

Tytuł oryginału:
Gender mainstreaming

© Council of Europe on publication in English and French

Wszelkie prawa do publikacji w języku angielskim i francuskim
zastrzeżone przez Radę Europy

Przekład opublikowany w oparciu o umowę z Radą Europy.

Pełną odpowiedzialność za treść publikacji ponosi wydawca polski.

Okładka: Maciej Konopka / Brandy

Opracowanie graficzne: Maciej Konopka / Brandy

Sekretariat Pełnomocnika Rządu
do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn
Warszawa 2005

Sekretariat Pełnomocnika Rządu
ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

www.rownystatus.gov.pl
email: rownystatus@rownystatus.gov.pl

z perspektywy równości płci

Ramy koncepcyjne,
metodologia
i przykłady dobrych praktyk



Przedmowa do wydania polskiego

Idea wdrażania „perspektywy kulturowej tożsamości płci” pojawiła się w 1985 r. na Trzeciej Światowej Konferencji na Rzecz Kobiet ONZ w Nairobi, choć sama problematyka równości płci, zwłaszcza zaś głębokich przyczyn dyskryminacji kobiet, obecna jest w życiu publicznym od dziesiątków lat, a przynajmniej od czasu gdy dostrzeżono wyraźną różnicę między tak zwaną płcią biologiczną a płcią kulturową. Dostrzeżono też fakt, że role kobiet i mężczyzn w znacznym stopniu określone są przez kulturę oraz że problem tożsamości płci jest wypadkową siatki społecznych, historycznych i kulturowych relacji, które niezależnie od swojej złożoności powodują, że kobieca inność, choćby nie wiem jak zachwalana, związana jest z gorszym położeniem społecznym kobiet tylko dlatego, że są kobietami. Dostrzeżono też, że zmiana tej sytuacji wymaga nie tylko działań politycznych czy legislacyjnych, lecz również nowego spojrzenia na kulturowo wyznaczone zależności kobiet i mężczyzn, których przyczyny są niekiedy bardzo głęboko ukryte w stereotypach, światopoglądach, sposobach badania świata, przeżywania go, dochodzenia do prawdy, podejmowania decyzji itp. Aby więc rzeczywiście rozpoznać problem dyskryminacji płci (a dotyczy on – choć w innych zakresach – również mężczyzn) i skutecznie z nim walczyć, dążąc do rzeczywistego wyrównania praw, szans, możliwości kobiet i mężczyzn, trzeba przyjąć poznawczą „perspektywę kulturowej tożsamości płci”.

Od czasu Trzeciej Światowej Konferencji na Rzecz Kobiet w Nairobi wiele krajów oraz organizacji międzynarodowych podjęło wysiłek opracowania szczegółowych założeń strategii wdrażania perspektywy płci oraz jej przystosowania do swoich potrzeb. Świadczy to o tym, jak ważny to problem. Niniejsza publikacja ma go jeszcze teoretycznie rozjaśnić oraz wskazać na konsekwencje i zastosowania praktyczne, przede wszystkim jednak spowodować, by perspektywa owa została włączona w działania resortów administracji publicznej i wszystkich tych instytucji życia publicznego, które mogą przeciwdziałać krzywdzącym przejawom nierówności.

Niniejsza publikacja, opracowana pod auspicjami Rady Europy, skierowana jest przede wszystkim do decydentów działających na wszystkich poziomach władzy – od centralnego po poziom gminy, jak też do członków gremiów decyzyjnych partii politycznych, partnerów społecznych i organizacji pozarządowych. Mimo że od daty jej pierwszego wydania upłynęło już kilka lat, publikacja nie straciła na ak-



tualności i nadal może z powodzeniem pełnić rolę swoistego podręcznika dotyczącego założeń strategii wdrażania perspektywy kulturowej tożsamości płci oraz dobrych praktyk w tym zakresie. Jej celem jest przedstawienie zarówno teoretycznych zagadnień dotyczących wdrażania perspektywy płci, jak i aspektów praktycznych: narzędzi i technik przydatnych w realizacji strategii.

Trzecią część opracowania stanowią przykłady dobrych praktyk, które zostały zaktualizowane i uzupełnione o te działania, które, w momencie publikacji angielskiej wersji, nie zostały jeszcze podjęte.

Angielski termin *gender mainstreaming* obecny w tytule oryginału, jak i wielu dokumentach politycznych ostatnich czasów, nie pozwala na dosłowne tłumaczenie tego pojęcia, dlatego w przekładzie na język polski niekiedy używane są terminy opisowe: „wdrażanie perspektywy kulturowej tożsamości płci”, „zintegrowana strategia na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn” oraz „zintegrowane wdrażanie perspektywy płci”, niekiedy korzystamy również z jego angielskiego brzmienia, usprawiedliwiając to faktem, że w pewnych kontekstach termin ten wszedł już w językowy uzus.

