytyczne komentarze do oficjalnych raportów rządowych. Niemieckie organizacje pozarządowe domagały się w tym kontekście podwójnej strategii: z jednej strony wzmocnienia pozycji kobiet (ang. *empowerment*), a z drugiej realizacji zasady włączania kwestii równości płci do głównego nurtu<sup>6</sup>.

1. *Platforma działania*. Raport IV światowej Konferencji ONZ w sprawach Kobiet dostępny na stronach UNDP: [http://wyborcza.pl/1,75515,5721156,Polskie\\_glosy\\_i\\_glosiki\\_w\\_Parlamente\\_Europejskim.html/](http://wyborcza.pl/1,75515,5721156,Polskie_glosy_i_glosiki_w_Parlamente_Europejskim.html/)

2. Cyt. za: Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży, 1996, s. 37.

3. Mechthild Bereswill, „Gender” als neue Humanressource? *Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik*, [w:] *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, red. Michael Meuser, Claudia Neusüß, BpB Band 418, Bonn 2004, s. 52.

4. Chciałabym serdecznie podziękować Jette Knoblich za jej pomocne inspiracje!

5. Regina Frey, *Entwicklungslinien: Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen*, [w:] *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente...*, dz. cyt., s. 32.

6. Heinrich Böll Stiftung/ NRO Frauenforum, *Schattenbericht*, Bonn 1999, s. 91.

Także i pięć lat później w ramach przygotowań do specjalnej sesji ONZ „Pekin + 10” organizacje kobiece dokonały bilansu. Na całym świecie okazało się, że ustalone środki mające na celu ograniczenie dyskryminacji kobiet oraz dbanie o sprawiedliwość uwzględniającą perspektywę płci w wielu wypadkach nie zostały wdrożone. Ponadto istniało ryzyko, że nastąpi regres w standardach, które zostały już osiągnięte, zwłaszcza w sferze praw reprodukcyjnych i seksualnych. Na to nałożył się klimat polityczny: na scenie międzynarodowej dominowała konserwatywna mobilizacja przeciwko prawom kobiet (tzw. *backlash*). Od końca lutego do 11 marca 2005 roku w Nowym Jorku obradowała Komisja Statusu Kobiet ONZ, podczas której podjęto kwestie wielu zaniechań przy wdrażaniu pekińskiej *Platformy działania*, podpisanej przez 191 państw-sygnatariuszy.

## Rozwój historyczny polityki równości płci w Unii Europejskiej

Rozwój na scenie międzynarodowej w latach osiemdziesiątych, a przede wszystkim w latach dziewięćdziesiątych w zakresie wdrażania polityki równości płci (*gender mainstreaming*) miał wpływ na rozwój poszczególnych obszarów unijnej polityki równości płci, która przez długi czas ograniczała się wyłącznie do polityki zatrudnienia. Po utworzeniu EWG działania w zakresie równości płci koncentrowały się początkowo na utworzeniu wspólnej przestrzeni gospodarczej. Zasada równego wynagrodzenia za tę samą pracę była przez czterdzieści lat jedynym punktem odniesienia w traktacie założycielskim Wspólnot Europejskich i ograniczała się przede wszystkim do obszaru zatrudnienia<sup>7</sup>.

Druga faza europejskiej polityki równości płci do roku 1991 jest określana mianem „fragmentarycznej polityki równości płci”<sup>8</sup>. W 1974 roku ministrowie pracy i polityki społecznej uchwalili program polityki społecznej Wspólnot Europejskich. Kwestie zatrudnienia, wyrównania warunków życia i pracy oraz udział partnerów społecznych przy podejmowaniu decyzji z zakresu polityki socjalnej i gospodarczej Wspólnot znalazły się w centrum dyskusji. W tym kontekście uchwalono dyrektywę, w których zdefiniowano i doprecyzowano zasadę równego wynagrodzenia. Zróżnicowane możliwości wniesienia skargi przed Europejski Trybunał Sprawiedliwości pozwoliły na osiągnięcie największych sukcesów w tym zakresie. Ponadto w 1982 roku zainicjowany został pierwszy program działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn, drugi opracowano w 1986 roku. Celem obydwu programów była poprawa zawodowych szans kobiet, a tym samym stworzenie skutecznego narzędzia zapobiegania bezrobociu wśród kobiet. Ten cel realizowała również od 1991 roku inicjatywa wspólnotowa NOW – New Opportunities for Women<sup>9</sup>.

## Impulsy dla postępowej polityki kobiet i polityki równości płci

Na początku lat dziewięćdziesiątych – równoległe do wzmocnionego procesu tworzenia sieci organizacji kobiecych na całym świecie – rozpoczęła się nowa faza, którą cechowały skoordynowane aktywności z obszaru polityki kobiet. W całej Europie powstały sieci organizacji kobiecych, które uprawiały lobbing w Parlamencie Europejskim oraz w Komisji. W 1990 roku zostało założone Europejskie Lobby Kobiet, zaś w 1992 utworzono Network of Decision Making<sup>10</sup>.

Oprócz Traktatu z Maastricht jedenaście państw (poza Wielką Brytanią) podpisało wówczas protokół dotyczący polityki społecznej. Zobowiązywał on Wspólnotę do zaangażowania się na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz zezwalał państwom na stosowanie środków „dyskryminacji pozytywnej”, mających na celu wyeliminowanie nierówności, jednakże nie przyniosło to namacalnych efektów<sup>11</sup>.

7. Birgit Erbe, *Anpassung oder Emanzipation der Frauen? Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union*, [w:] *Was bringt Europa den Frauen Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union*, Argument Sonderband Neue Folge AS 289, Hamburg 2002, s. 11.

8. Birgit Erbe, *Anpassung oder Emanzipation der Frauen?...*, dz. cyt., s. 12.

9. Berghahn, *Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedsstaatliche Beharrlichkeit. Europäische Rechtsentwicklung und Gleichstellung*, [w:] „Aus Politik und Zeitgeschichte”, B 33-34, 2002, s. 12 i nast.

10. Tamże, s. 13.

11. Tamże, s. 14. Por. także Anna Holz, Claudia Neusüß, *Die EU-Gleichstellungsstandards – Reformmotor für nationale Frauen- und Geschlechterpolitik?*, 2006, tekst dostępny na stronach [www.gender-politik-online.de](http://www.gender-politik-online.de)

Dalszym impulsem dla progresywnego rozwoju europejskich polityk równości płci było przystąpienie państw „przyjaznych kobietom” – Szwecji, Finlandii i Austrii – do Unii Europejskiej. Od 1995 roku możliwości wpływu i działania na rzecz polityki równości płci znacznie się polepszyły<sup>12</sup>. W latach 1992-1999 uchwalono dalsze dyrektywy. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn zaczęła obowiązywać przy przyznawaniu dotacji przez UE. W 1996 roku Komisja po raz pierwszy opublikowała wyniki ewaluacji stosowanych środków i wyciągnęła z tego konsekwencje. Czwarty program działań nie ograniczył się wyłącznie do kwestii zatrudnienia, lecz miał zmieniać nastawienie i struktury społeczne. Za zasadniczy element tych założeń przyjęto „politykę równości płci” (*gender mainstreaming*).

Przykładem tego, że kwestie kobiet zostały znacznie przesunięte z kontekstu gospodarczego do politycznego<sup>13</sup> mogą być program DAPHNE (1995) – służący zapobieganiu przemocy wobec kobiet i dzieci oraz plan działań STOP (1996) – skierowany przeciwko handlowi kobietami i dziećmi. Jednakże działania te nie uwzględniały struktur, w jakich dochodziło do dyskryminacji kobiet. Ponadto Rada Europejska w 1996 roku wydała zalecenie dotyczące „zrównoważonego współdziałania kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji”, dzięki czemu partycypacja polityczna kobiet stała się tematem podejmowanym na porządku dziennym. Jednakże ze strony organów UE dotychczas brak jest wiążących uchwał lub regulacji co do kwot<sup>14</sup>.

Podsumowując, należy stwierdzić, że obszar norm prawnych składający się z dyrektyw unijnych w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz wyroków Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości stanowi jeden z najlepszych zakresów działania UE. Nawet jeśli mamy do czynienia z częściowym regresem, reformy i tak „w znacznym stopniu przyczyniają się do utworzenia równości szans w porządkach prawnych”<sup>15</sup>.

## Traktat z Amsterdamu – (strategia) *gender mainstreaming* wkracza do polityki unijnej

O ile europejska polityka równości płci w przeszłości koncentrowała się głównie na kwestii zatrudnienia oraz programach działań i programach ramowych, następnym krokiem było włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu (*gender mainstreaming*), którego celem było wspieranie równości kobiet i mężczyzn na wszystkich płaszczyznach politycznych i we wszystkich obszarach polityki<sup>16</sup>.

Strategia polityki równości płci została zapisana w Traktacie z Amsterdamu z 1997 roku; weszła w życie w roku 1999. Z punktu widzenia polityki równości płci ten rok może być uznany za przełomowy, ponieważ koncepcja równości płci została rozszerzona na wszystkie obszary polityki. W Traktacie polityka równości płci została zapisana jako wiążące zadanie dla państw członkowskich Unii Europejskiej oraz dla organów unijnych. Traktat ten stanowi część składową dorobku prawnego Wspólnot – *acquis communautaire* – który reguluje prawa i obowiązki wszystkich państw członkowskich i który obejmuje wszystkie obowiązujące traktaty i akty prawne.

W art. 2 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską z 2007 roku równość kobiet i mężczyzn została podniesiona do rangi celu wspólnotowego: „Zadaniem Wspólnoty jest, przez ustanowienie wspólnego rynku, unii gospodarczej i walutowej

12. Christine Lemke, *Frauenpolitik in Europa. Chancen und Grenzen*, [w:] „Neue Impulse”, 1999/5, s. 7-16. Cyt. za: Birgit Erbe, *Anpassung oder Emanzipation der Frauen?...*, dz. cyt., s. 14. Por. także Silke Roth, *Sisterhood and Solidarity? Women's Organization in the Expanded European Union*, [w:] „Oxford Journals”, 2007/ 24 November, s. 460-487.

13. Annette Jünemann, Carmen Klement, *Einleitung. Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union – Implikationen der Vertiefung und Erweiterung*, [w:] *Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union/ The Policy of Gender Equality in the European Union*, red. Annette Jünemann, Carmen Klement, Baden-Baden 2005, s. 9.

14. Birgit Erbe, *Anpassung oder Emanzipation der Frauen?...*, dz. cyt., s. 14.

15. Berghahn, *Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedsstaatliche Beharrlichkeit...*, dz. cyt. Por. także Anna Holz, Claudia Neusüß, *Die EU-Gleichstellungsstandards...*, dz. cyt.

16. Por. Regina Frey, *Entwicklungslinien...*, dz. cyt.; Anna Holz, Claudia Neusüß, *Die EU-Gleichstellungsstandards...*, dz. cyt.

oraz urzeczywistnianie wspólnych polityk lub działań określonych w artykułach 3 i 4, *popieranie w całej Wspólnocie (...) równości mężczyzn i kobiet*" (podkr. – autorka).

W art. 3 przyjęto zasadę polityki równości płci, która ma przeciwdziałać wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich obszarach działania Wspólnoty, a we wszystkich aktywnościach UE promować równość szans: „We wszystkich działaniach określonych w niniejszym artykule Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet”.

W tym miejscu zostało prawnie ujęte to, o czym politycznie dyskutuje się jako o polityce równości płci. Na europejskie organy nałożono tym samym wiążące zobowiązanie, aby zawsze uwzględniać kwestię równości płci i aktywnie ją wspierać. Co dokładnie rozumie się przez to pojęcie oraz jakie cele przyświecają polityce równości płci, zależy od specyficznego kontekstu (np. raczej abstrakcyjnie: równość płci, sprawiedliwość uwzględniająca perspektywę równości płci, demokracja płci lub też konkretnie: zmiana organizacji)<sup>17</sup>. O ile Komisja UE w kontekście polityki równości płci mówi także o „równości szans”<sup>18</sup>, o tyle Rada Europy definiuje politykę równości płci w następujący sposób: „Polityka równości płci (*gender mainstreaming*) polega na (re)organizacji, poprawie, rozwoju i ewaluacji procesów politycznych, zaś celem tych działań jest włączenie perspektywy równości płci do wszystkich koncepcji politycznych na wszelkich płaszczyznach i we wszystkich fazach przez aktorów biorących udział w podejmowaniu decyzji politycznych”<sup>19</sup>.

Art. 13 zobowiązuje państwa członkowskie do uchwalenia odpowiednich ustaw antydyskryminacyjnych. Jedynym artykułem, który mówi o bezpośrednich skutkach, jest art. 141. Ustęp 4 wyraźnie umożliwia wprowadzenie pozytywnych środków celem „ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej”.

Ponadto Pakt o Stabilizacji i Wzroście z 1996 roku wpłynął na wyższy odsetek bezrobocia wśród kobiet oraz nasilanie się trudnych warunków pracy dla kobiet, a zatem państwa członkowskie musiały podjąć środki, aby zmniejszyć różnicę w stopie zatrudnienia kobiet i mężczyzn. W tym kontekście mowa jest także o godzeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym. Także w dziedzinę funduszy strukturalnych (1996) na stałe wpisano zasadę *gender mainstreaming* i wprowadzono nowy program wspólnotowy – EQUAL<sup>20</sup>. Polityka równości płci została sprecyzowana także w zakresie polityki rozwoju<sup>21</sup>.

## Opracowanie unijnej dyrektywy i mapy drogowej

W latach 2001-2005 w piątym programie działań przyjęto ramy, które obejmują wszystkie obszary polityki UE w celu umożliwienia rozwoju aktywności związanych z równością płci. Mowa jest o zmianach strukturalnych w życiu gospodarczym, w odniesieniu do partycypacji i reprezentacji, dostępie do praw socjalnych i praw obywatelskich oraz propozycjach i środkach służących transformacji ról i stereotypów związanych z płcią. Na szczycie UE w Nicei w 2000 roku Rada UE podkreśliła konieczność uchwalenia przed rokiem 2003 dyrektywy wspierającej równe traktowanie kobiet i mężczyzn poza obszarem zatrudnienia. W 2004 roku przyjęto odpowiednią dyrektywę (2004/113/EC), która stawia także wymóg równego dostępu do usług<sup>22</sup>. Ponadto Rada ogłosiła opracowanie Karty Praw Podstawowych, która zawiera zapisy dotyczące równości płci.

17. Abstrahując od złożonego i różnorodnego dyskursu wokół *gender* w ramach teorii feministycznych. Por. np. Regina Frey, *Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und praxis im internationalen Diskurs*, Königstein/ Taunus 2003.

18. Tamże.

19. Ute Behning, *Implementation von Gender Mainstreaming auf europäischer Ebene: Geschlechtergleichstellung ohne Zielvorstellung?*, [w:] *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, dz. cyt., s. 123.

20. Birgit Erbe, *Anpassung oder Emanzipation der Frauen?*..., dz. cyt., s. 16-18.

21. W 2000 roku ONZ przyjęła Milenijne Cele Rozwoju, dokument podpisany przez 189 państw, zawierający zobowiązania na rzecz harmonijnego rozwoju. Por. także Birte Rodenberg, *Gender Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit der Europäischen Kommission: Rahmenbedingungen, Konzepte, Umsetzung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung*, Deutsches Institut für Entwicklungshilfe (DIE), Bonn 2003.

22. Brigitte Young, *Widersprüche zwischen der Europäischen Makroökonomie und Gender Mainstreaming. Unüberwindbare*, [w:] *Die Gleichstellungspolitik...*, dz. cyt.

Jednakże karta ta dotychczas nie stała się dokumentem o wiążącej mocy prawnej. Szósta strategia ramowa dotycząca równych szans była kontynuowana do 2006 roku<sup>23</sup>.

W *Mapie drogowej na rzecz równości płci*<sup>24</sup>, która została opracowana jako plan pięcioletni na lata 2006-2010, sformułowano pięć kluczowych obszarów, w których ma zostać wdrożona polityka równości płci. Do nich zalicza się równość płci w gospodarce, partycypację, prawa socjalne, prawa obywatelskie i uwrażliwienie na role płciowe i stereotypy. Przede wszystkim kwestia godzenia życia rodzinnego z zawodowym zaczyna odgrywać w tym kontekście coraz większą rolę.

Wraz z procesem rozszerzenia Unii Europejskiej z 15 do 25 państw członkowskich w 2004 roku<sup>25</sup> i przystąpieniem Bułgarii i Rumunii w 2007 roku układ sił w Parlamencie Europejskim uległy zmianie. Wskutek tego zyskały na znaczeniu konserwatywny wizerunek kobiet, tendencja do postaw homofobicznych oraz tradycyjny porządek ról płciowych, zgodnie z którym kobiety przedstawiano jako matki i osoby zajmujące się opieką (nad dziećmi, osobami starszymi). Do tych wyobrażeń pasowała wizja polityki kobiet, której treść nawiązuje do polityki rodzinnej i której wąskie rozumienie opiera się na tradycyjnym ze względu na płeć podziale pracy.

W ostatnich latach dzięki przyjęciu europejskiego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego można zauważyć ponowną zmianę. O ile w latach dziewięćdziesiątych mieliśmy do czynienia z przejściem od polityki na rzecz kobiet w kierunku polityki równości płci, tak obecnie zmiana ta następuje w kierunku polityki antydyskryminacyjnej, w której spektrum znajdują się także i inne cechy strukturalne (poza płcią są to także klasa, pochodzenie etniczne/kultura, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, religia). W dyskusji na temat polityki równościowej pojawiło się pytanie, jak należy kształtować politykę zajmującą się tak złożonymi obszarami nierówności.

W ostatnim czasie Unia Europejska nie przedstawiła rzeczywistych nowych planów w zakresie polityki równości płci. Obecnie w większym stopniu chodzi o pogłębienie i sprawdzenie tego, co już zostało osiągnięte, niż o nowe elementy w ustawodawstwie. Niektóre działaczki na rzecz praw kobiet – jak na przykład deputowana do Parlamentu Europejskiego z Grupy Zielonych Elisabeth Schrödter – określają obecną sytuację mianem „zastoju w zakresie polityki równości”<sup>26</sup>.