Styczeń 2005 r.

Magdalena Środa
Pełnomocnik Rządu ds.
Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn



Przedmowa

Działalność Rady Europy na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn stanowi nieodłączną część jej misji, którą jest ochrona i promocja demokracji pluralistycznej, praworządności oraz fundamentalnych praw i wolności człowieka.

Jednym z zadań, przed jakimi stoi Rada Europy, jest wypracowanie sposobów i środków służących zniesieniu istniejących przeszkód i sprostaniu przyszłym wyzwaniom na drodze do osiągnięcia pełnej równości kobiet i mężczyzn w całej Europie. Rada Europy pełni rolę forum dla publicznej debaty, a zarazem agendy rozpowszechniającej informacje dotyczące tych najważniejszych dla budowania demokratycznej Europy zagadnień.

Zdefiniowanie i wdrażanie działań promujących równość leży w gestii Komitetu Sterującego ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (CDEG – Steering Committee for Equality between Women and Men). Członkowie komitetu są coraz bardziej przekonani o konieczności podkreślania problemu zrównania statusu kobiet i mężczyzn z perspektywy ich potrzeb i interesów oraz wkładu w poprawę funkcjonowania społeczeństwa. Tylko pełne uczestnictwo reprezentantów wszystkich grup społecznych – kobiet i mężczyzn – służy wzmocnieniu demokracji, promocji i skutecznej ochronie praw człowieka.

W ostatnich dziesięcioleciach nastąpił wprawdzie postęp w dziedzinie równości płci, ale w wielu sferach życia kobiety są nadal dyskryminowane. Konieczne jest zatem wprowadzenie nowych metod i strategii promowania równości. Jednym z tych nowych rozwiązań jest zintegrowana strategia wdrażania perspektywy płci (*gender mainstreaming*).

Komitet Sterujący powołał Grupę Specjalistów, której zlecił opracowanie metodologii włączania perspektywy równości płci do głównego nurtu działań politycznych i przygotowanie projektu zaleceń z przykładami dobrych praktyk dla krajów członkowskich Rady Europy. Grupa Specjalistów zakończyła pracę na początku 1998 r. i przedstawiła Raport Końcowy CDEG. Komitet Ministrów Rady Europy dobrze ocenił raport i przyjął zalecenia zintegrowanej strategii na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn dla państw członkowskich (patrz s. 115). Z uznaniem spotkał



się także apel skierowany do wszystkich komitetów sterujących Rady Europy, który zachęca do inspirowania się raportem w przyszłej działalności (patrz s. 117).



Spis treści

Przedmowa do wydania polskiego	5
Przedmowa	7
Wstęp	11

Część I: Co to jest strategia włączania perspektywy płci

Na czym polega równość płci	13
Czy nadal są problemy z równością płci w Europie?	17
Co to jest włączanie perspektywy równości płci i jaka jest geneza tej strategii?	21
Jak gender mainstreaming odnosi się do szczególnych działań na rzecz równości płci? ..	25
Jakie trudności mogą towarzyszyć włączaniu perspektywy równości?	27
Dlaczego włączanie perspektywy równości płci jest tak ważne?	30

Część II: Metodologia włączania perspektywy równości

Jakie są niezbędne przesłanki i warunki włączania perspektywy równości?	35
Kiedy, co i gdzie włączać do głównego nurtu?	39
Jakie są dostępne techniki i narzędzia?	43
Kim są potencjalni uczestnicy i jakie role mogą pełnić?	52

Część III: Zintegrowana strategia włączania perspektywy równości w praktyce

Konstruowanie planu działań	59
Dobre praktyki w zakresie programów wprowadzania perspektywy równości płci ..	68
Dobre praktyki w zakresie instrumentów włączania perspektywy płci do głównego nurtu	102

ANEKS I

Rekomendacja nr R(98) 14 Komitetu Ministrów w sprawie zintegrowanej strategii na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn	116
---	-----

ANEKS II

Apel Komitetu Ministrów do komitetów sterujących Rady Europy w sprawie strategii włączania perspektywy równości płci	118
---	-----