## „Złoty wiek” i organizacje kobiece

Doświadczone feministki i ekspertki do spraw europejskich mówią o latach dziewięćdziesiątych jako o „złotym wieku” polityki równości płci w Unii Europejskiej<sup>27</sup>. W Komisji Europejskiej i Parlamencie Europejskim znacznie wzrósł odsetek pracujących tam kobiet. Zwłaszcza Komisja zaczęła zwracać szczególną uwagę na kwestię tzw. dysproporcji między płciami (*gender gap*). Nigdy wcześniej (ani później!) nie udało się tak intensywnie wpłynąć pod względem normatywnym na europejskie standardy równości płci.

W procesie włączania kwestii równości płci do traktatów europejskich ważną rolę – zwłaszcza w latach dziewięćdziesiątych – odegrały europejskie organizacje kobiece<sup>28</sup>, a zwłaszcza Europejskie Lobby Kobiet (European Women's Lobby – EWL). Helfferich, wówczas przewodnicząca EWL, wskazuje na istotną pozycję negocjacyjną lobby kobiet

23. Anna Holz, Claudia Neusüß, *Die EU-Gleichstellungsstandards...*, dz. cyt.

24. *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, COM (2006)92, czyli strategia działania na rzecz równości płci w okresie 2006-2010, została przyjęta przez Komisję Europejską 1 marca 2007 roku.

25. Kwestie z zakresu polityki kobiet i równości płci pojawiły się stosunkowo późno podczas negocjacji z krajami kandydującymi do członkostwa w UE (Roth 2003).

26. Wypowiedź podczas konferencji „Kwestie kobiet to kwestie mężczyzn to kwestie płci. 40 lat Nowego Ruchu Kobiet – a teraz?”, która odbyła się w dn. 12-14 czerwca 2008 na Uniwersytecie Ruhry w Bochum.

27. Barbara Helfferich, *Gender Mainstreaming in der Europäischen Politik. Dokumentation des Fachgesprächs „Zukunft Europas – Perspektiven einer genderbewußten Ökonomie in der erweiterten Europäischen Union”*, Frauenakademie München/ Harriet Tayler-Mill Institut am 16.12.2003, Berlin. Tekst dostępny pod adresem: [www.frauenakademie.de/dokument/fachgespr/fach.htm](http://www.frauenakademie.de/dokument/fachgespr/fach.htm)

28. Por. Verena Schimdt, *Zum Wechselverhältnis zwischen europäischer Frauenpolitik und Europäischen Frauenorganisationen*, [w:] *Frauenbewegungen weltweit*, red. Ilse Lenz, Michiko Mae, Karin Klose, Opladen 2000, s. 199-231; Silke Roth, *Sisterhood or Solidarity?*..., dz. cyt.



w kontekście negocjacji związanych z traktatami oraz udaną politykę sojuszniczą, zwłaszcza z Europejską Federacją Związków Zawodowych<sup>29</sup>.

Regionalne sieci organizacji kobiecych identyfikujące się z Europą Środkowo-Wschodnią (wraz z krajami sąsiedzkimi) coraz intensywniej włączały się do procesu rozszerzenia UE na Wschód. W tym miejscu należy wymienić pracę Koalicji KARAT lub sieci ASTRA – organizacji, która w swojej działalności podejmuje temat seksualnych i reprodukcyjnych praw kobiet. Te sieci organizacji kobiecych, odwołując się do postępowych standardów UE w ramach procesu rozszerzenia Unii, wywierały nacisk na rządy poszczególnych państw.

Silke Roth wskazuje na specyficzne feministyczne strategie i mobilizację, których skutkiem był efekt „bumerangu” w kwestii polityki równości płci<sup>30</sup>. Stają się one skuteczne w chwili, gdy zablokowane zostają kanały komunikacji między państwami a działaczami/ działaczkami – przedstawicielkami/ przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego w danym państwie. W takich sytuacjach można korzystać ze wsparcia międzynarodowego – np. ze strony UE lub ONZ, aby wzmocnić nacisk wywierany na dane państwo. W trakcie procesu rozszerzenia UE, kiedy to kwestie z zakresu polityki kobiet i równości płci zostały podjęte przez UE stosunkowo późno<sup>31</sup>, możemy mówić o tzw. „efekcie ping-ponga”, kiedy to „działania polityczne często krążą w tę i z powrotem między UE a płaszczyzną narodową danego państwa”<sup>32</sup>.

Dziś możemy obserwować znaczną pluralizację, zróżnicowanie, specjalizację oraz profesjonalizację działaczek i działaczy z zakresu polityki kobiet oraz organizacji kobiecych. Autonomiczne ruchy kobiece tworzą coraz silniejsze sieci współpracy opierające się na wspólnych tematach (np. przemoc, zdrowie, migracja, budżetowanie pod kątem płci) i w ten sposób próbują zwiększyć swą siłę przebicia.

## Pojęcie równości płci

Gdy w europejskim kontekście mowa jest o równości płci (*gender equality*), możemy wyjść z założenia, że pojęcie to w różnych językach ma różne konotacje<sup>33</sup>. Różni działacze i działaczki na rzecz równości kobiet i mężczyzn mają różnorodne wyobrażenia na temat świata, porządku panującego pomiędzy płciami oraz strategiami, które będą pomocne w przełamywaniu hierarchii jednej płci wobec drugiej. Verloo podkreśla, że konieczne jest przyjrzenie się każdorazowo wszystkim uwarunkowaniom i konsekwencjom, jakie z nich wynikają w odniesieniu do celów związanych z polityką równości płci. „Znaczenie pojęcia «równość płci» jest ukształtowane przez różnorodne procesy dyskursywne, w których koncepcja równości płci przystosowywana jest do danych ram politycznych, dzięki czemu jest ona rozszerzana, zawężana, rozmywana lub nawet dostosowywana do innych celów niż tych związanych z równością płci. Zwłaszcza dyskusje na temat przemocy w rodzinie i polityki rodzinnej pokazują, że kwestia równości płci może ulec procesowi „degenderyzacji”. **Polega on na tym, że skoncentrowanie na kwestii równości płci, początkowo obecne w kształtowaniu danego problemu, rozmywa się w procesie tworzenia polityki poprzez przesunięcie głównego akcentu na innych aktorów** (np. dzieci lub rodzina zamiast relacji między mężczyznami a kobietami) lub inne cele (np. przesunięcie znaczenia polityki rodzinnej od celu polegającego na podziale obowiązków do celu polegającego na godzeniu życia rodzinnego z zawodowym, gdzie celem staje się zabieganie o wydajny rynek pracy oparty na zasadach konkurencji, a nie kwestionowanie tradycyjnych ról płciowych)”<sup>34</sup>.

29. Barbara Helfferich, *Frauenpolitische Arbeit im Integrationsprozess. Die Aktivitäten der Europäischen Frauenlobby im Kontext der Regierungskonferenz*, [w:] „Femina Politica”, 1998, t. 7, nr 2, s. 35-44.

30. Silke Roth, *Sisterhood or Solidarity?...*, dz. cyt.

31. Por. Silke Roth, *Gender Mainstreaming – eine neue Phase der Frauenbewegung in Deutschland*, [w:] *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, dz. cyt.; Bożena Chołuj, Claudia Neusüß, *EU Enlargement in 2004. East-West Priorities and Perspectives from Women Inside and Outside the EU. Discussion Paper written with support from the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)*, 2004.

32. Silke Roth, *Sisterhood or Solidarity?...*, dz. cyt.

33. Mieke Verloo, *Multiple Meanings of Gender Equality. A critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*, Budapest-New York 2007.

34. Tamże, s. 281.



## Zastrzeżenia i nadzieje w stosunku do polityki równości płci

Od czasu ujęcia polityki równości płci w Traktacie Amsterdamskim osoby zajmujące się badaniem polityki na rzecz kobiet i równości płci, feministki i działaczki na rzecz kobiet pracujące w instytucjach publicznych oraz w organizacjach pozarządowych próbują odpowiedzieć na pytanie, czy i w jakich warunkach koncepcja *gender mainstreaming* pozwoli na skuteczny rozwój polityki równości płci lub – czy koncepcja ta może spowodować także skutki wręcz przeciwne. W owej trosce wyraża się przekonanie, że w konkurencyjnej walce o niewielkie środki, gdzie uprzywilejowana jest „nowa koncepcja”, może dojść do redukcji (i tak niewystarczających) struktur wsparcia finansowego dla polityki na rzecz kobiet<sup>35</sup>. Także Komisja Europejska zareagowała na te obawy, podkreślając w raporcie z 1998 roku znaczenie podwójnej strategii: zasady włączania kwestii równości płci do głównego nurtu (*gender mainstreaming*) i wzmacniania pozycji kobiet (*empowerment*).

Od momentu wpisania kwestii równości płci do Traktatu Amsterdamskiego i jego wejścia w życie w 1999 roku sceptycy obawiają się, że fakt, iż chodzi jedynie o „miękkie prawo”, a nie dyrektywę, której można dochodzić przed sądem, będzie skutkowało tym, że strategia włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki będzie realizowana w niewystarczającym stopniu. Wykrocień nie można sankcjonować namacalnymi karami<sup>36</sup>. Ich zdaniem warto pamiętać, że koncepcja włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki (*gender mainstreaming*) praktycznie nie znajduje zastosowania poza obecnie zdefiniowanymi obszarami istotnymi dla równości płci, jakimi są zatrudnienie oraz sprawy społeczne<sup>37</sup>. W odniesieniu do ważnego obszaru europejskich funduszy strukturalnych krytyka koncentruje się na tym, że zasada *gender mainstreaming* nie została zintegrowana z procesem planowania programu i nie dokonano tu zasadniczej systematyzacji. Ponadto krytykuje się także fakt, że mamy do czynienia z niejasnością merytoryczną co do miejsca wdrażania i kształtowania relacji w odniesieniu do polityki na rzecz kobiet<sup>38</sup>.

W analizie przeprowadzonej w UE zbadano politykę równości płci w europejskich programach regionalnych (EFRE), w ramach których (współ)finansowane są inwestycje na rzecz rozwoju regionalnego w regionach słabych strukturalnie<sup>39</sup>. Autorzy badań doszli do pesymistycznych wyników. Mimo że systematycznie prowadzona polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn zaliczana jest do najważniejszych zasad europejskiej polityki regionalnej, trudno zauważyć jakiegokolwiek przejawy integracji aspektów równościowych (np. brakuje projektów *stricto* poświęconych tej problematyce)<sup>40</sup>. Autorzy przypuszczają, że oprócz znanych czynników, takich jak „bezwład instytucji” czy „dominacja mężczyzn”<sup>41</sup>, chodzi o problemy, których należy dopatrywać się w samej strategii. Wiążą się one z przeładowaniem i przeciążeniem uczestniczących aktorów i trudno je pogodzić z zasadniczymi celami funduszy regionalnych, czyli szansą na zmianę dla regionów o słabej strukturze. Autorzy dostrzegają optymistyczne punkty zaczepienia na przykład tam, gdzie możliwa jest pozytywna ocena inwestycji, jeśli ich oddziaływanie przekładałoby się na liczbę miejsc pracy dla kobiet. Można by tego dokonać na przykład poprzez tworzenie szczególnie dogodnych warunków pracy dla kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą<sup>42</sup>.

35. *Gender Mainstreaming for Invisibility or Women's Empowerment? A Report of WIDE's Annual Conference*, 4-6 October 2001, red. Brigitte Holzer, Maria Karadenizli, Barbara Specht, Caroline Winchurch, [w:] „WIDE Bulletin”, 2002; Alison Woodward, *European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformation*, [w:] „Review of Policy Research”, 2003, nr 20, s. 65-88.

36. Por. Verena Schmidt, *Zum Wechselverhältnis...*, dz. cyt.; Friederike Maier, *Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik und die Geschlechterfrage...*, dz. cyt.

37. Barbara Helfferich, *Gender Mainstreaming in der Europäischen Politik...*, dz. cyt.

38. Henriette Meseke, *Gender Mainstreaming in den Strukturfonds*, [w:] *Dokumentation des Fachgesprächs „Zukunft Europas...”*, dz. cyt.

39. Peter Frankenfeld, Astrid Mechel, *Gender-Politik in europäischen Regionalprogrammen. Eine europaweite Auswertung zum Regionalfonds EFRE in der Programm-Periode 2000-2006*, Forschungsprojekt des Instituts Europäische Regionalökonomie der Hochschule Bremen, 2004.

40. Tamże, s. 1.

41. Tamże, s. 3.

42. Tamże, s. 6. Por. także Anna Holz, Claudia Neusüß, *Die EU-Gleichstellungsstandards...*, dz. cyt.

Inne krytyczne głosy feministyczne obawiają się tego, że harmonijna osłona faktycznie istniejących konfliktów interesów zaciemni obraz istniejących nierówności między płciami, zaś niegdysiejsze poruszające i wizjonerskie koncepcje polityki feministycznej zostaną zredukowane do działania podporządkowanego celom ekonomicznym i dopasowanym do wymogów administracyjnych<sup>43</sup>.

W bardziej optymistycznych ocenach powyższego stanu rzeczy, czy też niedoprecyzowanego ujęcia *gender mainstreaming*, zauważa się pewną zaletę. Mianowicie daje on możliwość poruszania się po drogach wyznaczonych przez politykę danego kraju. Przede wszystkim niedookreślenie strategii pozwala na jej połączenie z innymi koncepcjami równości płci. Tym samym każdy kraj członkowski może wybrać sobie dogodny wariant, pasujący do danej tradycji równości płci i danej kultury. Ponieważ konkretna realizacja pozostaje sprawą poszczególnych państw członkowskich, płaszczyzna ponadnarodowa pełni w tym zakresie jedynie funkcję koordynatora oraz dostarczyciela idei i wzorów<sup>44</sup>. Ponadto osoby reprezentujące powyższe stanowisko obiecują sobie zmianę paradygmatu, która obejmie wszystkie struktury i dotyczyć będzie obu płci – i kobiet, i mężczyzn – i tym samym pomoże w przełamaniu spojrzenia na rzekomo deficytowe obszary w sytuacji kobiet<sup>45</sup>.

Sukcesy dały się zauważyć także i tam, gdzie koncepcja, względnie aspekt *gender mainstreaming*, został *explicite* opisany i nazwany oraz gdzie efektem są odpowiednio opracowane dane i opublikowane informacje, nawet jeśli dotychczas miało to miejsce w stopniu niewystarczającym. Przykładem mogą być raporty syntetyczne państw członkowskich, w których zapisano, że dysproporcje między płciami dostrzegalne na przykład w sferze wynagrodzeń lub w europejskiej polityce gospodarczej muszą zostać zbadane<sup>46</sup>. W przypadku polityki gospodarczej odgrywa to rolę zwłaszcza wtedy, gdy mowa jest o kobietach jako o rezerwie, którą można zmobilizować<sup>47</sup>. Podsumowując, można stwierdzić, że koncepcja włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki (*gender mainstreaming*), skupiająca się na kwestii dystrybucji polityki budżetowej i wykorzystaniu funduszy, rozumiana jest jako szczególnie ciekawy i potencjalnie mocny instrument w „skrzynce z narzędziami” polityki równości płci, którą można wykorzystywać w walce przeciwko niesprawiedliwościom w podziale publicznych zasobów<sup>48</sup>.

## Polityka równości płci w Niemczech – przeszkody, sukcesy i aktualny rozwój

Od wejścia w życie unijnych dyrektyw w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w państwach członkowskich UE pojawiło się wiele nowych inicjatyw w tym zakresie. Niemcy są krajem, który w kwestiach równości płci zajmuje (niestety) środkowe miejsce w porównaniu z resztą państw europejskich; od końca lat dziewięćdziesiątych na płaszczyźnie samorządowej, a na szczeblu federalnym od przyjęcia uchwały rządu w 1999 roku gromadzimy doświadczenia związane z realizacją strategii *gender mainstreaming*.

Program rządowy „Nowoczesne państwo – nowoczesna administracja” rozpoczął się w grudniu 1999 roku, a zakończył w 2002 roku. Dzięki niemu administracja federalna miała zostać kompleksowo zmodernizowana pod hasłem państwa aktywizującego. Program składał się z trzech filarów: nowoczesne zarządzanie administracją, redukcja biurokracji oraz e-government. Polityka równości płci przyjęta została jako priorytet programu rządowego.

43. Mechthild Bereswill, „Gender” als neue Humanressource?..., dz. cyt.

44. Por. m.in. Ute Behning, *Implementation von Gender Mainstreaming auf europäischer Ebene...*, dz. cyt.

45. Na to wskazują także moje badania. Por. Bożena Chołuj, Claudia Neusüß, *EU Enlargement in 2004...*, dz. cyt.

46. Barbara Helfferich, *Gender Mainstreaming in der Europäischen Politik...*, dz. cyt.

47. Friederike Maier, *Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik...*, dz. cyt.

48. Por. Barbara Helfferich, *Gender Mainstreaming in der Europäischen Politik...*, dz. cyt.; Elisabeth Villagomez, *Gender Responsive Budgets, Good Practices and Policy Options*, Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Politics, 28-30.01.2004; Birgit Erbe, *Gender Budgeting...*, dz. cyt.

Dotychczas zrealizowano wiele projektów pilotażowych (faza pilotażowa zakończyła się z końcem 2003 roku). Należy tu wymienić ocenę obowiązującego ustawodawstwa pod kątem równości płci, opracowanie instrumentów wspierających politykę równościową oraz sformułowanie zasad sprawiedliwego przyznawania nagród publicznym kobietom i mężczyznom. W 2000 roku powołano Międzyresortową Grupę Roboczą „Gender Mainstreaming” rządu Republiki Federalnej Niemiec, pracami której kierował sekretarz stanu w Federalnym Ministerstwie ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży. Za koordynację prac grupy odpowiada referat ds. polityki równości płci/ustaw równościowych we wspomnianym ministerstwie. Jej zadaniem jest wdrażanie polityki równości płci do bieżącej pracy wszystkich resortów, co jednocześnie stanowi pierwszy krok implementacji zasady *gender mainstreaming*. Także w roku 2000 znowelizowano Wspólny Regulamin Ministerstw Federalnych. Nowy paragraf 2 Regulaminu otrzymał brzmienie: „Równość kobiet i mężczyzn jest zasadą przewodnią, która ma być wspierana we wszystkich politycznych, normatywnych i administracyjnych działaniach Rządu Federalnego (*gender mainstreaming*)”.

W konsekwencji w 2001 roku uchwalono federalną ustawę o równym statusie kobiet i mężczyzn, której elementem stała się także zasada włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki i działań. Ponadto w 2003 roku powołano Centrum ds. Kompetencji Gender (*Gender Kompetenz Centrum*) na Uniwersytecie Humboldta w Berlinie, stworzono kompleksową stronę internetową, zaś w 2005 roku powstał szeroko komentowany raport zawierający dane na temat równości kobiet i mężczyzn w Niemczech (zob. *Kalendarium* na końcu artykułu).

Jednocześnie należy stwierdzić, że niezależnie od wspomnianych działań duże przedsięwzięcia w zakresie reform społecznych – jak np. reforma rynku pracy czerwono-zielonej koalicji<sup>49</sup> – zostały w dużej mierze dokonane z pominięciem zasady *gender mainstreaming*. Dopiero po głośnych protestach organizacji kobiecych zostały one skorygowane. W politycznej pracy codziennej, tam, gdzie zapadają istotne decyzje polityczne, polityka równości płci na pewno nie jest jeszcze oczywistością! Mimo wszystko, w porównaniu z powolnym, wręcz opornym wdrażaniem postulatów „tradycyjnej” polityki na rzecz kobiet, realizacja koncepcji włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki na pierwszy rzut oka wydaje się pasmem sukcesów. Polityka równości płci ożywiła uśpioną debatę na temat równouprawnienia płci i zwiększyła zainteresowanie opinii publicznej kwestiami z tego obszaru problemowego. Powodem tego stanu rzeczy jest także fakt, że i mężczyźni coraz częściej zajmują się kwestią płci i tradycyjnymi wizerunkami ról mężczyzn.

W ostatnim czasie w niemieckich mediach rozgorzała debata publiczna na temat polityki równości płci, która po części bazowała na fałszywych informacjach, po części zaś kryły się za nią konserwatywne interesy. Zakwestionowano samą strategię, pytano, czy aby nie jest ona przykładem „marnotrawienia pieniędzy podatników”, czy przypadkiem nie chodzi o „zreformowanie systemu edukacji”. Jednakże dzięki tej dyskusji pojawiły się możliwości przedstawienia odmiennych opinii odnośnie samej strategii. W każdym razie po raz pierwszy temat ten trafił do „głównego nurtu” w mediach. Brzmi to obiecująco, choć mamy tu do czynienia także z głosami krytycznymi. Niektórzy obrońcy „klasycznej” polityki na rzecz kobiet oraz teorii feministycznej z różnych powodów wyrażają się sceptycznie o polityce równości płci. Mają obawy, że strategia włączania kwestii równości płci do głównego nurtu działań ogranicza się wyłącznie do nadmiernej biurokratyzacji. Być może wspiera pewne tendencje konserwatywne, na przykład dlatego, że podkreślając różnice między mężczyznami a kobietami, reprodukuje, a nie niweluje, wpisane w ten koncept dwubiegunowość.

Z kolei w krytyce bardziej radykalnej wskazuje się, że w instytucjach ekonomiczna kalkulacja korzyści decyduje często o podjęciu działań na rzecz równości płci, zaś *gender mainstreaming* otwiera drzwi polityce neoliberalnej. W tym nurcie krytyki dominuje obawa, że inne wartości normatywne – jak na przykład sprawiedliwość uwzględniająca perspektywę płci – zostaną zepchnięte na drugi plan<sup>50</sup>.

49. Koalicja partii socjaldemokratycznej SPD i Zielonych Bündnis 90/ Die Grünen rządziła w Niemczech w latach 1998-2005.

50. Por. Michael Meuser, Claudia Neusüß, *Gender Mainstreaming...*, dz. cyt.; Barbara Unmüßig, *Nachdenken über Gender Mainstreaming. Bilanz lines radikalen gesellschaftspolitischen Konzepts zehn Jahre nach der Weltfrauenkonferenz in Peking*, Heinrich Böll Stiftung, Berlin 2005.

## „Płeć i różnorodność” – szansą na kompleksową politykę równości kobiet i mężczyzn?

Od kilku lat musimy sprostać nowemu wyzwaniu. Odkąd uznaliśmy, że w życiu codziennym mamy do czynienia z wieloma poziomami różnorodności, wyraźniej można dostrzec różnice związane z różnymi cechami społecznymi przypisywanymi kobietom i mężczyznom. Pojawienie się strategii zarządzania różnorodnością niesie ze sobą zarówno nadzieje, jak i obawy. Czy kwestie płci i równouprawnienia kobiet przypadną w „większym tyglu” różnorodności albo zostaną zmarginalizowane? Czy też strategia dotycząca różnorodności – ze względu na coraz obfitsze ustawodawstwo antydyskryminacyjne – okaże się pomocna w walce z dyskryminacją i stworzy nowe możliwości?

Zwolennicy i zwolenniczki polityki równości płci widzą w niej szansę na kompleksową i długotrwałą zmianę struktur relacji między płciami. Oczekiwanie to opiera się m.in. na przekonaniu, że polityka równości płci musi być legitymizowana odgórnie, a jej koncepcja ma charakter horyzontalny: potencjalnie dotyczy i obowiązuje wszystkich aktorów w danej dziedzinie polityki czy też w danej organizacji. Oczekiwanie to opiera się także na przeświadczeniu, że polityka równości płci nie dotyczy wyłącznie wyrównywania szans kobiet. Także mężczyznom umożliwia włączenie się w działania na rzecz zmiany, wspiera tych, którzy dojrzeli do zmiany, oraz tych, którzy nie koncentrują się wyłącznie jednowymiarowo na pracy zarobkowej i karierze. Polityka równości płci w wielu organizacjach przyczyniła się do powstania swobodniejszego i zorientowanego na przyszłość dyskursu między kobietami i mężczyznami na temat relacji władzy między płciami, który w tym kształcie nie był możliwy przed pojawieniem się koncepcji *gender mainstreaming*. Zdaniem wielu działaczek kobiecych pojawiła się nadzieja na wypracowanie nowej rutyny organizacyjnej i nowych szans na sojusz z mężczyznami<sup>51</sup>.

W ramach treningów równościowych, których celem jest m.in. uwalnianie i tworzenie kompetencji w zakresie polityki równości płci, szkoli się coraz więcej par trenerskich i doradczych, które zabiegają o współpracę (w zespole mężczyzna-kobieta) i dostrzegają zalety takiej konfiguracji. Także na szkoleniach dla trenerów pojawia się coraz więcej mężczyzn (choć nadal mało), którzy chcieliby włączyć kwestie równości płci do własnego portfolio.

Tym samym zespół składający się z trenera i trenerki jest przykładem tego, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety w takim samym stopniu odpowiedzialni są za sprawy równości płci. Poza tym taka para trenerska uświadamia mężczyznom uczestniczącym w seminariach pewien obraz ról, dając możliwość przepracowania stereotypów.

Jednocześnie oboje muszą być świadomi tego, że praca w męsko-żeńskim zespole może także podkreślać dualistyczny podział ról przypisywanych kobietom i mężczyznom. Dlatego para trenerska prowadząca treningi równościowe powinna mieć kompetencje, które pozwolą jej w sposób świadomy i refleksyjny podejść do wzorców ról przypisywanych kobietom i mężczyznom.

W działania Fundacji im. Heinricha Bölla, prowadzone zarówno w ramach programu „Demokracja płci” (przy którym powstało Forum Mężczyzn), jak i w Stowarzyszeniu Gender&Diversity<sup>52</sup>, zaangażowani są eksperci i ekspertki, którzy zajmują się wdrażaniem w niemieckich organizacjach i instytucjach kwestii równości płci i różnorodności do głównego nurtu, jak również niwelowaniem hierarchii między płciami.

W sumie trudno jest mówić o zjawisku ruchu mężczyzn. Mimo wszystko w Niemczech mało się podejmuje działań w zakresie polityki na rzecz mężczyzn. Problematyka ta – czy też raczej kwestia tożsamości męskiej – pojawia się w pracy z młodzieżą, doradztwie dla ojców, badaniach dotyczących mężczyzn (*men's studies*), w pracy kościoła z mężczyznami oraz w zakresie opieki zdrowotnej dla mężczyzn. Projekt „Nowe drogi dla chłopców” Federalnego Ministerstwa ds. Rodziny, Kobiet i Młodzieży próbuje przetrzeć nowe szlaki. Na projekt ten składają się również badania pilotażowe, których tematem jest przemoc wobec mężczyzn.

51. Claudia Neusüß, *If men are part of the problem, they have to become part of the solution – gender democracy: a collective Project of the Heinrich Böll Foundation*, [w:] *Feminist Movements in a Globalizing World. German and American Perspectives*, red. Silke Roth, Sara Lennox, American Institute for Contemporary German Studies, The John Hopkins University, 2002, s. 30-42.

52. <http://www.gender-diversity.de>

## **Polityka równości płci jako instrument reorganizacji instytucjonalnej**

Na podstawie swoich doświadczeń mogę powiedzieć, że sukces, a przede wszystkim stosunkowo duża akceptacja polityki równości płci wynika z jednej strony stąd, że strategię tę legitymizuje jeden z traktatów europejskich oraz dlatego, że jest ona dyskutowana i wdrażana w Europie i na świecie. Z drugiej zaś strony sukces *gender mainstreaming* wynika przypuszczalnie także z niedoprecyzowania tej koncepcji. Polityka równości płci jest przedmiotem (wewnątrzinstytucjonalnych) procesów negocjacyjnych, przedmiotem reformy organizacji i administracji, w związku z czym można ją „wypełnić” różnymi oczekiwaniami. Wiele osób, które dotychczas w ogóle nie miało do czynienia z problematyką równości płci, zaczyna się tym zajmować. Motywy są różne. Czasami wynika to z „odgórnej” dyrektywy. Czasami motywacją są pieniądze – z jednej strony chęć wykorzystania środków europejskich, z drugiej obawa, że inaczej wnioski zostaną odrzucone. Także świadomość, że wygrane będą tu obie strony, jest bardzo korzystna. Mężczyźni na przykład rozumieją, że nowe rozporządzenie niemieckiego rządu o ochronie przed szkodliwym promieniowaniem będzie korzystne zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn (bo chroni ich zdrowie reprodukcyjne).

### **Przykład praktyczny: od wspierania kobiet poprzez działania na rzecz równości do polityki równości płci**

Moja współpraca z dużą niemiecką organizacją zajmującą się pomocą społeczną, która działa na arenie międzynarodowej, wskazuje po części na bardzo złożone rozumienie tej strategii.

Organizacja ta od kilku lat chce zrestrukturyzować się pod względem polityki równości płci. Mamy tu do czynienia z pomieszaniem różnych interesów: od chęci zorganizowania pracy w organizacji z poszanowaniem zasady równości płci, poprzez włączenie większej liczby mężczyzn, na których nakłada się większą odpowiedzialność, aż po zaangażowanie kierownictwa wyższego szczebla. Kadra zarządzająca powinna być bardziej otwarta na zmiany, a mężczyźni powinni mieć większy dostęp do pracy w niepełnym wymiarze godzin, żeby móc łączyć życie zawodowe z opieką nad dziećmi. Jednocześnie oczekiwano, że nie wzrosną koszty zatrudnienia personelu, a nawet, że dzięki wprowadzonym zmianom nastąpi ogólne obniżenie kosztów.

Po licznych dyskusjach przeprowadzonych z pracownikami organizacji, wprowadzeniu kilku zmian i przeszkoleniu kadry zarządzającej w zakresie polityki równości płci, kolejnym krokiem miało być pozyskanie akceptacji „personelu kierowniczego średniego szczebla” dla tej strategii. Z moich obserwacji wynika, że dotychczas kadra kierownicza średniego szczebla była pomijana przy rozdzielaniu odpowiedzialności za wdrażanie w organizacji polityki równości płci. To powoduje, że procesy zmian mogą przebiegać znacznie wolniej, a nawet zostać zablokowane. W omawianej organizacji szczególnie ważna była integracja kwestii równości płci z procesami wewnątrzorganizacyjnej dbałości o jakość. A zatem polityka równości płci jako jakościowe kryterium dobrej pracy i włączenie jej do procedur kontroli wewnętrznej było dość istotnym celem, bowiem dzięki temu zyskano akceptację pracowników, a jednocześnie przełamało opory mężczyzn uczestniczących w tym procesie.

Jednocześnie podjęto decyzję o rezygnacji ze stanowiska rzeczniczki do spraw równości płci na rzecz powołania specjalnej grupy pracowników i pracowniczek, która poza innymi zadaniami miałaby wspierać wdrażanie polityki równości płci. Grupa ta ma bezpośrednio podlegać kadrze kierowniczej. Przyszłość pokaże, czy zlikwidowanie funkcji rzeczniczki do spraw równości płci, co uzasadniano rozłożeniem odpowiedzialności za wdrażanie polityki równości płci na większą liczbę osób, było dobrą decyzją. Ta restrukturyzacja stwarza pewne możliwości, ponieważ pozwala pozyskać nowe siły, które będą zaangażowane w działania na rzecz równości płci. Wiąże się jednak z tym także pewne ryzyko, bowiem scedowanie zadania na większą liczbę osób może oznaczać, że w końcu nikt nie będzie wiedział, kto za co odpowiada, natomiast osoby, którym świeżo powierzono nowe obowiązki, nie będą (jeszcze) dysponować koniecznymi kompetencjami. W dalszej pracy duże znaczenie będzie miała ewaluacja i monitoring całego procesu.

## Czy polityka równości płci i polityka różnorodności będą się wzajemnie wzmacniać czy blokować?

Moja odpowiedź brzmi: zarówno jeden, jak i drugi wariant jest możliwy. Zasadniczo uważam podejście całościowe, w którym uwzględnia się daną organizację i jej specyfikę, za bardziej pomocne od podejścia, które opiera się na przyjętym z góry założeniu. Koncepcje polityki równości płci i/albo różnorodności stanowią nie tyle gotowe rozwiązania, lecz raczej są próbą poszukiwań. To, czy tylko jedna z tych koncepcji jest skuteczna, czy też połączenie obydwu, zależy m.in. od danej kultury organizacji, wiedzy i doświadczenia, woli politycznej, zdolności do przyswojenia nowej wiedzy, jak również zasobów.

Polityka równości płci to obszar lepiej rozwinięty pod względem teoretycznym. Badania dotyczące sytuacji kobiet, mężczyzn i tożsamości płci dają solidną podstawę w postaci prac empirycznych i teoretycznych. Ważnym krokiem w rozwoju tej dziedziny jest interdyscyplinarność studiów nad społeczno-kulturową tożsamością płci, omawiające różnice między płciami na wielu poziomach. Uwzględniając różnorodność i wieloaspektowość tożsamości płci, daje możliwość przeciwdziałania dyskryminacji, której źródłem, poza płcią, są także inne przesłanki.

Natomiast koncepcja różnorodności wydaje mi się niedostatecznie zbadana pod względem teoretycznym. Dostrzegam wprawdzie niebezpieczeństwo zawężenia tej koncepcji do celów wyłącznie ekonomicznych lub związanych z kosztami pracy, zwłaszcza w sektorze prywatnym, ale nie musi się ono ziścić. Po pierwsze, także i ta strategia zakorzeniona jest w różnych ruchach społecznych – na przykład w ruchu na rzecz praw człowieka w Stanach Zjednoczonych, czy ruchu na rzecz praw migrantek i migrantów – do których możemy się odwoływać. A zatem jest to kwestia znalezienia odpowiedniego punktu odniesienia.

Argumenty natury ekonomicznej, względy finansowe mogą ułatwić otwarcie się organizacji na kwestie równych szans kobiet i mężczyzn. Wiąże się z tym jednak pewne niebezpieczeństwo, a mianowicie, że w przyszłości równość płci miałaby znaczenie tylko o tyle, o ile wpływałaby pozytywnie na kapitał ludzki i możliwości wykonywania pracy, a zatem, o ile będzie się przekładała na wyniki finansowe.

Kolejne niebezpieczeństwo wiąże się, moim zdaniem, z dowolnością i ryzykiem ostrego sprzeciwu. Jeśli rządy państw członkowskich UE dążenie do ograniczenia praw reprodukcyjnych i seksualnych będą uzasadniały specyfiką kulturową, jednocześnie powołując się na poszanowanie różnorodności jako jednej z zasad UE, wówczas obowiązkiem Wspólnoty będzie podkreślanie, że prawa człowieka i prawa kobiet mają uniwersalny charakter oraz że prawa kobiet są integralną częścią praw człowieka.

Negocjowanie spraw z zakresu polityki równości płci w ramach strategii różnorodności ma tę zaletę, że będzie łatwiejsze do zaakceptowania w sektorze prywatnym. Poza tym pomocne może się okazać aktualne orzecznictwo, które bierze pod uwagę dyskryminację nie tylko ze względu na płeć, lecz z powodu różnych innych czynników<sup>53</sup>.

## Polityka równości płci w Niemczech w kontekście konserwatywnej polityki kobiet

Znaczenie polityki równości płci w Niemczech na szczeblu rządowym zmniejszyło się w ostatnich latach. Brakuje jasnych stanowisk określających wagę i znaczenie tej strategii; jednocześnie redukuje się zasoby finansowe i osobowe, aby skutecznie ją realizować. Gremium sterujące na szczeblu ministerialnym, które w przeszłości koordynowało aktywności w obrębie różnych ministerstw, zostało zlikwidowane, redukuje się także zasoby osobowe i finansowe w departamencie Federalnego Ministerstwa ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży.