ANEKS III

Skład Grupy Specjalistów ds. Włączania Perspektywy Płci	119
---	-----

Bibliografia	120
---------------------------	-----



Wstęp

Raport jest efektem pięciu spotkań roboczych Grupy Specjalistów ds. Włączania Perspektywy Płci (EG-S-MS), utworzonej przez Radę Europy w 1995 r. Grupa składała się z ośmiu ekspertów: dwóch członkiń Komitetu Sterującego ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (CDEG) i sześciu specjalistek z obszaru równości płci (patrz Aneks III). Ramy funkcjonowania grupy zakładały przegląd działań na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn w polityce gospodarczej i społecznej krajów członkowskich Rady Europy, w organizacjach międzynarodowych i regionalnych. Na podstawie tego przeglądu Komitet miał za zadanie przygotować ramy koncepcyjne i metodologię wdrażania zintegrowanej strategii na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn oraz określić techniki, narzędzia i gremia, które można by zaangażować w sprawę skutecznego i dostrzegalnego zrównywania statusu obu płci. Jako że ramy funkcjonowania zawierały zalecenia dla krajów członkowskich i różnorodnych ciał Rady Europy, zebrano przykłady dobrych praktyk, ze zwróceniem szczególnej uwagi na działania Rady Europy na poziomie międzyrządowym (patrz s. 77).

Grupa opierała się na dwóch źródłach informacji: po pierwsze – zebrała istniejące dokumenty dotyczące polityk i strategii oraz dokumenty robocze, po drugie – konsultowała się z ośrodkami studiów kobiecych i innymi organizacjami i instytucjami gromadzącymi wiedzę na temat nierówności statusu kobiet i mężczyzn. Raport oparty jest na tych materiałach i ich omówieniach.

Celem raportu jest zachęcenie decydentów z krajów członkowskich i przedstawicieli poszczególnych krajów w ciałach Rady Europy do podejmowania inicjatyw i konkretnych działań na rzecz zrównywania statusu kobiet i mężczyzn. Zalecenia zawarte w raporcie zostały sformułowane w sposób ogólny i obowiązują na wszystkich szczeblach – narodowym, regionalnym i lokalnym oraz Rady Europy.

Członkowie grupy są świadomi faktu, że cel ostateczny nie został jeszcze osiągnięty. To dopiero początki włączania perspektywy równości. Wciąż jest wiele sposobów działania i ścieżek do odkrycia. Raport jest próbą podzielenia się wiedzą w celu jak najszerszego jej rozpowszechnienia. Coraz bardziej intensywny staje się proces wymiany informacji pomiędzy organizacjami międzynarodowymi i należącymi do nich krajami oraz indywidualnymi uczestnikami. Mamy nadzieję, że wnioski za-



warte w tym raporcie będą pomocne, użyteczne i stymulujące w wysiłkach na rzecz rozwijania metod włączania perspektywy płci i ich praktycznego stosowania.

Część pierwsza raportu zawiera ramy koncepcyjne. Umieszcza strategię włączania perspektywy płci w kontekście osiągnięć w dziedzinie równości płci. Opisuje jej korzenie i odnosi się do specyficznych działań na rzecz równości płci. Omawia problemy, jakie mogą się pojawić podczas wdrażania strategii, i wyjaśnia, dlaczego warto je pokonywać.

Część druga omawia uwarunkowania i przesłanki tej strategii. Poświęcona jest wskazówkom, co, gdzie i kiedy włączać do jej głównych działań. Zawiera również przegląd dostępnych instrumentów i środowisk mogących się angażować w jej wdrażanie.

Założeniem części trzeciej jest wspieranie konkretnych działań. Wymienia ona punkty, o których należy pamiętać podczas opracowywania programu, i pewne wskazówki dotyczące monitorowania rozwoju spraw z perspektywy równości płci. Zawiera także wiele przykładów stosowania strategii włączania perspektywy zrównywania statusu kobiet i mężczyzn.

Grupa wyraziła nadzieję, że Rada Europy będzie aktywnie wspierać rozpowszechnianie tego raportu i wprowadzanie w życie zawartych w nim idei, zarówno w krajach członkowskich, jak i wewnątrz samej organizacji. Grupa zasugerowała, aby przekazać raport rządowi i innym władzom krajów członkowskich, różnym organom Rady Europy oraz jej Sekretariatowi i wykorzystywać go w działaniach na rzecz zrównywania statusu kobiet i mężczyzn.



Część I: Co to jest strategia włączania perspektywy płci?

Część pierwsza raportu zawiera ramy koncepcyjne. Umieszcza zintegrowaną strategię w kontekście osiągnięć w dziedzinie równości płci. Opisuje jej korzenie i odnosi się do specyficznych działań na rzecz równości płci. Omawia problemy, jakie mogą się pojawić podczas wdrażania strategii, i wyjaśnia, dlaczego warto je pokonywać.

1. Na czym polega równość płci?

Równość płci oznacza równe uwidocznienie, uwłasnowolnienie i uczestnictwo obydwu płci we wszystkich sferach życia publicznego i prywatnego. Równość płci to przeciwieństwo nierówności płci, nie zaś nieuznawanie różnic między płciami. Ma na celu promocję pełnego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu społecznym.