53. Gertrude Krell, *Diversity Management – Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor*, [w:] *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*, 5. Auflage, Wiesbaden 2008, s. 63-80.



Niekorzystne zmiany widoczne są także w VI raporcie Republiki Federalnej Niemiec z realizacji *Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)*. Zabrakło w nim jednoznacznych deklaracji, że strategia *gender mainstreaming* będzie realizowana. Eksperci i ekspertki polityki równości płci, skupieni w inicjatywie „Gender Mainstreaming Experts International” (GMEI), w liście otwartym skierowanym do minister von der Leyen wyrazili następującą krytykę: w raporcie pojęcie *gender mainstreaming* „interpretuje się mylnie jako czynnik wywołujący opory wobec kwestii równości, w związku z czym proponuje się przeformułowanie polityki równości płci w Republice Federalnej Niemiec”. Sygnatariusze i sygnatariuszki listu krytykują także to, że rząd nie sprecyzował nowego kierunku polityki równościowej, nie przedstawił jako celów zmiany warunków ramowych, pozwalających ją realizować, ani konkretnych strategii<sup>54</sup>.

Ponadto neguje się albo po prostu pomija milczeniem osiągnięcia w zakresie wdrażania polityki równości płci – dotyczy to na przykład wyników opracowań naukowych powstających w związku z wdrażaniem polityki równości płci w urzędach federalnych, wielu instrumentów realizacji tej polityki w administracji publicznej, inicjatyw administracji samorządowej, wielu organizacji i instytucji, o których tu nie wspomniano. Ekspertki i eksperci GMEI przypuszczają, że „gdyby przedstawiono ten dorobek [...], byłaby to solidna podstawa do decyzji o kontynuowaniu strategii polityki równości płci”. Lecz – jak przypuszczają sygnatariuszki i sygnatariusze listu – polityka równości płci nie jest obecnie dla rządu priorytetem.

Jeszcze w okresie rządów czerwono-zielonej koalicji Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży zleciło przeprowadzenie badań wykonalności na temat budżetowania pod kątem płci (*gender budgeting*), tzn. czy i jak można stosować taką formę budżetu. Po wielokrotnych zapytaniach ze strony działaczy i działaczek polityki na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn wyniki badań zostały opublikowane w Internecie w październiku 2007 roku, lecz później nie były już aktualizowane.

W opracowaniu tym budżetowanie pod kątem płci zdefiniowane zostało jako element polityki równości płci, która odwołuje się do specyficznych ze względu na płeć aspektów ekonomicznych, podatkowych i dotyczących polityki finansowej państwa – oznacza „systematyczną kontrolę wszystkich przychodów i wydatków budżetowych podczas tworzenia i realizacji budżetu oraz opracowywania sprawozdań finansowych, jak również wszystkich działań związanych z budżetem, które mają skutki ekonomiczne dla kobiet i mężczyzn, jak również wpływ na społeczne relacje między płciami”. Budżetowaniu pod kątem płci przypisano szczególną rolę w procesie wdrażania polityki równości płci – pokazano, że może ono służyć do modernizacji obecnych procedur budżetowych. Badania te uzmysłowiły również, że decyzje budżetowe mają wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn. Planowano nawet, aby następnym krokiem była faza testowania, która miała cel długofalowy – „osiągnięcie przejrzystości w wydatkach państwa”. Jak słusznie zauważono w opracowaniu, aby można było na płaszczyźnie federalnej wprowadzić budżetowanie pod kątem płci, potrzebna jest w tej sprawie odpowiednia uchwała.

Temat jednak nie został rozpropagowany, nie miał kto się nim zająć. W podsumowaniu opracowania czytamy lapidarne stwierdzenie: „Rząd federalny doszedł do wniosku, że trzeba jeszcze wyjaśnić zasadnicze kwestie”<sup>55</sup>. Poziom zaangażowania się w tę sprawę stawia pod znakiem zapytania osiągnięcie tego dalekosiężnego celu. Nie wiadomo, czy znajdują się fundusze na dalsze finansowanie działalności Centrum ds. Kompetencji Gender, mimo iż taka deklaracja znalazła się w umowie koalicyjnej.

Można zatem stwierdzić, że na szczeblu federalnym polityka równości płci straciła na znaczeniu. Obecnie trudno mówić o jakichkolwiek działaniach: nie ma ani nowych inicjatyw, ani nie realizuje się nowych przedsięwzięć.

54. List otwarty grupy Gender Mainstreaming Experts International dostępny jest na stronie internetowej: [www.gmei.de](http://www.gmei.de)

55. Badanie wykonalności na temat budżetowania pod kątem płci na szczeblu federalnym zostało przeprowadzone w październiku 2007 roku.

## Podsumowanie i obecne wyzwania

Ogólnie rzecz biorąc, można dziś zaobserwować w Niemczech kilka dość irytujących zjawisk. Z jednej strony można powiedzieć, że polityka równości płci została mocno rozbudowana, jak jeszcze nigdy dotąd, a równouprawnienie stało się normą społeczną. W bieżących reformach w zakresie polityki rodzinnej uznaje się za oczywistość pracę zawodową kobiet, rola mężczyzn w wychowywaniu i opiece nad dzieckiem stała się przedmiotem debat politycznych. Coraz częściej dyskutuje się o nierównych płacach, braku żłobków i przedszkoli, o urlopach tacierzyńskich. Konserwatywna polityka na rzecz kobiet – ujęta w ramy polityki rodzinnej – w dużym stopniu modernizuje się<sup>56</sup>.

Ale z drugiej zaś strony polityka równości płci przestała być dla rządu priorytetem, politykę na rzecz kobiet sprowadzono do polityki rodzinnej, ogranicza się inicjatywy równościowe.

W Niemczech ukazuje się wiele publikacji, co przyczynia się do rozwoju dyskusji w mediach. Mówi się o „dziewczynach Alfa” i „klasie F”. W komentarzach podkreśla się często, że wiele celów, które stawiał sobie ruch kobiecy, nie zostało jeszcze osiągniętych, lecz jednocześnie autorki dystansują się od bardziej radykalnej krytyki feministycznej. Brakuje wiedzy na temat rozwoju historycznego minionego czterdziestolecia. Wydaje się, że młode kobiety wpadły w pewną pułapkę: kwestie polityczne chcą rozwiązywać wyłącznie na płaszczyźnie prywatnej, gdyż uważają się za osoby wyemancypowane, sądzą, że równość została już wywalczona, więc wolą działać indywidualnie. Oprócz tego brakuje w przestrzeni publicznej także wzorców ról męskich (sic!).

Z punktu widzenia polityki w Niemczech konieczne jest ponowne podjęcie tematu polityki równości płci na szczeblu rządowym, przede wszystkim zaś potrzebne jest dalsze zaangażowanie i podjęcie politycznych decyzji co do dalszego kierunku działań. Potrzeba zwiększenia kompetencji edukacyjnych w zakresie problematyki równości płci i różnorodności mogłaby stać się elementem dyskusji na temat koniecznej reformy systemu edukacji.

Na płaszczyźnie unijnej z kolei należy przedyskutować kwestie podziału odpowiedzialności, adekwatnych środków nacisku, zwiększenia udziału kobiet we wszystkich gremiach decyzyjnych, potrzebny jest także intensywny dialog z organizacjami pozarządowymi oraz rozwój środków monitorujących i sankcji<sup>57</sup>. Potrzebne jest na powrót upolitycznienie kwestii równości płci – dzięki temu oraz dzięki wspólnemu działaniu przedstawicieli/ przedstawicielek świata nauki, polityki i społeczeństwa obywatelskiego udałoby się przełamać europejski „marazm”.

Ze względu na wielowymiarowy aspekt różnorodności warto zauważyć, że podejmuje się działania na rzecz „solidarności w różnorodności”<sup>58</sup>. Musimy poznać swój potencjał, dowiedzieć się o sobie więcej; w poszczególnych krajach Unii Europejskiej i na arenie międzynarodowej potrzebne są fora dialogowe, dzięki którym mogłoby dojść do spotkania różnych aktorów reprezentujących świat nauki, gospodarki i praktyki (politycznej). Potrzeba silniejszych sojuszy między różnymi aktorami zaangażowanymi w działania na rzecz kobiet, także między kobietami i mężczyznami, więcej planowania strategicznego i więcej porozumień. Przydałaby się nowa ofensywa feministyczna, która – odwołując się do najlepszych tradycji feministycznych – na powrót zwróci uwagę na strukturalny wymiar nierówności.

56. Wprowadzenie zasiłku dla rodziców (ustawa o federalnym zasiłku dla rodziców i ustawa o urlopie wychowawczym) w wysokości 70 proc. dotychczasowego wynagrodzenia umożliwia matkom i ojcom opiekę nad dzieckiem w ciągu pierwszych dwunastu miesięcy po porodzie. Jeśli partnerzy wymieniają się opieką nad dzieckiem, wówczas urlop przedłuża się do czternastu miesięcy, w przeciwnym razie dodatkowe dwa miesiące przepadają. Od wprowadzenia tej ustawy w 2007 roku dostrzegalny jest wzrost liczby mężczyzn na urlopie wychowawczym, mimo iż to zazwyczaj tylko dwa miesiące.

57. Wypowiedź Anny Holz podczas konferencji „Kwestie kobiece – to kwestie mężczyzn – to kwestie równości płci. 40 lat Nowego Ruchu Kobiecego”, która odbyła się w dn. 12-14 czerwca 2008 na Uniwersytecie Ruhry w Bochum. Por. także Anna Holz, Claudia Neusüß, *Die EU-Gleichstellungsstandards...*, dz. cyt.

58. Wypowiedź Axeli-Knapp podczas konferencji „Kwestie kobiece – to kwestie mężczyzn – to kwestie równości płci. 40 lat Nowego Ruchu Kobiecego”, która odbyła się w dn. 12-14 czerwca 2008 na Uniwersytecie Ruhry w Bochum.



## Kalendarium działań równościowych w Niemczech<sup>59</sup>

### 2001

#### Federalna ustawa o równości płci

Nowa ustawa o równym statusie kobiet i mężczyzn obowiązuje od 30 listopada 2001 roku. Ma ona na celu zapewnienie kobietom i mężczyznom równych praw w administracji i sądach federalnych. Nowe uregulowania mają wspierać rzeczywiste wdrażanie równości kobiet i mężczyzn oraz usunąć istniejące przeszkody. W par. 2 wpisano zasadę włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki i działań. Najważniejsze elementy ustawy:

- kobiety mające te same kwalifikacje co mężczyźni, uwzględniając indywidualną sytuację, będą preferowane w dostępie do kształcenia zawodowego, zatrudnienia i awansu tam, gdzie kobiety są niedoreprezentowane;
- zapewnienie lepszego łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi (m.in. prawo do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, telepraca lub określone modele czasu pracy);
- kwestie równości płci mają być elementem efektywnych instrumentów planowania zasobów ludzkich;
- w przypadku redukcji etatów niezmienna kwota miejsc pracy powinna być zarezerwowana dla kobiet.

Ustawę wspierały także związki zawodowe. W 2001 roku związki zawodowe ver.di uznały politykę równości płci za zadanie statutowe; w skład zarządu federalnego wchodził rzecznicy ds. równości płci – kobieta i mężczyzna.

### 2002

#### Polityka równości płci w Internecie

W kwietniu 2002 roku Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży stworzyło stronę na temat polityki równości płci: [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)

#### Polityka równości płci w umowie koalicyjnej

16 października 2002 roku została zawarta umowa koalicyjna pomiędzy socjaldemokracją (SPD) i partią Zielonych (Bündnis 90 /Die Grünen). W rozdziale VII *Równość kobiet i mężczyzn* czytamy: „Polityka równości płci powinna być na trwałe wpisana jako metoda wdrażania art. 3 ustawy zasadniczej we wszystkich resortach rządu federalnego (...). Stworzymy Centrum ds. Kompetencji Gender, którego zadaniem będzie pomoc przy włączaniu kwestii równości płci do wszystkich obszarów polityki, inicjowanie badań w tym obszarze, gromadzenie wiedzy i kształcenie ekspertek i ekspertów”.

#### Bilans programu rządowego „Nowoczesne państwo – nowoczesna administracja”

W ocenie programu rządowego „Nowoczesne państwo – nowoczesna administracja” przeprowadzonej w 2002 roku rząd federalny uznał, że polityka równości płci może być pozytywnym skutkiem programu. Stwierdzono również, że skuteczna administracja państwowa, biorąca pod uwagę potrzeby i usługi obywateli, nie może dopuścić do dyskryminacji kobiet lub mężczyzn. Ewaluacja ta pozwoliła przystąpić do czwartego etapu procesu wdrożeniowego: polityka równości płci ma stać się trwałym elementem nowoczesnej administracji we wszystkich ministerstwach.

59. Opracowane na podstawie materiałów Centrum ds. Kompetencji Gender.

## 2003

### Otwarcie Centrum ds. Kompetencji Gender

Centrum ds. Kompetencji Gender zostało utworzone jako niezależna jednostka badawczo-doradcza na Uniwersytecie Humboldta w Berlinie. Centrum zostało otwarte przez minister Renate Schmidt 27 października 2003 roku. Jest ono tzw. projektem finansowanym ze środków trzecich w Katedrze prof. dr Susanne Baer na Wydziale Prawa przez Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży.

### Koniec fazy projektu pilotażowego w ministerstwach

Do grudnia 2003 roku w ministerstwach federalnych przeprowadzono łącznie 33 projekty pilotażowe, których celem było wdrożenie polityki równości płci. Na podstawie konkretnych przykładów miały one włączać aspekty równości płci do pracy w ministerstwach; w końcowej fazie realizacji objęły one całe spektrum działań polityczno-administracyjnych. Poszczególne ministerstwa przedstawiły wyniki projektów pilotażowych Międzyresortowej Grupie Roboczej „Gender Mainstreaming” jako tzw. „najlepsze praktyki” (tzw. *best practices*) – omówiono możliwości wdrożenia ich we wszystkich resortach. Istotnym osiągnięciem jest opracowanie ponadresortowych instrumentów, które mają pomóc w realizacji polityki równości płci, list kontrolnych oraz stworzenie bazy danych *Wissensnetz Gender Mainstreaming*. Faza pilotażowa projektu stanowiła drugi etap wdrażania *gender mainstreaming* na szczeblu rządu federalnego.

## 2004

### Nowa strona internetowa rządu federalnego na temat polityki równości płci

Od 8 marca 2004 roku mamy do dyspozycji unowocześnioną stronę internetową na temat polityki równości płci. Zawiera ona linki do poszczególnych departamentów w ministerstwach i do krajów związkowych. Przedstawiono tu proces wdrażania strategii w rządzie i jego zasadnicze wyniki. Ponadto użytkownicy i użytkowniczki tej strony mają możliwość zwrócenia się z pytaniami i wskazówkami dotyczącymi polityki równości płci do Federalnego Ministerstwa ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży.

## 2005

### Umowa koalicyjna pomiędzy CDU/CSU/SPD

11 listopada 2005 roku została zawarta umowa koalicyjna między CDU, CSU i SPD. W rozdziale VI *Spółeczeństwo przyjazne rodzinie* mowa jest także o „Polityce równości płci i polityce na rzecz kobiet”. Czytamy tam: „Chcemy wzmocnić kompetencje w zakresie polityki równości płci; w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia § 2 Wspólnego Regulaminu Ministerstw Federalnych mamy konieczne i stosowne instrumenty, jak na przykład Centrum Kompetencji Gender. Jednorazowo w trakcie każdego okresu legislacyjnego zostanie przedłożony *Raport na temat równości kobiet i mężczyzn*, a w oświadczeniu rządowym, które zostanie następnie opublikowane, zostaną przedstawione osiągnięte sukcesy, istniejące luki oraz wynikające z tego konsekwencje”.

### Raport na temat równości kobiet i mężczyzn w Niemczech

29 listopada 2005 roku ukazał się raport na temat równości kobiet i mężczyzn w Niemczech, napisany na zlecenie Federalnego Ministerstwa ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży przez Niemiecki Instytut Badania Młodzieży (*Deutsches Jugendinstitut*). Raport zawiera obszerny i aktualny opis sytuacji w zakresie równouprawnienia, oparty na reprezentatywnych i urzędowych

danych. Sytuacja kobiet i mężczyzn została przedstawiona wieloaspektowo: praca zarobkowa, edukacja, godzenie życia zawodowego z rodzinnym, zabezpieczenia socjalne, zdrowie oraz przemoc wobec kobiet. Autorzy i autorki raportu stwierdzają we wnioskach końcowych, że pod wieloma względami sytuacja i możliwości udziału kobiet i mężczyzn w życiu społecznym są do siebie zbliżone, jednak nadal widoczne są znaczne różnice, zwłaszcza w dziedzinie pracy zarobkowej, partycypacji politycznej i społecznej.