Przez długi czas równość płci w Europie definiowano jako nadawanie dziewczynom i chłopcom, kobietom i mężczyznom równych praw *de jure*, tworzenie równych szans, równych warunków i równorzędne traktowanie we wszystkich obszarach życia i we wszystkich sferach społecznych. Nadal często się tak uważa. Dziś wiadomo, że równość *de jure* nie prowadzi automatycznie do równości *de facto*. Konieczne jest zrozumienie, że warunki życia kobiet i mężczyzn są bardzo różne – do pewnego stopnia z powodu funkcji reprodukcyjnej kobiet. Istota problemu tkwi nie tyle w istnieniu tych różnic, ile w tym, że nie powinny one negatywnie wpływać na warunki życia kobiet i mężczyzn, nie powinny być przyczyną dyskryminacji, ale stanowić argument na rzecz równego podziału władzy w gospodarce, życiu społecznym i polityce. Pojęcie równości płci nie jest tożsame z jednakowością, z przyjmowaniem za miarę stylu i warunków życia mężczyzn.

W celu zdefiniowania pojęcia równości płci należy bliżej przyjrzeć się koncepcji płci społeczno-kulturowej (*gender*). W tym kontekście ważne są dwa aspekty: społeczna konstrukcja płci i relacje pomiędzy płciami biologicznymi (*sexes*).

W terminie *gender* zawiera się wyznaczana społecznie definicja płci. Oznacza



kulturowe kształtowanie płci biologicznych zgodnie z koncepcją zadań, funkcji i ról przypisywanych im w danym społeczeństwie oraz życiu publicznym i prywatnym. Definicja kobiecości i męskości jest związana z określoną kulturą, jest więc uwarunkowana historycznie, jak i zróżnicowana przestrzennie. Konstrukcja i reprodukcja płci kulturowej odbywa się zarówno na poziomie jednostki, jak i całego społeczeństwa. Obydwa te poziomy są równie ważne. Jednostki kształtują społeczne role płci i normy w swoich codziennych działaniach i reprodukują je w procesie dostosowywania się do społecznych oczekiwań. Coraz częściej uznaje się, że zagadnienie społeczno-kulturowej tożsamości płci powinno być rozpatrywane także na płaszczyźnie politycznej i instytucjonalnej.¹ Polityka i jej instytucje odgrywają ważną rolę w kształtowaniu warunków życia, a więc instytucjonalizują podtrzymywanie i reprodukcję społecznego pojmowania płci. Historia dyskryminacji i ograniczających ról wyznaczanych zależnie od płci jest nieświadomie wpisana zarówno w codzienną obyczajowość, jak i politykę.

Gender to nie tylko społecznie konstruowana definicja kobiety i mężczyzny, lecz także społecznie konstruowana definicja relacji pomiędzy płciami biologicznymi (*sexes*). W definicji tej zawarte są nierówne relacje władzy, charakteryzujące się męską dominacją i podporządkowaniem kobiet w większości sfer życia. Mężczyźni, wraz z przypisanymi im zadaniami, rolami, funkcjami i wartościami są – w wielu aspektach – oceniani wyżej niż kobiety. W coraz większym stopniu uważa się, że cechą społeczeństwa jest uprzywilejowanie mężczyzn: męska norma jest normą dla całego społeczeństwa. Znajduje to odbicie w kształcie polityki i jej struktur. Polityka i jej instytucje często w sposób niezamierzony reprodukują nierówność płci.²

Równość płci oznacza akceptację i równe wartościowanie mimo różnych ról, jakie kobieta i mężczyzna pełnią w społeczeństwie. W idei równości płci zawarte jest prawo do bycia innym. Jest to uwzględnianie istniejących różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami związanych z klasą, poglądami politycznymi, religią, pocho-

¹ UNIFEM, 1995: 7

Wnioski z Konferencji „Równości demokracja: Utopia czy wyzwanie”, Rada Europy, 1995
Raport Końcowy Grupy specjalistów ds. równości i demokracji, Rada Europy, 1996

² Definicja *gender* autorstwa Scott łączy pojęcia płci i władzy, ponieważ, jak twierdzi ona: „*gender* jest podstawowym sposobem nadawania specjalnego znaczenia stosunkom władzy”. Według Scott, *gender* jest włączana w koncepcję i konstrukcję władzy jako takiej, ponieważ odniesienia związane z płcią ustalają do pewnego stopnia dystrybucję władzy, to znaczy zróżnicowanej kontroli nad, i dostępu do materialnych i symbolicznych zasobów (Scott, 1986: 1067).

dzeniem etnicznym, rasą czy orientacją seksualną. Postulat równości płci oznacza dyskusję nad tym, w jaki sposób możliwe jest pójście dalej i zmiana struktur społecznych, które przyczyniają się do podtrzymywania nierównych relacji władzy pomiędzy kobietami i mężczyznami. Oznacza także równoważenie różnych kobiecych i męskich wartości i celów. Wymaga to weryfikacji standardów uznających dominację męskich interesów, sposobów życia i myślenia oraz przyjrzenia się, w jaki sposób struktury społeczne te standardy powielają. Problemem jest tu hierarchia płci. Kwestią najważniejszą jest zapewnienie miejsca dla odmienności i nienarzucanie hierarchii, w której mężczyźni dominują nad kobietami.³ Równość płci zakłada kształtowanie się prawdziwego partnerstwa pomiędzy kobietami i mężczyznami i ich wspólnej odpowiedzialności za walkę z nierównowagą w sferze publicznej i prywatnej. Jest to kwestia wykorzystania kompetencji, umiejętności i talentów każdego z osobna i wszystkich razem, zaangażowania zarówno kobiet, jak i mężczyzn w budowanie społeczeństwa, rozwiązywanie problemów i planowanie przyszłości. Społeczeństwo, żeby się rozwijać, musi korzystać ze wszystkich zasobów ludzkich, a kobiety i mężczyźni muszą w nim w pełni uczestniczyć, żeby sprostać różnorodnym potrzebom.

O równość płci należy nieustannie walczyć, chronić ją i promować – tak jak o prawa człowieka, których jest integralną częścią. Osiąganie równości płci jest procesem ciągłym, wymaga bieżącej weryfikacji, oceny i redefinicji celów. Dziś najważniejsze w procesie dochodzenia do równości płci są:

- Uznanie i pełne wdrożenie praw kobiet jako praw człowieka. Oznacza to skuteczne przestrzeganie, ochronę i promocję praw kobiet oraz umożliwianie i kobietom, i mężczyznom cieszenia się pełnią tych praw. Wiąże się z tym także zwalczanie przypadków naruszania wolności i godności kobiet (zwalczanie przemocy wobec kobiet, handlu kobietami i zmuszania do prostytucji, promowanie wolnego wyboru w kwestiach reprodukcji i stylu życia, zmaganie się ze szczególnymi problemami kobiet migrantek i reprezentantek mniejszości etnicznych).
- Poza prawami człowieka drugą najważniejszą kwestią jest rozwijanie i wzmacnianie demokracji przedstawicielskiej. Ciągłe poważnym problemem jest niedo-

³ UNIFEM, 1995: 7

Raport Końcowy Grupy Specjalistów ds. Równości i Demokracji, Rada Europy, 1996.



reprezentowanie, a czasem nieobecność kobiet w procesach podejmowania decyzji na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach życia, choć problem ma w różnych krajach różne nasilenie. Promocja równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu politycznym i publicznym oraz w pozostałych obszarach ich aktywności jest częścią rozwoju społeczeństwa. Dla społeczeństwa jako całości ważny jest udział w procesie decyzyjnym i kobiet, i mężczyzn, bo tylko wtedy można wykorzystać różne doświadczenia życiowe obu płci. Wpływ na ustalanie priorytetów przy podejmowaniu decyzji ma grupa stanowiąca jedną trzecią stanu liczebnego gremium podejmującego decyzje (masa krytyczna). Dopiero taki udział daje realną szansę na zmiany. Ważne jest także, żeby podczas wydarzeń społecznych w historii każdego państwa kobiety były zauważalne w tym samym stopniu co mężczyźni.

- Innym bardzo ważnym celem w procesie dochodzenia do równości płci jest ekonomiczna niezależność jednostek, a to wymaga równej płacy, równego dostępu do kredytów, równych warunków na rynku pracy oraz takiej dystrybucji zasobów, która uwzględniałaby różnice płci w życiu prywatnym. Istotne dla równowagi sił pomiędzy płciami są pozycje zajmowane przez kobiety i mężczyzn w gospodarce. Ważne w tym aspekcie jest więc zwalczanie feminizacji ubóstwa. Osiąganie niezależności ekonomicznej jednostek ma związek z godzeniem życia rodzinnego z zawodowym.
- Najważniejszym dla realizacji równości płci obszarem jest edukacja, ponieważ ma wpływ na sposoby przekazywania norm, wiedzy i umiejętności w społeczeństwach. Systemy edukacyjne i wszystkie składające się na nie elementy (nauczyciele, szkoły, podręczniki, instytucje badawcze itp.) powinny przyczyniać się do uwłasnowolnienia chłopców i dziewcząt, a także przeciwstawiać istniejącym hierarchiom płci. Grupą docelową mogą być także dziennikarze, ponieważ mają bardzo mocną pozycję w procesie gromadzenia i przekazywania norm i wiedzy.
- Ostatnim celem, o jakim trzeba wspomnieć, jest wspólne uznanie przez kobiety i mężczyzn potrzeby zniesienia nierównowagi w społeczeństwie oraz poczucie wspólnej za to odpowiedzialności.⁴

⁴ Deklaracja i Rezolucja przyjęta przez 4 Europejską Konferencję Ministerialną dotyczącą równości kobiet i mężczyzn, Stambuł, 1997.