Tłumaczyła **Iwona Łatwińska**

## Bibliografia:

- Behning, Ute, *Implementation von Gender Mainstreaming auf europäischer Ebene: Geschlechtergleichstellung ohne Zielvorstellung?*, [w:] Meuser, Michael, Neusüß, Claudia (red.), *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, BpB Band 418, Bonn 2004, s. 122-134.
- Bereswill, Mechthild, „Gender“ als neue Humanressource? *Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik*, [w:] Meuser, Michael, Neusüß, Claudia (red.), *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, BpB Band 418, Bonn 2004, s. 52-70.
- Berghah, *Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedsstaatliche Beharrlichkeit. Europäische Rechtsentwicklung und Gleichstellung*, [w:] „Aus Politik und Zeitgeschichte“, B 33-34/2002, s. 29-37.
- von Braunmühl, Claudia, *Einleitung – Der Weg zum Gender-Ansatz*, [w:] Heinrich Böll Stiftung/Feministisches Institut (red.): *Gender-Ansätze in der Nord-Süd-Arbeit, Dokumentation der Veranstaltungsreihe*, April 2000, s. 1-7.
- Choluj, Božena, Neusüß, Claudia, *EU Enlargement in 2004. East-West Priorities and Perspectives from Women Inside and Outside the EU*, Discussion Paper written with support from the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), 2004.
- Erbe, Birgit, *Gender Budgeting – Verteilungsfragen neu gestellt in der Haushaltspolitik. Grundlagen, Instrumente, Herausforderungen*, [w:] Meuser, Michael, Neusüß, Claudia (red.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, BpB Band 418, Bonn 2004, s. 291-305.
- Erbe, Birgit, *Anpassung oder Emanzipation der Frauen? Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union*, [in:] Allroggen, Ulrike, Berge, Tanja, Erbe, Birgit (red.), *Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union*, Argument Sonderband Neue Folge AS 289, Hamburg 2004, s. 11-30.
- Frankenfeld, Peter, Mechel, Astrid: *Gender-Politik in europäischen Regionalprogrammen. Eine europaweite Auswertung zum Regionalfonds EFRE in der Programm-Periode 2000-2006*, Forschungsprojekt des Instituts für Europäische Regionalökonomie der Hochschule Bremen, 2004.
- Frey, Regina, *Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und –praxis im internationalen Diskurs*, Königstein/Taunus 2003.
- Frey, Regina, *Entwicklungslinien: Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen*, [in:] Meuser, Michael, Neusüß, Claudia (red.), *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, BpB Band 418, Bonn 2004, s. 24-39.
- Helfferrich, Barbara, *Gender Mainstreaming in der Europäischen Politik. Dokumentation des Fachgesprächs „Zukunft Europas – Perspektiven einer gender-bewußten Ökonomie in der erweiterten Europäischen Union“*, Frauenakademie München/Harriet Tayler-Mill Institut am 16.12.2003 in Berlin. Artykuł dostępny na stronie: [www.frauenakademie.de/dokument/fachgesp/fach.htm](http://www.frauenakademie.de/dokument/fachgesp/fach.htm)
- Heinrich Böll Stiftung, NRO Frauenforum, *Schattenbericht*, Bonn 1999, s.91.
- Helfferrich, Barbara, *Frauenpolitische Arbeit im Integrationsprozess. Die Aktivitäten der Europäischen Frauenlobby im Kontext der Regierungskonferenz*, [w:] „Femina Politica“, 1998, Jg. 7, nr. 2, s. 35-44.
- Holz, Anna, Neusüß, Claudia, *Die EU-Gleichstellungsstandards – Reformmotor für nationale Frauen- und Geschlechterpolitik?*, 2006. Artykuł dostępny na stronie [www.gender-politik-online.de](http://www.gender-politik-online.de)
- Holzer, Brigitte, Karadenizli, Maria, Specht, Barbara, Winchurch, Caroline (red.), *Gender Mainstreaming for Invisibility or Women's Empowerment? A Report of WIDE's Annual Conference, Madrid 4.-6. October 2001*, [w:] WIDE Bulletin, 2002.
- Jünemann, Annette, Klement, Carment, *Einleitung. Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union – Implikationen der Vertiefung und Erweiterung*, [w:] Jünemann, Annette, Klement, Carmen (red.): *Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union./The Policy of Gender Equality in the European Union*, Baden-Baden 2005, s. 7-16. [Schriftenreihe des Arbeitskreises Europäische Integration e.V. Band 52]
- Europäische Kommission, *Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frau und Mann 1998*, Brüssel 1998.
- Krell, Gertraude, *Diversity Management – Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor*, [w:] Krell, Gertraude (red.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*, V wyd., Wiesbaden 2008, s. 63-80.
- Lemke, Christine, *Frauenpolitik in Europa. Chancen und Grenzen*, [w:] „Neue Impulse“, 1999/5, s. 7-16.
- Maier, Friederike, *Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik und die Geschlechterfrage. Dokumentation eines Fachgesprächs „Zukunft Europas – Perspektiven einer gender-bewußten Ökonomie in der erweiterten Europäischen Union“*, Frauenakademie München/Harriet Tayler-Mill Institut am 16.12.2003 in Berlin.
- Machbarkeitsstudie Genderbudgeting auf Bundesebene (10-2007), im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Gesundheit, vorgelegt von der Forschungsgemeinschaft Competence Consulting, Prof. Dr. Christine Färber (Projektleitung)uary 2004, Geneva.
- Meseke, Henriette, *Gender Mainstreaming in den Strukturfonds. Dokumentation des Fachgesprächs „Zukunft Europas – Perspektiven einer gender-bewußten Ökonomie in der erweiterten Europäischen Union“*, Frauenakademie München/Harriet Tayler-Mill Institut am 16.12.2003 in Berlin.
- Miethe, Ingrid, Roth, Silke (red.), *Europas Töchter. Traditionen, Erwartungen und Strategien von Frauenbewegungen in Europa*, Opladen 2003.
- Meuser, Michael, Neusüß, Claudia (red.), *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, BpB Band 418, Bonn 2004.

Neusüß, Claudia, *If men are part of the problem, they have to become part of the solution – gender democracy: a collective project of the Heinrich Böll Foundation*, [w:] Roth, Silke, Lennox, Sara, *Feminist Movements in a Globalizing World. German and American Perspectives*. American Institute for Contemporary German Studies, The John Hopkins University, 2002, s. 30-42.

Rodenberg, Birte, *Gender Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit der Europäischen Kommission: Rahmenbedingungen, Konzepte, Umsetzung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung*, Deutsches Institut für Entwicklungshilfe (DIE), Bonn 2003.

Roth, Silke, *Gender Mainstreaming – eine neue Phase der Frauenbewegung in Deutschland*, [w:] Meuser, Michael, Neusüß, Claudia (red.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, BpB Band 418, Bonn 2004, s. 40-51.

Roth, Silke, *Sisterhood and Solidarity? Women's Organization in the Expanded European Union*, [w:] „Oxford Journals”, 2007, November 24, s. 460-487.

Schmidt, Verena, *Zum Wechselverhältnis zwischen europäischer Frauenpolitik und Europäischen Frauenorganisationen*, [w:] Lenz, Ilse, Mae, Michiko, Klose, Karin (red.), *Frauenbewegungen weltweit*, Opladen 2000, s. 199-231.

Unmüßig, Barbara, *Nachdenken über Gender Mainstreaming, Bilanz eines radikalen gesellschaftspolitischen Konzepts zehn Jahre nach der Weltfrauenkonferenz in Peking*, Heinrich Böll Stiftung, Berlin 2005.

Verloo, Mieke, *Multiple Meanings of Gender Equality, A critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*, Budapest – New York 2007.

Villagomez, Elisabeth, *Gender Responsive Budgets, Good Practices and Policy Options*, Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Politics, 28-30 January 2004.

Wichterich, Christa, *Aus Erfahrung lernen: Gender Mainstreaming*, [w:] „NRO-Frauenforum Info-Brief”, nr. 2/2000, Stuttgart, s. 7-9.

Woodward, Alison, *European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformation*, [w:] „Review of Policy Research”, 2003, nr 20, s. 65-88.

Young, Brigitte, *Widersprüche zwischen der Europäischen Makroökonomie und Gender Mainstreaming. Unüberwindbare Widersprüche?*, [w:] Jünemann, Annette, Klement, Carmen (red.), *Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union./The Policy of Gender Equality in the European Union*, Baden-Baden 2005, s. 7-16. [Schriftenreihe des Arbeitskreises Europäische Integration e.V. Band 52]

### **Źródła internetowe:**

[www.un.org/womenwatch/daw/beijing/Platform/](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/Platform/)

[www.gmei.de](http://www.gmei.de)

[www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)

[www.gender-diversity.de](http://www.gender-diversity.de)

[www.genderkompetenz.info/](http://www.genderkompetenz.info/)

[www.gender-politik-online.de](http://www.gender-politik-online.de)

[www.glow-boell.de](http://www.glow-boell.de)

# 3.

## Studium przypadku: polityka równości płci w Polsce

**Ewa Rutkowska**

## Definicja **gender mainstreaming** i „równości płci” w dyskursie publicznym w Polsce

Termin *gender mainstreaming* jest w Polsce najczęściej tłumaczony jako polityka równości płci<sup>1</sup>. Czasami tłumaczy się go w sposób opisowy, jako uwzględnianie społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia oraz we wszystkich działaniach Unii Europejskiej, lub też – jako włączanie perspektywy równości płci do wszystkich aktywności realizowanych przez kraje członkowskie, we wszystkich wymiarach życia społecznego, ekonomicznego, politycznego, we wszystkich realizowanych projektach, bez względu na ich tematykę<sup>2</sup>. W dokumentach strategicznych wspierających wdrażanie programów operacyjnych pojawia się także do pewnego stopnia zawężona definicja opisująca *gender mainstreaming* jako dążenie do tego, aby równość płci stała się założeniem powszechnie obowiązującym w społeczeństwie, tak aby kobiety i mężczyźni odnosili korzyści w jednakowym stopniu. Takie sformułowanie wikła nas, niestety, w szereg problemów związanych chociażby z rynkiem pracy i sferą godzenia życia zawodowego i prywatnego, ponieważ nie odnosi się do tego, w jakich obszarach kobiety bądź mężczyźni są niedoreprezentowani. Nie można mówić o „jednakowym stopniu” odnoszenia korzyści w sytuacji, gdy stan początkowy wskazuje na zdecydowane faworyzowanie jednej grupy. Właśnie ta definicja mogła być asumptem do dalszego, niejako arytmetycznego, a przez to błędnego, traktowania równości, rozumianej jako rozdział dóbr w stosunku 50:50.

W polskim – jak na razie dość ograniczonym – dyskursie w tej dziedzinie przywołuje się definicję Rady Europy: „Polityka równości płci to (re)organizacja, doskonalenie, rozwój i ocenianie procesów politycznych, tak aby podmioty zazwyczaj uczestniczące w jej tworzeniu włączały perspektywę równości płci w każdy jej rodzaj, na wszystkich szczeblach i etapach”<sup>3</sup>. *Gender mainstreaming* traktowany jest w Polsce jedynie jako „miękkie” narzędzie, którego działanie nie jest poddane monitoringowi i ocenie na poziomie państwowym.

## Wdrażanie koncepcji i polityki **gender mainstreaming** w Polsce

Mimo że od chwili wejścia Polski do Wspólnoty Europejskiej realizowanie strategii *gender mainstreaming*, rozumianej jako włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu stało się obowiązkiem wszystkich podmiotów korzystających ze środków publicznych, trudno mówić o znacznym i widocznym postępie w tym zakresie. Działania instytucji państwowych pokazują raczej brak zrozumienia narzędzi równościowych niż ich stosowanie. Wygląda na to, że pojmowanie równości płci jako kwestii horyzontalnej najlepiej znajduje swoje odzwierciedlenie w działaniach trzeciego sektora – organizacji pozarządowych, w szczególności kobiecych i feministycznych.

1. Por. *Polityka równości płci w praktyce*, UNDP, Warszawa 2006 oraz *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, UNDP, Warszawa 2007.

2. [www.gm.undp.org.pl](http://www.gm.undp.org.pl)

3. *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Strasburg, 1998, por. także: *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Warszawa, 2005, *Podręcznik włączania problematyki równości płci w główny nurt polityki zatrudnienia*, Komisja Europejska i Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji MPiPS, Warszawa, 2007 oraz *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Fundacja Ośka, Warszawa, 2005.

## Działania sektora państwowego

### Parlamentarna Grupa Kobiet<sup>4</sup>

PGK powstała w 1991 roku i miała z założenia charakter ponadpartyjny, próbując tworzyć zinstytucjonalizowane lobby kobiece. Inicjatywy ustawodawcze PGK obejmowały głównie nowelizację kodeksu rodzinnego i opiekuńczego oraz nowelizację ustawy o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego oraz warunkach dopuszczalności przerywania ciąży, która uwzględniałaby możliwość przerywania ciąży z tak zwanych względów społecznych. Ponadto PGK opracowała zapisy dotyczące równości kobiet i mężczyzn, które ostatecznie znalazły się w nowej Konstytucji uchwalonej w 1997 roku. Z inicjatywy PGK (o czym niżej) podjęto prace nad ustawą o równym statusie kobiet i mężczyzn. W kwietniu 1998 roku powołano Forum Współpracy Organizacji Pozarządowych z PGK. Forum stanowiło regularną platformę kontaktu kobiecych organizacji pozarządowych i struktur państwa.

### Ustawa o równym statusie kobiet i mężczyzn<sup>5</sup>

Projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn pojawiał się w parlamencie trzykrotnie, po raz pierwszy już w 1996 roku. Autorkami pierwszego projektu były prawniczki, profesor Małgorzata Fuszara i profesor Eleonora Zielińska. Do Sejmu został wniesiony dwukrotnie – najpierw jesienią 1996 roku z inicjatywy Parlamentarnej Grupy Kobiet, po zebraniu 160 podpisów posłanek i posłów. Nie został wówczas rozpatrzony, zalecono zmiany, po wprowadzeniu których w lutym 1997 roku wniesiono go do łaski marszałkowskiej z inicjatywy grupy 120 posłanek i posłów. Ten projekt również nie został skierowany pod obrady Sejmu, ze względu na – jak ujęło to Prezydium Sejmu – „zbyt dużą liczbę innych projektów ustaw czekających na rozpatrzenie”. Do pierwszego czytania projektu udało się doprowadzić w czerwcu 1997 roku, po czym został on skierowany do prac w trzech komisjach sejmowych: Sprawiedliwości i Praw Człowieka, Polityki Społecznej i do Komisji Ustawodawczej. Nie było jednak szans na rozpoczęcie prac nad projektem, ponieważ we wrześniu 1997 roku odbyły się kolejne wybory parlamentarne.

Następna wersja projektu została wniesiona do Sejmu w 1998 roku, ponownie z inicjatywy Parlamentarnej Grupy Kobiet. Projekt został skrytykowany przez ówczesny rząd, między innymi jako niezgodny z prawem unijnym. Proponowane rozwiązania rząd określił jako niespójne z praktyką krajów Unii, dając tym wyraz swojej niechęci do ustawy, nie zaś wiedzy na temat działania podobnych ustaw w państwach członkowskich. Warto nadmienić, że w projekcie ustawy pojawiły się kwestie parytetu i równościowego/genderowego monitoringu podręczników zatwierdzanych ministerialnie. Pierwsze czytanie projektu odbyło się w marcu 1999 roku i po debacie sejmowej projekt odrzucono. Kolejnym krokiem było skierowanie projektu ustawy pod obrady Senatu, który przyjął go w grudniu 2002 roku i skierował pod dalsze obrady Sejmu. Głosowano nad nim w maju 2003 roku, po czym skierowano do dalszych prac w komisjach sejmowych. W czerwcu 2005 roku Sejm odrzucił senacki projekt ustawy. Polska jest jedynym krajem, który nie ma ustawy wspomagającej działania równościowe wynikające z prawa unijnego. Za rządów PiS w kwietniu 2007 roku przygotowano nowy projekt ustawy, co zostało wymuszone głównie koniecznością dostosowania polskiego prawodawstwa do dyrektyw unijnych, zwłaszcza tzw. dyrektywy usługowej, ale po dojściu Platformy Obywatelskiej do władzy prace nad nim rozpoczęły się od nowa. Nie wiadomo, kiedy trafi do łaski marszałkowskiej. Można się jedynie łudzić, że groźba sankcji ze strony Komisji Europejskiej za niewywiązanie się z zobowiązań skłoni rząd do przyspieszenia prac.

4. *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, dz. cyt., s.33.

5. Por. Małgorzata Fuszara, Eleonora Zielińska, *Krótko acz zawiła historia ustawy równościowej*, Biuletyn Ośki, Fundacja OśKa, Warszawa 1998, śląska Strefa Gender ([www.gender.pl](http://www.gender.pl)), treść projektu dostępna m.in. na stronie internetowej Bez Uprzedzeń: [www.bezuprzedzen.org](http://www.bezuprzedzen.org).



### Pełnomocnik do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Jedną z prób realizacji polityki równości płci było powołanie Pełnomocnika do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w 2001 roku przez rząd Leszka Millera pod wpływem nacisków ze strony Komisji Europejskiej i kobiecych organizacji. Urząd w randze sekretarza stanu w KPRM pełniły najpierw Izabela Jaruga-Nowacka, a później Magdalena Środa. Urząd miał być odpowiedzialny za politykę rządu polskiego w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn oraz za przygotowanie utworzenia urzędu rzecznika przeciwdziałającego dyskryminacji ze względu na przesłanki wymienione w Dyrektywie Ramowej Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE (rasa, pochodzenie etniczne, religia i przekonania, wiek oraz orientacja seksualna). Pełnomocnik podjął także prace nad Krajowym Programem Działania na Rzecz Kobiet<sup>6</sup>, którego efektem było między innymi powołanie szesnastu wojewódzkich pełnomocniczek ds. równego statusu kobiet i mężczyzn. Powołano również (aczkolwiek nie we wszystkich gminach) lokalne pełnomocniczki. Po likwidacji urzędu w 2005 roku przez prawicowy rząd Kazimierza Marcinkiewicza zadania dotychczas prowadzone przez pełnomocnika zostały przekazane do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które miało koordynować działalność antydyskryminacyjną rządu (część kompetencji pełnomocnika przejęła podsekretarz stanu w MPiPS Joanna Kluzik-Rostkowska) – działalność ta miała być prowadzona również przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ministerstwo Zdrowia. W marcu 2008 roku formalnie przywrócono urząd, zaś pełnomocniczką została Elżbieta Radziszewska.

### Komisja ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Inną formą realizacji zasady *gender mainstreaming* była działalność (od kwietnia do października 2005 roku) Komisji ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w Sejmie. Do zakresu działań Komisji należały sprawy wynikające z konstytucyjnej zasady równych praw kobiet i mężczyzn, w tym przestrzeganie równych szans obu płci w politycznym, gospodarczym i społecznym życiu kraju<sup>7</sup>.