Wolno nam zakładać, że osiągnięcie założonych celów w obszarze praw człowieka, demokracji, niezależności ekonomicznej i edukacji pozwoli na rozwiązanie problemu nierównowagi w dzieleniu obowiązków pomiędzy kobietami i mężczyznami i doprowadzi do przemian społecznych, dzięki którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni doświadczą dobrostanu w życiu publicznym i prywatnym. Jest to także sposób na pogłębienie rozumienia i skuteczniejsze wdrażanie demokracji jako takiej.

2. Czy nadal są problemy z równością płci w Europie?

Za najważniejsze osiągnięcie w dziedzinie zrównywania płci można uznać coraz bardziej powszechną świadomość, że promocja równości płci jest konieczna i niezbędna.⁵ W niektórych krajach ustanowiono państwowe mechanizmy instytucjonalne na rzecz równości płci, rozwijane i wdrażane są polityki równościowe, a specyficzne problemy kobiet nabierają coraz większej wagi. Równolegle rozwija się wiedza ekspercka na temat pozycji kobiet oraz kwestii związanych z płcią. Wzrasta także świadomość mężczyzn na temat ich roli w promowaniu równości płci.⁶

Innym ważnym osiągnięciem jest rzeczywisty awans społeczny kobiet. Poziom wykształcenia kobiet w Europie rośnie, uczestniczą one w większym stopniu niż dotychczas w formalnym rynku pracy, stają się coraz bardziej aktywne w życiu publicznym i politycznym oraz w procesach podejmowania decyzji.⁷ W niektórych krajach europejskich postęp w tej dziedzinie na przestrzeni wielu lat był jednak niewielki, nawet jeśli teoretycznie kobiety mogły włączać się w procesy decyzyjne. W Europie Środkowej i Wschodniej kładzie się duży nacisk na osiągnięcia minionych lat w dziedzinie równości płci, a rozwój społeczeństwa obywatelskiego pozostawia kobietom wiele swobody w zakładaniu własnych ruchów i organizacji pozarządowych, oferuje także nowe możliwości czynnego udziału w procesach decyzyjnych.

Osiągnięć tych nie wolno jednak przeceniać. Mimo istotnego postępu i zyskania przez kobiety w Europie równych *de iure* praw i równego statusu z mężczyznami, są

⁵ Leijenaar, 1997.

⁶ Wnioski z Międzynarodowego Seminarium „Promowanie równości: wspólna sprawa kobiet i mężczyzn” zorganizowanego przez Radę Europy, Rada Europy, 1997.

⁷ Dokument „Kobiety w polityce”, Rada Europy, 1997.



one ciągle dyskryminowane w różnych dziedzinach życia. Co więcej, rozwinęły się nowe formy nierówności i rośnie przyzwolenie samych kobiet na te zróżnicowania.⁸

Faktyczny postęp w sprawie równości płci w Europie wydaje się mieć wiele ograniczeń, a są znaki, że sytuacja szybko się nie zmieni. Zmiany strukturalne w następstwie procesów globalizacji systemu finansowego, kapitalistycznego i gospodarczego, przyspieszenie technologiczne, ostrzejsze wymogi konkurencyjności i rosnąca liberalizacja w ciągu ostatnich dwóch dziesięcioleci wyzwoliły wiele problemów społecznych. Miliony ofiar tych przemian stanowią zagrożenie dla europejskiego modelu socjalnego. Masowe bezrobocie, rosnące nierówności, obniżanie wartości ludzkiej pracy, pauperyzacja dużych części społeczeństwa, wykluczenie społeczne, wojny i konflikty zbrojne, nierównowaga ekologiczna to kwestie, które zaprzętają dziś uwagę rządów i władz publicznych. Problemy te wpływają na kobiety inaczej niż na mężczyzn i mogą ograniczać do pewnego stopnia ich prawo do wolnego wyboru, np. w sprawach związanych z ich seksualnością, zdrowiem reprodukcyjnym i stylem życia.⁹ Skutkuje to także tym, że kwestia równości płci nie jest w wielu krajach rozpatrywana jako priorytet, bo w pierwszej kolejności postuluje się rozwiązywanie rzekomo bardziej pilnych problemów.