### Oficjalne badania

Sprawne funkcjonowanie systemu informacji publicznej powinno być wsparte zbieraniem danych ze względu na płeć. Tak jednak nie jest, zaś za jeden z powodów można zapewne uznać mit neutralności płciowej<sup>8</sup>, zgodnie z którym uznaje się, że nie wszystkie sektory muszą być analizowane przy użyciu narzędzi *genderowych*. Tymczasem żadna z dziedzin, począwszy od opieki społecznej, edukacji i zdrowia, przez finanse, prawo i bezpieczeństwo, aż po makroekonomię, wojsko, transport i przemysł nie może być pominięta w procesie wdrażania polityki *gender mainstreaming*.

Prześledzenie postulatu segregacji danych z uwzględnieniem zmiennej, jaką jest płeć, nie przysparza wielu trudności, bowiem większość instytucji publicznych tego po prostu nie robi. W raporcie z realizacji polityki równości płci w Polsce<sup>9</sup> w każdym z jedenastu rozdziałów dotyczących różnych obszarów życia publicznego można znaleźć odniesienie się do tego braku i rekomendacje stworzenia zorientowanych na płeć baz danych i analiz jakościowych.

6. Por. Jolanta Plakwicz, Anita Seibert, *Strategie równości płci w Polsce. Raport* (dostępny m.in. na stronach [www.feministki.org.pl](http://www.feministki.org.pl)); *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Fundacja Ośka, Warszawa 2005..

7. *Polityka równości płci. Polska 2007*, dz. cyt., s.33.

8. Por. Barbara Unmüßib, *Reflections on Gender mainstreaming. Taking stock of a radical social-political concept ten years after the Beijing World Conference on Women*, HBS concept paper, 2005.

9. *Polityka równości płci. Polska 2007*, dz. cyt..

Od momentu akcesji unijnej pojawiło się bardzo niewiele polskojęzycznych i całościowych opracowań, w których brano pod uwagę płeć jako istotną zmienną. Przytoczę tu większość ogólnodostępnych badań, których przedmiotem były kobiety<sup>10</sup>. W 2004 roku Główny Urząd Statystyczny (GUS) opublikował znany raport *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, wielokrotnie wykorzystywany w większości publikacji na ten temat; przez wiele lat ten raport był jedynym polskim źródłem wiedzy w tym zakresie. W 2005 ponownie GUS: raport *Kobiety*, komunikat z badań Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) *Polacy o zjawisku handlu kobietami* oraz raport *O wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn*, w 2006 roku komunikat z badań CBOS *Polityka państwa wobec rodziny oraz dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci, Kobiety w społeczeństwie: równouprawnienie czy dyskryminacja, Udział kobiet w życiu publicznym* oraz *Kobiety i mężczyźni o podziale obowiązków domowych*. W 2007 roku znowu raporty CBOS: *Opinie o służbie wojskowej kobiet, Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn* oraz *Opinia społeczna o sytuacji kobiet w Polsce*. W 2008 roku GUS opublikował raport *Kobiety w Polsce*. Jak widać liczba publikacji nie jest długa, a tematyka w większości wypadków albo zbyt zawężona (dyskryminacja kobiet w ciąży i matek) albo bardzo rozległa (kobiety w ogóle).

### Departament ds. Kobiet Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w MPiPS<sup>11</sup>

Na przełomie lat 2005-2007 departament realizował kilka projektów, mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, co było jedyną próbą realizacji polityki *gender mainstreaming* na szczeblu rządowym<sup>12</sup>. Niestety, trudno doszukać się przełożenia działań departamentu na rzeczywistość społeczną i polityczną, co było wynikiem niskiego usytuowania departamentu w politycznej hierarchii, zawężenia kompetencji osoby nim zarządzającej oraz przeniesienia akcentu z działań na rzecz kobiet na działania na rzecz rodziny (tak zwana *polityka prorodzinna*). Nie są także znane wyniki programów pilotażowych, nie zostały również podane do publicznej wiadomości informacje na temat wdrażania nowych projektów, czy kontynuacji projektów pilotażowych. Departament wydał kilka publikacji na zakończenie projektów, które nie są postrzegane jako kluczowe dla realizacji polityki równości płci w Polsce, także dlatego, że zasięg działania tych projektów, a co za tym idzie, i publikacji, był ograniczony. Co ciekawe, departament sporą część projektów realizował własnymi siłami, nie zapraszając do działań kompetentnych organizacji, ani ich z nimi nie konsultował. Nie jest to zgodne ani z prawidłowym rozdziałem środków publicznych ani z postulatem monitoringu działań równościowych, stoi także w sprzeczności z koniecznością konsultacji programów realizujących politykę *gender mainstreaming* z kobiecymi organizacjami pozarządowymi.

### Implementacja zasady *gender mainstreaming* – projekt UE dla nowych państw członkowskich

Węgierski projekt pilotażowy finansowany z funduszy UE *Implementacja zasady gender mainstreaming* realizowany jest w ramach Wspólnotowej Strategii Ramowej na Rzecz Równości Płci 2001 – 2006 (Community Framework Strategy for Gender Equality 2001 – 2006). Projekt ma na celu wymianę informacji i doświadczeń na temat wdrażania zasady równości płci w nowych państwach członkowskich Unii Europejskiej i wypracowania elementów wspólnej strategii, którą pilotażowo zaczną wprowadzać Węgry i – w mniejszym zakresie – państwa partnerskie. Termin realizacji projektu: wrzesień 2005 – grudzień 2006. W ramach projektu na język polski miał zostać przetłumaczony podręcznik dla trenerów

10. Celowo nie przytaczam badań, w których grupą badaną byli wyłącznie mężczyźni, skoro to właśnie kobiety są grupą defaworyzowaną i niedoreprezentowaną. To, co męskie, i tak stanowi o tym, co uniwersalne.

11. Opisy wszystkich projektów pochodzą ze stron Departamentu: [www.kobieta.gov.pl](http://www.kobieta.gov.pl)

12. Jeszcze jedną wzmiankę o obecności polityki równości płci można znaleźć na stronach Ministerstwa Sportu i Turystyki RP, gdzie znajduje się informacja o V Konferencji Grupy Kobiety i Sport. Konferencja miała miejsce w Berlinie w 2002 roku, byli na niej obecni polscy przedstawiciele. Poruszano tam między innymi problematykę wdrażania polityki *gender mainstreaming* w sporcie, łącznie z oceną jej wpływu osobno na kobiety i osobno na mężczyzn, politykę tak zwanego budżetowania pod względem płci, czy udziału obu płci w komitetach sportowych, w szczególności tych, które podejmują decyzje o alokacji funduszy. Więcej: <http://www.msport.gov.pl/content.php?id=452>.

(efekt pracy zbiorowej wszystkich partnerów) i miały się odbyć szkolenia dla przedstawicieli administracji rządowej. Strona polska uczestniczyła w międzynarodowej konferencji wieńczącej projekt, w której podsumowano wszystkie działania zaplanowane w projekcie.

### **Dyskryminacja kobiet na rynku pracy – kampania „Poszukiwana 45 +: rzetelność, zaangażowanie, doświadczenie”**

Kampania miała celu wpłynięcie na świadomość pracodawców i pracowników<sup>13</sup> poprzez zmianę ich stereotypowego postrzegania pracujących kobiet 45+ i poprzez promocję wizerunku kobiety starszej. Projekt jest zgodny z Sektorowym Programem Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich, celem działania 1.6, w którym chodzi o wielostronne wsparcie kobiet na rynku pracy poprzez realizację polityki równych szans (*gender mainstreaming*), która w efekcie ma prowadzić do wzrostu zatrudnienia kobiet.

### **Gender mainstreaming na szczeblu rządowym w państwach UE**

Mimo że Polska nie była partnerem w tym projekcie, zaproszono przedstawicieli/ przedstawicielki departamentu do udziału w konferencji pod takim właśnie tytułem, którą zorganizowało szwedzkie Ministerstwo ds. Integracji i Równości Płci Szwecji na zakończenie projektu współfinansowanego ze Wspólnotowej Strategii Ramowej na Rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn 2001-2006. Projekt rozpoczął się w grudniu 2005 roku i został zakończony w marcu 2007. Partnerami projektu były: Szwecja, Finlandia, Litwa i Portugalia. Podczas konferencji przedstawiono rezultaty, dobre praktyki i doświadczenia zebrane podczas pracy nad projektem. Szwedzkie ministerstwo rozesłało też ankietę dotyczącą implementowania zasady *gender mainstreaming* przez kraje UE i na tej podstawie opracowało raport *Gender mainstreaming in the EU Member States. Progress, Obstacles and Experiences at Governmental level*<sup>14</sup>.

Podczas konferencji przyznano, że kwestia istnienia lub braku dyskryminacji powinna być udokumentowana w badaniach, w oparciu o które powinien być zatwierdzony plan działań na rzecz poprawy warunków życia płci dyskryminowanej – w tym wypadku kobiet<sup>15</sup>.

### **Fundusze Strukturalne – gender mainstreaming jako kwestia horyzontalna (i obligatoryjna)**

W ramach realizacji projektów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL zaprojektowano pilotaż realizacji polityki *gender mainstreaming* w blisko stu Partnerstwach IW EQUAL. Instytucjami administrującymi pilotażem była Krajowa Struktura Wsparcia dla IW EQUAL i UNDP Polska. Sporządzono raport oceny projektów pod kątem przestrzegania i realizacji polityki równości płci na zamówienie Funduszu Współpracy w ramach Krajowej Sieci Tematycznej. Ocenionych zostało 89 projektów ze wszystkich obszarów tematycznych<sup>16</sup>. Okazało się, że występowała wysoka korelacja pomiędzy uczestnictwem w Partnerstwie organiza-

13. Mimo działań na rzecz kobiet, departament stosuje język „neutralny”, co jest w swej istocie stosowaniem języka nie dostrzegającego istnienia płci żeńskiej.

14. Departament nie zamieszcza informacji dotyczącej tego, jak sprawozdała się Polska.

15. Departament przyznaje, że Polska jako jedyny kraj w UE nie ma ani ustawy o równym statusie, ani krajowego planu na rzecz równości płci.

16. Obszary tematyczne: Temat A: ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich. Temat D: wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych oraz poprawa jakości miejsc pracy. Temat F: wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowych technologii. Temat G: godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących. Temat I: pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.

cji/institucji zajmującej się profesjonalnie problematyką równości płci, a uzyskaną oceną końcową. W zdecydowanej większości ocenionych projektów planowana realizacja polityki równościowej dotyczyła zwykle tzw. równości ilościowej, to znaczy Partnerstwa rozumiały równość płci w sposób matematyczny, mechanicznie dzieląc na pół wszystkich odbiorców działań, bez względu na wcześniejsze analizy, diagnozę i wyniki badań. Sam podział i zróżnicowanie beneficjentów/beneficjentek ostatecznych projektów przeważnie nie pociągał za sobą żadnych zmian jakościowych, tzn. takich, które odzwierciedlałyby specyfikę, odmienność potrzeb i problemów każdej płci. W wielu projektach na poziomie diagnozy, charakterystyki beneficjentów, celów projektu oraz proponowanych działań, nie pojawiały się w ogóle rozwiązania związane z realizacją polityki równościowej. Jednocześnie każde z Partnerstw zobowiązane do wypełnienia punktu 7 Wniosku (*Opis polityki równości płci*) określało cele i działania, które, po pierwsze, były bardzo ogólne i nie uwzględniały specyfiki obszaru danego Partnerstwa, po drugie, nie podawały wskaźników zmiany sytuacji, w taki sposób, który umożliwiłby rzetelną ewaluację. Partnerstwa na etapie planowania projektu i definiowania problemu nie brały pod uwagę kategorii płci i nie widziały problemów, które chciały rozwiązać w perspektywie różnic między kobietami i mężczyznami. Dominowało także stereotypowe ujmowanie płci wyłącznie w kontekście biologicznym. Wyraźny był także brak znajomości znowelizowanego kodeksu pracy i uregulowań unijnych<sup>17</sup>. Na tej podstawie stworzono model szkoleniowy dla przyszłych trenerek i trenerów z zakresu *gender mainstreaming*, by później wspólnie z nimi stworzyć model szkoleniowy dla Partnerstw. W trakcie szkoleń wielokrotnie okazywało się, że równość płci i strategia *gender mainstreaming* nie są w ogóle znane osobom realizującym projekty. Szkolenia odbyły się również na stosunkowo późnym etapie działania projektów, stąd możliwe były tylko zmiany na poziomie upowszechniania rezultatów.

W kolejnym okresie programowania (2007-2013) zaplanowano następny pilotaż obejmujący Program Operacyjny Kapitał Ludzki<sup>18</sup>, gdzie polityka równości płci zostanie przedstawiona wszystkim zaangażowanym instytucjom od projektodawców poprzez regionalne ośrodki doradztwa aż po komitety oceny projektów. Należy w tym miejscu przywołać dwa strategiczne dla Polski dokumenty wspierające realizację polityki równości płci: Narodowy Plan Rozwoju i Narodową Strategię Spójności<sup>19</sup>. Narodowy Plan Rozwoju, czyli polska wersja Strategii Lizbońskiej, to kompleksowy program rozwoju społeczno-gospodarczego, finansowany przy współudziale środków unijnych oraz ze środków krajowych. Narodowy Plan Rozwoju 2007 – 2013 ma służyć zaktualizowaniu i lepszemu wykorzystaniu krajowych zasobów rozwoju, zwłaszcza kapitału ludzkiego i społecznego. Misją Narodowego Planu Rozwoju jest podniesienie jakości życia obywateli i obywaterek w Polsce. Narodowa Strategia Spójności (nazwa urzędowa: Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia) to dokument strategiczny określający priorytety i obszary wykorzystania oraz system wdrażania funduszy unijnych: Europejskiego Funduszu Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności w ramach budżetu Wspólnoty na lata 2007 – 2013. Celem strategicznym NSS jest tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki polskiej opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej. W ramach realizacji NSRO wspierana będzie zasada równości szans, co oznacza zapewnienie wsparcia zasady równości mężczyzn i kobiet oraz uwzględnianie problematyki równości szans na poszczególnych etapach wdrażania funduszy strukturalnych. Wiąże się to z zapobieganiem wszelkim przejawom dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub przynależność etniczną, wyznanie lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W systemie realizacji NSRO wprowadzono tę zasadę poprzez zapewnienie równości szans przy wyborze członków/członkiń do komitetów i podkomitetów monitorujących wdrażanie funduszy.

17. Raport o charakterze wewnętrznym z oceny projektów IW EQUAL przygotowały autorki Maja Branka, Małgorzata Dymowska, Anna Kamińska, Ewa Rutkowska.

18. Pilotaż został zaprojektowany przez Fundację Fundusz Współpracy, do tej pory (maj 2008) trwają negocjacje z MRR w celu uzyskania umocownia instytucjonalnego.

19. Podaję za: Maja Branka, Małgorzata Dymowska, Katarzyna Sekutowicz, *Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Podręcznik krok po kroku*, Warszawa 2008. Por: Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Narodowa Strategia Spójności, MRR, Warszawa, maj 2007.

## Działania sektora pozarządowego

Spora część działań na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn i – co za tym idzie – na rzecz realizacji polityki *gender mainstreaming* została „przerzucona” na trzeci sektor. Większość organizacji kobiecych zajmuje się zatem zadaniami, które pierwotnie powinien realizować rząd i jego instytucje. Z racji sporej liczby działań wykonywanych przez organizacje pozarządowe wymienię tylko kilka inicjatyw z ostatnich lat.

### Rynek pracy

- Koalicja KARAT przeprowadziła badania monitorujące przestrzeganie praw pracowniczych w zakładach przemysłu odzieżowego w Polsce, które zostały opublikowane w 2005 roku. Badania dotyczyły przestrzegania standardów pracy, takich jak: zakaz pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji przy zatrudnieniu, zakaz pracy dzieci, wolność zrzeszania się, zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy, godziwa płaca, bezpieczeństwo i legalność zatrudnienia, BHP – przyzwoite warunki pracy. Raport pokazuje, że w rezultacie restrukturyzacji i prywatyzacji przemysłu odzieżowego zamknięto wiele fabryk, a zatrudnienie spadło o połowę. W Polsce kobiety stanowiły zdecydowaną większość zatrudnionych w przemyśle odzieżowym, a więc spadek liczby fabryk oznacza utratę przez nie pracy. Jest to jedna z przyczyn tego, że wśród bezrobotnych, w regionach tradycyjnie związanych z przemysłem odzieżowym, przeważają kobiety. Niełatwa sytuacja kobiet związanych z przemysłem odzieżowym wpływa niewątpliwie na przestrzeganie ich praw pracowniczych w tych regionach. W rezultacie przeprowadzonych badań odkryto, iż na osiem wymienionych standardów zaledwie jeden, dotyczący pracy nieletnich, jest w pełni przestrzegany<sup>20</sup>.
- W ramach IW EQUAL zrealizowano projekt *Gender Index*, którego jednym z partnerów była Fundacja Feminoteka, zaś administratorem UNDP Polska. Zadaniem projektu było zbudowanie trwałych mechanizmów na rzecz zapewnienia równych szans wszystkim pracownikom i pracownicom w polskich firmach. *Gender Index* miał na celu wypracowanie rozwiązań prowadzących do efektywnego zarządzania firmą, które uwzględnia politykę równouprawnienia. Projekt promował efektywne strategie zarządzania personelem służące umacnianiu pozycji firmy na rynku. W ramach działań zorganizowano konkurs *Firma Równych Szans*, prowadzono szkolenia dla pracodawców, zorganizowano dwie ogólnopolskie konferencje podczas których dyskutowano między innymi o polityce państwa, także w obszarze *gender mainstreaming*, jak również o molestowaniu seksualnym w miejscu pracy. W projekcie prowadzono też działania mające na celu adaptację pojęcia zarządzania różnorodnością. Warto wspomnieć, że zostały tu też opracowane szczegółowe rekomendacje dla Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPIPS), sejmowych komisji – Polityki Społecznej, Pracy oraz Rodziny i Praw Kobiet – w obszarze godzenia życia zawodowego z prywatnym, nieodpłatnej pracy kobiet w domu, praw kobiet w miejscu pracy, a także praktycznego wdrażania polityki równościowej<sup>21</sup>.
- *Gender Mainstreaming w instytucjach rynku pracy* – projekt był realizowany przez partnerstwo złożone z SPI Consult GmbH Oddział w Polsce, SPI Polska oraz Koalicji Karat od listopada 2006 roku. W ramach projektu zostały zorganizowane dwie ogólnopolskie konferencje i dziewiętnaście dwudniowych szkoleń, powstała także broszura traktująca o potrzebie uwzględniania aspektu *gender mainstreaming* we wszelkich działaniach podejmowanych przez instytucje rynku pracy. Projekt skierowany był do pracowników/pracownic instytucji rynku pracy – wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, instytucji szkoleniowych, organizacji pozarządowych (w tym organizacji kobiecych) i wszelkich innych instytucji działających na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy<sup>22</sup>.