Europa doświadcza także zmian na poziomie politycznym i instytucjonalnym. W Europie Zachodniej rozwija się nowa wizja funkcji i roli rządu, polegająca na ograniczaniu państwa opiekuńczego, w którym dotychczas rząd odgrywał ważną rolę regulacyjną. Zgodnie z tym oszczędnościowym myśleniem rząd powinien pełnić rolę zarządczą, a nie regulacyjną. Powinien postrzegać się raczej w funkcji menadżera, zarządzającego społeczeństwem w sposób wydajny, lecz ograniczony, pozostawiając resztę siłom wolnego rynku i społeczeństwu obywatelskiemu. Kwestiami centralnymi w tym dyskursie o zarządzaniu jest kierowanie działań tylko do określonych grup, troska o wydajność, a przede wszystkim zmniejszenie regulacyjnych kompetencji rządu. Tego typu polityka nie jest korzystna dla równości płci, ponieważ z jej perspektywy nie dostrzega się konieczności godzenia pracy i życia rodzinnego i bardziej ogólnie mierzy postęp, raczej w kategoriach ekonomicznych niż społecznych.

⁸ Walby, 1997: 5.

⁹ Walby, 1998.

Wnioski z Forum Informacyjnego zorganizowanego przez Radę Europy „Gwarantowanie wolności wyboru w kwestiach reprodukcji, seksualności i stylów życia w Europie: trendy i osiągnięcia”, Tallin 1997.



Wiele byłych reżimów Europy Środkowej i Wschodniej charakteryzowała wysoce rozwinięta infrastruktura umożliwiająca łączenie pracy i życia rodzinnego, wysoki poziom bezpieczeństwa socjalnego, dostępność do służby zdrowia i bardziej liberalne prawodawstwo dotyczące aborcji. Zasady te, częściowo wynikające z ideologii równości, miały za zadanie pełne włączenie kobiet do procesu produkcji. Równe prawa nie zawsze umożliwiały wolny wybór, a równość najczęściej była definiowana jako jednakowość. Dlatego właśnie obecne postawy wobec równości są często pełne wahań. Strukturalne problemy makroekonomiczne i inne powodują ponadto, że rządy koncentrują wysiłki raczej na sprawach zasadniczych dla gospodarki, niewiele miejsca poświęcając kwestiom równościowym.¹⁰

Pytanie, jakie należy zadać na obecnym etapie, brzmi: dlaczego nie osiągnięto do tychczas pełnej równości płci? Jakie są przyczyny braku postępu i zrozumienia dla kwestii równości płci? Na początku nowego tysiąclecia dominuje pogląd, że równość zapewnia zniesienie – na skutek ratyfikacji Konwencji o likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)¹¹ przez rządy – dyskryminujących przepisów. Przeważająca większość krajów członkowskich Rady Europy ratyfikowała tę konwencję. Wiele krajów wprowadziło przy tym prawodawstwo równościowe w celu całkowitego zakazania dyskryminacji i pełnego poszanowania zasady równego traktowania. Uznaje się je za podstawę promocji równości. W ostatnich latach zostało ono dość silnie umocowane. Głównym problemem jest zatem używanie wąskiej definicji równości *de iure* i niepełna ochrona przed dyskryminacją.

Drugi problem wynika z tego, że kobiety z reguły zmuszone są zajmować się sprawami pozostającymi poza głównym nurtem życia społecznego. Uważa się często, że instytucje mające służyć zrównywaniu statusu kobiet i mężczyzn działają w pewnej izolacji, nawet jeśli są to swoiste laboratoria, gdzie generuje się i gromadzi imponującą wiedzę na temat kwestii płci. Zważywszy na to, co zostało powiedziane na temat strukturalnej reprodukcji nierówności płci, dostrzec można, że zinstytucjonalizowane sposoby działań na rzecz równości płci mogą być nie dość zdecydowane.¹² Kwestie równości powinny być rozpoznawane tam, gdzie to potrzebne. W niektórych krajach instytucje działające na rzecz równego statusu kobiet

¹⁰ Funk i Mueller 1993, Knezevic i inni 1997.

¹¹ Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1979 r.

¹² Åseshog, 1997: 2, Schalkwijk i inni 1996: 2.



i mężczyzn, choć afiliowane przy ważnych ministerstwach, często mają ograniczony zakres działań i kompetencji. Mają niewielki wpływ na te obszary, które w największym stopniu wpływają na życie ludzkie, a ich działania na rzecz równości szans w niewielkim tylko stopniu przyczyniają się do niwelowania nierównowagi będącej skutkiem innych obszarów polityki.¹³

Trzecim problemem w większości krajów jest słaba pozycja kobiet w procesie podejmowania decyzji. Aby nadać równości płci bardziej uprzywilejowaną pozycję w politycznej hierarchii problemów społecznych, należy doprowadzić do bardziej zrównoważonej obecności kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach procesów decyzyjnych.