20. Ewa Lisowska, Anna Zachorowska-Mazurkiewicz, *Makroekonomia i handel*, [w:] *Polityka równości płci. Polska 2007*. dz. cyt., s. 21.

21. Więcej informacji na stronach internetowych projektu: [www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl)

22. Więcej informacji na stronach internetowych projektu: [www.spiconsult.pl](http://www.spiconsult.pl)

## Przemoc wobec kobiet

- Fundacja Feminoteka opracowała w 2007 roku raport krytyczny *Kogo chronimy przed przemocą? Realizacja ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (2005-2007)*. Raport został napisany z perspektywy feministycznej i stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, jak funkcjonuje w Polsce ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, ze szczególnym naciskiem na sytuację kobiet i dziewcząt. Autorki raportu zdecydowały się podkreślić aspekt płci, zaniepokojone pojawiającą się od pewnego czasu w Polsce tendencją polegającą na umieszczaniu problemów kobiet (w tym przemocy) w kontekście rodziny. Na kwestię „znikania” kobiet w polskiej polityce, która jest określana dziś mianem prorodzinnej, nie zaś równościowej, zwracają uwagę zagraniczni eksperci; ich niepokój budzi przede wszystkim postrzeganie przemocy domowej jako problemu neutralnego płciowo, o czym w styczniu 2007 roku wspomniał Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet ONZ. Publikacja powstała w ramach regionalnego programu „Demokracja płci/ polityka kobiet”, realizowanego przez Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bölla w Polsce<sup>23</sup>.

## Edukacja

- Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej w Gliwicach wydał poradnik *Równa szkoła. Edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli*, który powstał w ramach projektu „Lekcje genderowe, czyli równouprawnienie płci w pigułce”. Celem poradnika jest zachęcenie nauczycielek/ nauczycieli do krytycznej refleksji nad sposobami pracy z młodzieżą. Poradnik składa się z sześciu rozdziałów o charakterze w głównej mierze teoretycznym oraz trzech dotyczących metodologii prowadzenia ćwiczeń i zajęć z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji. Uzupełnienie informacji stanowi zestawienie dobrych praktyk w zakresie projektów antydyskryminacyjnych, a także obszerna bibliografia i aneks prawny<sup>24</sup>.
- Stowarzyszenie „W Stronę Dziewcząt” zajmujące się propagowaniem idei równouprawnienia w edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem: wzmocnienia pozycji dziewcząt w edukacji i sporcie; promocji wiedzy o historii i prawach kobiet wśród młodzieży, nauczycielek i nauczycieli oraz rodziców; wspierania ruchu otwartej publikacji i wolnych licencji celem wzmocnienia i współpracy środowisk równościowych i pedagogicznych. „W Stronę Dziewcząt” stworzyło propozycję scenariuszy lekcji równościowych, które zostały przygotowane z myślą o szkołach publicznych i prywatnych. Scenariusze te wpisują się w podstawy programowe przedmiotów szkolnych, co umożliwia ich realizację bez dodatkowych modyfikacji programów nauczania. Stowarzyszenie prowadzi również warsztaty dla nauczycielek i trenerek płci obojga na temat strategii wprowadzania problematyki płci i równouprawnienia do zajęć szkolnych<sup>25</sup>.

## Publikacje

- Polityka równości płci. Polska 2007* to raport przygotowany na zlecenie UNDP Polska pod kierunkiem prof. Bożeny Chotulj. Pierwsza tak obszerna i wszechstronna publikacja poświęcona polityce równościowej w Polsce. Raport powstał dzięki pracy zespołu eksperckiego, składającego się z kilkudziesięciu osób wywodzących się z najlepszych polskich ośrodków akademickich oraz najważniejszych organizacji pozarządowych pracujących na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Publikacja obejmuje analizę sytuacji kobiet i mężczyzn aż w jedenastu obszarach życia społecznego: makroekonomia i handel, rządy i uczestnictwo, praca, edukacja, zdrowie, ubóstwo, sprawiedliwość i prawa człowieka, nauka, badania i nowe technologie, środki masowego przekazu, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój, polityka obronna<sup>26</sup>.

23. Raport w wersji drukowanej i do ściągnięcia na stronach Fundacji Feminoteka: [www.feminoteka.pl](http://www.feminoteka.pl)

24. Ewa Majewska, Ewa Rutkowska, *Równa szkoła. Edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli*, Gliwice 2008. Więcej informacji na stronie: [www.haus.pl](http://www.haus.pl)

25. Więcej informacji na stronach internetowych: [www.wstronedziewczat.org.pl](http://www.wstronedziewczat.org.pl)

26. Raport dostępny w wersji drukowanej i na stronach internetowych: [www.undp.org.pl](http://www.undp.org.pl)



## Mocne i słabe strony koncepcji i założeń **gender mainstreaming**

Często uznaje się, że teoretyczne podłoże dla *gender mainstreaming* stanowiła „polityka różnicy”<sup>27</sup>. Praktyka polityczna często opiera się na przesłance o „neutralności płci” i traktuje tę zmienną jako nieistotną, wzmacniając tym samym dyskryminację, a w szczególności jej pośrednie formy. Jednym z celów polityki równości płci było więc zakwestionowanie dotychczasowego kontraktu płci rysującego się między sferą prywatną a publiczną, między życiem zawodowym a domowym. Krytyczny ogląd relacji władzy między płciami miał zaowocować takim spojrzeniem na jednostkę, by umożliwić jej pełną realizację w obu sferach życia bez konieczności narzucania jej społecznie uznanych ról, takich jak jedyny żywiciel rodziny czy opiekunka osób zależnych. W praktyce miało to oznaczać wprowadzanie urlopów rodzicielskich, elastyczne formy zatrudnienia bądź możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, zapewnienie udogodnień dla osób pragnących realizować się zawodowo w odmiennych od stereotypowo rozumianych obszarach rynku pracy.

Innym istotnym założeniem teoretycznym polityki równości płci miało być także pojęcie demokracji<sup>28</sup> i nieodmiennie z nim związane pojęcie reprezentacji. Zakładano zatem, że przede wszystkim na rynku pracy uda się stworzyć odpowiednie warunki dla obu płci. I znowu, w praktyce miało to oznaczać ułatwienie dostępu kobietom do powszechnie cenionych dóbr, takich jak podejmowanie decyzji, w szczególności tych związanych z finansami publicznymi, czy udział w życiu politycznym, niezależnie od utrwalonych społecznie stereotypów i niepisanych zasad rządzących daną społecznością lub organizacją. Idea reprezentacji proponowana przez politykę równości płci pomogła także wprowadzić kobiety do głównego nurtu, co pośrednio podało w wątpliwość hierarchiczny styl uprawiania polityki na każdym szczeblu. Nie doprowadziło to do całkowitej redefinicji polityki jako takiej, niemniej pozwoliło na jej kwestionowanie w istniejących ramach<sup>29</sup>. Warto także wspomnieć o zasadzie sprawiedliwości społecznej, która również leżała u podstaw polityki równości płci, a której celem było włączenie grup (w tym przypadku kobiet) wcześniej odrzucanych do sfery publicznej. Za szczególną formę tej sprawiedliwości można przyjąć taką dystrybucję dóbr, która uwzględni aspekt wcześniejszego wykluczania kobiet z życia społecznego i politycznego.

Polityka *gender mainstreaming* zakłada stosowanie pojęcia równości płci, które wprost podaje w wątpliwość kulturę patriarchalną, starając się rozwiązać kwestie niesymetrycznych relacji między płciami i nierówności w obszarze pracy zawodowej i pracy domowej, rodziny i sfery opieki nad osobami zależnymi, polityki, kultury, zdrowia, seksualności i przemocy. Zakłada także konieczność odwołania się do kategorii *gender*, nie zaś do biologicznego, a *de facto* – esencjalistycznego rozumienia pojęcia płci. Wynika stąd, że krytycznej analizie mają zostać poddane konsekwencje pełnienia ról społecznych przez obie płcie, relacje między nimi, w szczególności relacje władzy i dominacji<sup>30</sup>. Poza tym istotną wartością *gender mainstreaming* jest – na poziomie kultury politycznej i organizacyjnej oraz procesów podejmowania decyzji – postulowana zmiana procedur, mechanizmów i sposobów realizacji polityki na wszystkich szczeblach. Pociąga to za sobą konieczność ekspertyzy genderowej i świadomość, jakie są mechanizmy reprodukcji nierówności. Warto pamiętać, że to polityka równości płci wprowadziła tak zwaną kwestię kobiecą i problematykę *genderową* do głównego nurtu i – mimo że rozwiązywanie problemów związanych z (nie)równością płci jest procesem długotrwałym i nie dającym szybkich efektów – stanowiło to o poważnej zmianie myślenia o sferze publicznej i o częściowym choćby odejściu od polityki ślepej na płeć.

Zdecydowanym problemem, na który napotyka nie tylko wdrażanie polityki *gender mainstreaming* w Polsce, ale samo pojęcie jako takie, jest brak ram, tak pojęciowych jak i formalnych (strukturalnych). Uznano, poniekąd słusznie, że *gender*

27. Por. Teresa Rees, *Gender mainstreaming: Misappropriated and Misunderstood?*, 2002, s.3.

28. Tamże, s.5.

29. Emanuela Lombardo, Petra Meier, *Gender mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading?*, [w:] „European Journal of Women's Studies” 2006, nr (13)2, ss. 153-154.

30. Tamże, s. 153.



*mainstreaming* jest „modelem do składania”, nie zaś gotowym przepisem, jak wprowadzić równość płci. Zauważono także cykliczność procesu włączania równego statusu kobiet i mężczyzn do polityki i praktyki społecznej. *Gender mainstreaming* jest więc, jako zasada, polecany wszystkim instytucjom, które w przeszłości nie uwzględniały perspektywy równości płci. Wydaje się jednak, że w Polsce wprowadzenie tej zasady (w dodatku tylko na papierze) zastąpiło debatę polityczną konieczną do określenia, w jaki sposób powinny układać się relacje pomiędzy płciami. Co więcej, działania w ramach polityki równościowej oparte są na błędnym założeniu, że płcie pozostają w sytuacji porównywalnej, by nie rzec symetrycznej, co w praktyce prowadzi do pogłębienia nierówności i pogorszenia i tak już niekorzystnej sytuacji kobiet<sup>31</sup>.

Nadrzędnym problemem związanym z polityką *gender mainstreaming*, podnoszonym przez wiele teoretyczek<sup>32</sup>, jest trwała luka pomiędzy zapisami prawa a jego implementacją. Wyraźnie widać, że zarówno w dyskursie publicznym, jak i w procesach decyzyjnych relacje między płciami są bądź marginalizowane, bądź w ogóle niedostrzegane. *Gender mainstreaming* jako narzędzie służące choćby do badania wpływu zmiennej płci na mechanizmy wykluczające w ekonomii wydaje się być w ogóle nieużywane<sup>33</sup>. Nie jest to obserwacja szczególnie zaskakująca, warto bowiem pamiętać, że ekonomia czy biznes to obszary, gdzie aspekt równości płci jest w ogóle pomijany. To zjawisko dotyczy jednak innych obszarów życia publicznego: mimo że wydano w Polsce kilka podręczników, poradników, czy tekstów teoretycznych na temat *gender mainstreaming*, niewiele instytucji je zna, a jeszcze mniej z nich korzysta. Wiedza z zakresu równości płci zdaje się być niemożliwa do włączenia w praktykę, nie dlatego, że wydaje się nierelevantna, ale dlatego, że nie jest traktowana poważnie, jest wciąż obciążona stereotypami i przesądami osób odpowiedzialnych za jej wdrażanie oraz jest łatwa do zmarginalizowania. Zawsze jest coś ważniejszego do zrobienia niż podnoszenie jakości życia kobiet. Problemem jest tu również feministyczny kontekst problematyki *gender mainstreaming*. Z jednej strony w polskich publikacjach większość autorek i autorów unika jak ognia samego pojęcia „feminizm”<sup>34</sup>, z drugiej zaś sama analiza terminu płeć społeczno-kulturowa (*gender*) nasuwa interpretację feministyczną, z reguły odrzucaną w całości jako „nienaukową” czy „ideologiczną”<sup>35</sup>. Dodatkową trudnością, jaką obarczone są teksty dotyczące *gender mainstreaming*, jest jego interpretacja jako kwestii, którą mają się zająć kobiety; to kobiety mają dokonać zmiany, podczas gdy rola/sytuacja/kondycja mężczyzn nie jest kwestionowana. Mimo że godzenie życia rodzinnego i zawodowego i wszelkie tego konsekwencje, takie jak choćby niższe zarobki kobiet, ukryte bariery (szklany sufit, lepka podłoga), feminizacja nisko prestiżowych zawodów, są najczęściej diagnozowanym problemem na rynku pracy, podział pracy ze względu na płeć nie został należycie rozwiązany. Zamiast tego jednak, podaje się sposoby na lepsze godzenie obowiązków przez kobiety, umacniając tym samym istniejący porządek<sup>36</sup>.

Słabością polityki *gender mainstreaming* będzie więc wspomniana wyżej pokusa traktowania jej jako mechanizmu egzekucji prawa bez refleksji, że powinna być ona długofalowym procesem transformacji polityki państwowej. Na tym właśnie ma polegać skuteczne wdrożenie tej polityki – musi się ona zrealizować na wszystkich szczeblach podejmowania decyzji zgodnie z zasadą *top-down*. Jedynie takie podejście może pomóc w pokonywaniu oporu na poziomie administracyjnym i instytucjonalnym<sup>37</sup>. Mitem jest jednak stwierdzenie często powtarzane w polskich podręcznikach do *gender mainstreaming*, że można go

31. Jolanta Plakwicz, *O potrzebie gender mainstreaming w polityce*, [w:] *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, dz. cyt., ss.: 20-21.

32. Por. Barbara Unmüßig, *Reflections on Gender mainstreaming...*, dz. cyt., s. 4.

33. Tamże. Por. także Ewa Lisowska, Anna Zachorowska-Mazurkiewicz, *Makroekonomia i handel w: Polityka równości płci. Polska 2007*, dz. cyt., ss. 13-23

34. Por. krytyczną analizę takiego podejścia: Jolanta Plakwicz, *O potrzebie gender mainstreaming w polityce*, dz. cyt.

35. Tamże. „(...) polityczna kariera tego terminu [*gender*] jest głównie zasługą feminizmu liberalnego, który podał w wątpliwość tzw. neutralność prawa i opartej na tym prawie demokracji właśnie z punktu widzenia płci. Przedstawicielki tego nurtu argumentowały, że nie istnieje nic takiego, jak abstrakcyjna jednostka, i że «neutralne prawo» to nic innego, jak zapisy prawne dotyczące tylko jednej (męskiej) płci. Twierdziły (...), że konsekwencje wynikające ze zróżnicowania płci ujawniają się często dopiero w praktyce stosowania prawa, a co za tym idzie, w polityce prowadzonej przez rozmaite instytucje, na których opiera się państwo”, s.20.

36. Emanuela Lombardo, Petra Meier, *Gender mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading?*, dz. cyt., s.60.

37. Maria Stratigaki, *Gender mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy*, [w:] *“European Journal of Women's Studies”*, 2005, nr (12)2, ss. 167-168.

wdrożyć w sposób bezkosztowy i niejako mimochodem, obok „głównych” działań. Równość płci to koszty kształcenia kadr, ekspertyzy genderowej i badania wpływu podejmowanych działań na kobiety i mężczyzn, to koszty tworzenia koniecznych stanowisk związanych z wdrażaniem i monitoringiem działań równościowych. Koszty to również „miękkie” działania z zakresu podnoszenia świadomości w zakresie równości płci. Sprawiedliwość i demokracja *de iure* kosztuje znacznie mniej niż ta faktycznie istniejąca. To, co mogłoby pomóc polityce *gender mainstreaming*, to potraktowanie jej przez polski rząd priorytetowo, co łączyłoby się również z sankcjami w obliczu braku jej realizacji.

Kolejną, lecz kluczową kontrowersją związaną z włączaniem polityki równości płci do głównego nurtu jest traktowanie jej jako zamiennika wcześniejszych równościowych zapisów legislacyjnych i pozytywnych akcji, czy działań wyrównawczych. Tymczasem, jak jasno wynika z raportów prezentowanych choćby przez Radę Europy<sup>38</sup>, tylko przy udziale dodatkowych mechanizmów można skutecznie i trwale wdrażać politykę *gender mainstreaming*.

W polskim odczytaniu tej polityki ukryty jest jeszcze jeden błąd polegający na przeciwstawieniu jej polityce prorodzinnej. Przeciwnicy polityki równości płci zakładają bowiem, że jest ona skierowana przeciw rodzinie<sup>39</sup>, nie odnosząc się do praktyki innych krajów unijnych, takich jak Szwecja czy Francja, które równościową politykę prowadzą, mając jednocześnie jeden z wyższych współczynników dzietności. W tym właśnie zamazującym rzeczywistość nurcie mieszczą się także praktyki neokonserwatywne zawłaszczające strategię *gender mainstreaming*. W 2007 roku mogliśmy/liśmy w Polsce śledzić kampanię medialną „Mamy w pracy mogą więcej”<sup>40</sup>. Koncept *gender mainstreaming* został przez dyskurs pravicowy potraktowany jako odpowiedź na praktyczny problem kobiet związany z urlopami macierzyńskimi i odchodzeniem z rynku pracy. Strategiczne potrzeby kobiet (i mężczyzn) nie są tu jednak w ogóle brane pod uwagę, zatem akcja „Mamy w pracy...” nie tylko wzmacnia stereotypowe role płciowe, ale również esencjalizuje kobiety w sferze zawodowej. W kampanii wyraźnie widać, choć pomysłodawcy tego nie dostrzegają, tożsamościowy problem: kobieta, która zachodzi w ciążę (departament chce „zachęcać” kobiety, żeby nie bały się decyzji o macierzyństwie”), staje się od razu matką, która w dodatku nabiera wartości dla pracodawcy. Departament pisze wprawdzie o konieczności zmian systemowych, które mają pomóc kobietom na rynku pracy, ale zdaje się traktować je drugorzędnie. Pierwszorzędnymi zmianami mają być te dotyczące świadomości, co ciekawe, najpierw kobiet (matek, jak chce departament), a dopiero potem pracodawców. Matka nabywa umiejętności przydatnych, zdaniem autorów akcji, w pracy: umie negocjować, jest cierpliwa, skoncentrowana, wykazuje się empatią i rozwiniętą inteligencją emocjonalną<sup>41</sup>. Dzieje się tak między innymi dlatego, że „macierzyństwo to nieustanny kompromis”. Tym, co zastanawia w retoryce proponowanej przez departament, to brak mężczyzn (choć trudno by było uznać, że departament postanowił rozstać się z heteronormatywnością), którzy nie uczestniczą w rodzicielstwie i, co za tym idzie, nie rozwijają wymienionych wyżej cech. Być może dlatego, że te akurat cechy nie są najwyżej cenione na rynku pracy, a jeśli nawet wydają się atrakcyjne, to raczej w sfeminizowanych zawodach. Po raz kolejny widać, jak szkodliwe może być pravicowe/konserwatywne przeformułowanie zasad *gender mainstreaming*.

38. Por. tamże, s. 168.

39. Co jest również zgodne ze stereotypowym rozumieniem feminizmu, którego celem wedle konserwatywnej interpretacji jest zakwestionowanie rodziny w ogóle. W politykę równościową są też w Polsce uwikłane inne pojęcia, takie jak zdrowie reprodukcyjne kobiet i edukacja seksualna, silnie zideologizowane przez pravicowy dyskurs.

40. Więcej na stronach internetowych Departamentu ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w MPIPS: <http://www.rodzina.gov.pl>

41. Wszystko to można znaleźć na stronach Departamentu.

## Czy równość płci ma jakieś osiągnięcia?

Na jedenaście obszarów zidentyfikowanych w raporcie z realizacji polityki równości płci w Polsce<sup>42</sup> tylko w trzech udało się znaleźć przykłady dobrych praktyk realizowanych przez instytucje państwowe. Były to „rządy i uczestnictwo”, „sprawiedliwość i prawa człowieka” oraz „polityka obronna”. Nie można zatem mówić o świadomym realizowaniu polityki równości płci w Polsce. W przypadku tematu „rządy i uczestnictwa”, dobre praktyki zostały omówione wyżej, dla przypomnienia będzie to działanie Parlamentarnej Grupy Kobiet, Urząd Pełnomocnika i Komisja ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Niestety, od kilku lat nie obserwujemy postępów we wdrażaniu polityki *gender mainstreaming*, a wręcz przeciwnie. Przykładem koronnym będzie tu brak ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn. Być może jej uchwalenie mogłoby stać się pierwszym krokiem do resortowego i międzyresortowego (zgodnie z realizacją zasady horyzontalnej) wdrażania równości płci w Polsce. W obszarze „sprawiedliwość i prawa człowieka” autorki<sup>43</sup> wymieniły dwa projekty związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji zrealizowane przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Pierwszy z nich, *Wzmacnianie polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn*, miał doprowadzić do wzmocnienia zdolności administracji publicznej do wdrażania polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn, stworzenia systemu monitorowania sytuacji kobiet i mężczyzn oraz do podniesienia świadomości społecznej. W ramach projektu, i jedynie w czasie jego realizacji, wyznaczono osoby odpowiedzialne za wdrażanie polityki równego traktowania w poszczególnych resortach administracji rządowej i innych istotnych dla tej polityki urzędach, m.in. Rzecznik Praw Obywatelskich, Główny Urząd Statystyczny. Przeszkolono kadry administracji rządowej, wymiaru sprawiedliwości i organów ścigania oraz przedstawicieli/przedstawicielki organizacji pozarządowych, związków zawodowych, organizacji pracodawców. Opracowano raport zawierający rekomendacje dla Polski dotyczące wykonywania tej polityki. Przeprowadzono analizę stanu danych statystycznych i badań jakościowych z punktu widzenia perspektywy równości płci. Celem drugiego projektu *Wzmocnienie polityki antydyskryminacyjnej* było zintensyfikowanie działań zmierzających do zapobiegania i walki z dyskryminacją ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, wiek i orientację psychoseksualną, a także współwystępujących przesłanek, takich jak płeć. Doprowadzono do przeglądu polskiego ustawodawstwa, praktyki sądowej i programów działań z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, wypracowano rekomendacje pozwalające na stworzenie nowych struktur organizacyjnych i mechanizmów koordynacji odpowiedzialnych za wdrażanie polityki antydyskryminacyjnej. Opracowano program edukacyjny i podręcznik *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny* oraz zbudowano sieć trenerów i trenerek prowadzących szkolenia dla policji, sądów, adwokatury, urzędów, inspektoratów pracy i instytucji edukacyjnych w zakresie zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji w ich działalności<sup>44</sup>.

Ostatnią instytucjonalną dobrą praktyką jest projekt *Koedukacyjna Armia* zrealizowany przez resort Obrony Narodowej przy współudziale Fundacji Partners Polska. Działania w ramach projektu miały na celu kształtowanie postaw tolerancji, eliminowanie uprzedzeń i stereotypów w postrzeganiu roli kobiety w wojsku. Przygotowano metodykę nauczania zagadnień dotyczących kształtowania prawidłowych relacji między kobietami a mężczyznami w służbie wojskowej. Program edukacyjny obejmował: profilaktykę patologii w relacjach międzyludzkich typu: mobbing, molestowanie seksualne; przeciwdziałanie stereotypom w postrzeganiu funkcjonowania społecznego kobiet i mężczyzn, a wśród nich osób homoseksualnych; praktyczne wskazówki dla dowódców i wychowawców w zakresie rozwiązywania problemów wynikających z koedukacyjnych warunków szkolenia wojskowego. Procedura wdrażania programu objęła cykl warsztatów prowadzonych przez specjalistów i specjalistek Fundacji Partners Polska z wykładowcami i wykładowczyniami przedmiotów humanistycznych w akademiach wojskowych, szkołach oficerskich i centrach szkolenia<sup>45</sup>.

42. *Polityka równości płci. Polska 2007*, dz. cyt.

43. Agata Teutsch, Eleonora Zielińska, *Sprawiedliwość i prawa człowieka*, dz.cyt., ss. 93-94.

44. Tamże, ss.93-94.

45. Bożena Szubińska i Mariusz Wachowicz, *Polityka obronna*, [w:] *Polityka równości płci. Polska 2007*, dz. cyt., s.139.

Odpowiedź na pytanie o sposób realizacji polityki *gender mainstreaming* w Polsce padała już wielokrotnie ze strony organizacji kobiecych choćby poprzez analizy dyskursu publicznego w oparciu o debatę nad ustawą równościową. Postulat realizacji równości płci znalazł także swoje odbicie w domaganiu się przywrócenia urzędu Pełnomocnika. Niechęć polskiego mocodawcy do równości została także dostrzeżona przez Komitet ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji wobec Kobiet, który w lutym 2007 roku przedstawił Rządowi RP zbiór rekomendacji dotyczący realizacji polityki równości płci pokazujący jasno, że prace w tym obszarze na szczeblu państwowym pozostawiają wiele do życzenia. Za najważniejsze z tych rekomendacji można uznać<sup>46</sup>:

1. Przyjęcie ustawy antydyskryminacyjnej i wprowadzenie procedur umożliwiających skuteczne wdrożenie tego prawa, jego monitorowanie i egzekucję.
2. Uznanie równości płci za priorytetowy obszar działania państwa i stały monitoring postępów.
3. Wprowadzenie planu działań na rzecz równości obejmującego wszystkie sfery życia społecznego, ekonomicznego i politycznego skonsultowanego z kobiecymi organizacjami pozarządowymi wraz z zapewnieniem środków finansowych na jego realizację.
4. Działania na rzecz równego dostępu kobiet do udziału w instytucjach na wszystkich szczeblach z międzynarodowym włączeniem.
5. Przeciwdziałania stereotypom płciowym i dyskryminacji ze względu na płeć poprzez działania edukacyjne i medialne.
6. Profilaktyka przemocy wobec kobiet i dziewcząt.
7. Poprawa systemu zbierania informacji na temat handlu ludźmi, przeciwdziałanie temu zjawisku przy współpracy z odpowiednimi organizacjami pozarządowymi.
8. Zapewnienie równych szans na rynku pracy obu płciom.
9. Poprawa dostępu kobiet do opieki zdrowotnej i podniesienie poziomu usług świadczonych w tym sektorze, ze szczególnym uwzględnieniem zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego. Zapewnienie możliwości legalnej aborcji. Zapewnienie pełnego dostępu do edukacji seksualnej dla dziewcząt i chłopców.
10. Wyrównanie szans kobiet pochodzących z małych miejscowości i wsi w zakresie korzystania z rozwiązań proponowanych w ramach realizacji polityki *gender mainstreaming*.
11. Podjęcie badań ilościowych i jakościowych na temat grup kobiet szczególnie narażonych na dyskryminację ze względu na tak zwaną dyskryminację krzyżową.
12. Segregacja danych ze względu na płeć i ich analiza.
13. Stworzenie ram instytucjonalnych umożliwiających konsultacje i monitoring polityki równego statusu z kobiecymi organizacjami pozarządowymi<sup>47</sup>.

Warto podkreślić, że powyższy wyciąg z rekomendacji jest zgodny z obowiązkami RP wynikającymi z przyjęcia Konwencji CEDAW w 1980 roku.

Prawo polskie także zawiera regulacje związane z równością płci. Są to np. art. 32 i 33 Konstytucji RP z 1997 roku, a także rozdział IIa znowelizowanego kodeksu pracy (2002, 2004), zawierający między innymi definicje dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej, zaczerpnięte bezpośrednio z przepisów unijnych<sup>48</sup>.

46. Za: *Polityka równości płci. Polska 2007*, dz. cyt., ss.10-11.

47. Na podstawie: *Polityka równości płci. Polska 2007*, dz. cyt. Por: *Concluding Comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Poland*, CEDAW/C/POL/CO/6, 2 February 2007.

48. Por. [www.gm.undp.org.pl](http://www.gm.undp.org.pl), tekst autorstwa Natalii Saraty Więcej o GM.

# Rekomendacje służące skuteczniejszemu wdrażaniu polityki równości płci w Polsce

Oprócz rekomendacji wystosowanych przez Komitet, warto sformułować kolejne, uszczegółowiające i pokazujące możliwe, choć nie jedyne, kierunki działania:

- Instytucjonalne dofinansowanie organizacji kobiecych, które powinny uczestniczyć w budowaniu skutecznych strategii polityki *gender mainstreaming*, jak również mieć szanse wspólnego lobbowania na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Organizacje kobiece powinny mieć ułatwiony dostęp do funduszy unijnych, które stanowią główne źródło finansowania sektora pozarządowego. Bez długofalowego wsparcia finansowego tworzenie tych strategii nie będzie możliwe<sup>49</sup>.
- Uchwalenie ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn.
- Rozszerzenie zapisów konstytucyjnych dotyczących równości płci oraz niedyskryminacji, przez wprowadzenie zasady równych szans i uprzywilejowania wyrównawczego<sup>50</sup>.
- Przyjęcie ustawy o związkach partnerskich oraz uregulowanie sytuacji prawnej par homoseksualnych, w tym par wychowujących dzieci.
- Przeredagowanie przepisów dotyczących zgwałcenia<sup>51</sup>.
- Tworzenie i realizacja krajowych programów i planów (por. Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet – II etap wdrożeniowy 2003–2005) oraz wyodrębnienie i zabezpieczenie środków na ich realizację.
- Utworzenie w Sejmie i Senacie Komisji ds. Równych Praw i Szans Kobiet i Mężczyzn.
- Zagwarantowanie kobietom określonej liczby miejsc na listach kandydatów do organów i ciał wybieranych w wyborach powszechnych (system kwotowy) przez wewnątrzpartyjne regulacje lub przepisy aktów prawnych powszechnie obowiązujących (ustawa)<sup>52</sup>.
- Upowszechnianie statystyk i wyników opinii publicznej, aby nierówności i dyskryminacja na rynku pracy były uznane za problem społeczny<sup>53</sup>.
- Stworzenie listy priorytetów zdrowotnych państwa i ściśle monitorowanych krajowych programów walki z chorobami najgroźniejszymi dla zdrowia społecznego z wyróżnieniem najważniejszych zagrożeń dla kobiet i mężczyzn oraz wyłączeniem tej sfery z uzależnienia od opcji politycznych aktualnej ekipy rządzącej<sup>54</sup>.
- Liberalizacja ustawy aborcyjnej.
- Stały monitoring zjawiska feminizacji ubóstwa i przeciwdziałanie mu poprzez wprowadzanie programów „wczesnej interwencji”, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, lepszą politykę zdrowotną i edukację.
- Wprowadzenie wymogu równości płci lub przynajmniej zwiększenie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych i rozdzielających środki finansowe na badania naukowe<sup>55</sup>.
- Promowanie nauk ścisłych i technicznych wśród kobiet.
- Szkolenia i treningi na temat *gender mainstreaming*, analizy genderowej, równości i antydyskryminacji dla instytucji i nauczycieli/nauczycielek każdego stopnia kształcenia oraz dla instytucji związanych z nauką.

49. Jolanta Plakwicz i Anita Seibert, *Strategie równości płci w Polsce. Raport*, dz. cyt.

50. Agata Teutsch, Eleonora Zielińska, *Sprawiedliwość i prawa człowieka*, w: *Polityka równości płci. Polska 2007*, dz. cyt., s. 92.

51. Tamże, s. 92.

52. Małgorzata Fuszara, i Sylwia Spurek, *Rzeczy i uczestnictwo*, [w:] *Polityka równości płci. Polska 2007*, dz. cyt., s. 31.

53. Danuta Duch-Krzystoszek, Natalia Sarata, *Praca*, [w:] tamże, s. 44.

54. Bożena Moskalewicz i Beata Balińska, *Zdrowie*, [w:] tamże, s. 69.

55. Agnieszka Dziedziczak-Foldyn, *Nauka, badania i nowe technologie*, [w:] tamże, s. 103.

- Stałe badanie i monitoring przekazu medialnego, jego treści, języka i recepcji społecznej oraz stworzenie medialnego kodeksu równościowego<sup>56</sup>.
- Konieczność wdrożenia polityki *gender mainstreaming* do obszarów/resortów zmaskulinizowanych, np.: ochrona środowiska, transport, biznes, przemysł, armia, etc.

### Bibliografia:

Branka, Maja, Dymowska, Małgorzata, Sekutowicz, Katarzyna, *Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Podręcznik krok po kroku*, Warszawa 2008.

*Concluding Comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Poland*, CEDAW/C/POL/CO/6, 2 February 2007.

Fuszara, Małgorzata, Zielińska, Eleonora, *Krótko acz zawiła historia ustawy równościowej*, [w:] „Biuletyn OśKi”, Fundacja OśKa, Warszawa 1998.

*Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Strasburg, 1998.

Lombardo, Emanuela, Meier, Petra, *Gender mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading?*, [w:] “European Journal of Women's Studies”, 2006, nr (13)2.

*Narodowa Strategia Spójności*, MRR, Warszawa, maj 2007.

*Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia, 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie*.

Plakwicz, Jolanta, Seibert, Anita, *Strategie równości płci w Polsce. Raport*, 2004.

*Podręcznik włączania problematyki równości płci w główny nurt polityki zatrudnienia*, Komisja Europejska i Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji MPIPS, Warszawa, 2007.

*Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Fundacja OśKa, Warszawa 2005.

*Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, UNDP, Warszawa 2007.

*Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Warszawa 2005.

*Polityka równości płci w praktyce*, UNDP, Warszawa 2006.

Rees, Teresa, *Gender mainstreaming: Misappropriated and Misunderstood?*, 2002.

Stratigaki, Maria, *Gender mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy*, [w:] “European Journal of Women's Studies”, 2005, nr (12)2.

Unmüßig, Barbara, *Reflections on Gender mainstreaming. Taking stock of a radical social-political concept ten years after the Beijing World Conference on Women*, HBS concept paper, 2005.

### Strony internetowe:

[www.bezuprzedzen.org](http://www.bezuprzedzen.org)

[www.feminoteka.pl](http://www.feminoteka.pl)

[www.gender.pl](http://www.gender.pl)

[www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl)

[www.gm.undp.org.pl](http://www.gm.undp.org.pl)

[www.haus.pl](http://www.haus.pl)

[www.kobieta.gov.pl](http://www.kobieta.gov.pl)

[www.msport.gov.pl](http://www.msport.gov.pl)

[www.spiconsult.pl](http://www.spiconsult.pl)

[www.undp.org.pl](http://www.undp.org.pl)

[www.wstronedziewczat.org.pl](http://www.wstronedziewczat.org.pl)

56. Więcej: Izabela Kowalczyk, Joanna Piotrowska, Edyta Zierkiewicz, *środki masowego przekazu*, [w:] tamże, ss. 115-116.