Ostatni problem wynika po części z metod stosowanych dotychczas w promowaniu równości płci. Większość działań ukierunkowana była na specyficzne problemy kobiet. Skierowana była przede wszystkim do kobiet, a nie do mężczyzn, nawet jeśli dotyczyła przywracania równowagi pomiędzy obiema płciami, miała zatem ograniczony zasięg. To oczywiste, że dopóki działania skupiać się będą tylko na jednej stronie problemu, zmiany będą miały ograniczony charakter.¹⁴ Polityka równości płci powinna zapewnić włączenie perspektywy płci do wszystkich obszarów polityki i zaangażowanie całego społeczeństwa w promowanie równości.

Jako że nierównowaga pomiędzy kobietami i mężczyznami przejawia się we wszystkich obszarach aktywności, staje się coraz bardziej oczywiste, że potrzebne jest nowe podejście, nowe strategie i nowe metody wyrównywania statusu kobiet i mężczyzn. Kwestia równości płci musi być skierowana na wyższy, bardziej ustrukturyzowany i szerzej pojmowany poziom i zaangażować większą liczbę uczestników. Tego typu nową strategią jest zintegrowana strategia na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn (*gender mainstreaming*).

Wydaje się, że to dobry moment na włączenie perspektywy płci: procesowi politycznej i administracyjnej odnowy towarzyszą zmiany na poziomie gospodarczym, politycznym i instytucjonalnym wyzwalające tworzenie nowych strategii i instrumentów politycznych. Nasz program jest jednym z nich. Zmiany gospo-

¹³ McCruden, 1996.

¹⁴ Berget, 1996.



darcze i polityczne są czynnikami ograniczającymi, jeśli oceniać je z perspektywy tradycyjnej koncepcji równości płci. Strategia odnosi się do szerszej koncepcji, której celem jest wykorzystanie zróżnicowanych możliwości i umiejętności kobiet i mężczyzn i angażowanie wszystkich w budowanie społeczeństwa i planowanie przyszłości.

3. Co to jest włączanie perspektywy równości płci i jaka jest geneza tej strategii?

Strategia włączania perspektywy równości płci jako nowa koncepcja pojawiła się po raz pierwszy w piśmiennictwie międzynarodowym po Trzeciej Światowej Konferencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w Sprawach Kobiet (Nairobi, 1985 r.) w związku z debatą w ramach Komisji ds. Statusu Kobiet (CSW – Commission on the Status of Women) na temat roli kobiet w modernizacji krajów rozwijających się. Postrzegano ją jako narzędzie promocji roli kobiet w tym procesie. Właściwie jednak strategia ta rozwinęła się z konieczności: rządowe zobowiązanie do wdrażania idei ujętych w dokumencie końcowym konferencji w Nairobi zatytułowanym „Perspektywiczne strategie na rzecz awansu kobiet (FLS)” zawierały warunek, że agendy ONZ będą się zajmować bieżącym praktycznym wdrażaniem tych strategii. Dlatego w roku 1986 przyjęto rezolucję, w której zdecydowano o pełnym włączeniu FLS w programy rozwoju ekonomicznego i społecznego. W 1987 r. CSW, na podstawie decyzji podjętej w roku poprzednim, ponagliła wszystkie organy NZ, w tym komisje regionalne i wyspecjalizowane agendy, które jeszcze tego nie zrobiły, żeby sformułowały i wcieliły w życie przejrzyste programy na rzecz równości oraz włączyły je do planów średnioterminowych, oświadczeń, celów, programów i innych ważnych dokumentów programowych.

Podczas Czwartej Światowej Konferencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w Sprawach Kobiet (Pekin, 1995 r.), strategia uwzględnienia perspektywy równości płci została bezpośrednio włączona do Platformy Działania przyjętej na zakończenie Konferencji. Platforma wzywa do promowania zintegrowanej strategii na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn słowami: „Rządy i inne zainteresowane strony powinny promować czynną i widoczną politykę włączania perspektywy kulturowej tożsamości płci (*gender*) w zasadniczy nurt wszystkich strategii i programów, tak



by każda podejmowana decyzja poprzedzona była analizą jej skutków odpowiednio dla kobiet i mężczyzn”.¹⁵ Choć nie daje ona wskazówek, jak rozwijać i wdrażać tę politykę, wiele krajów przyjęło narodowe plany wdrażania strategii jako wynik przyjęcia Platformy Działania (patrz część III).

W 1995 r. – podczas przygotowań do Konferencji Pekińskiej – Rada Europy zdecydowała powołać Grupę Specjalistów ds. strategii włączania do głównego nurtu kulturowej tożsamości płci; grupa ta wypracowała obecne ramy koncepcyjne i metodologię.

Przeprowadzono wiele debat, w każdej z nich skupiano się na innym aspekcie.¹⁶ Osiągnięto ograniczony kompromis w sprawie definicji zintegrowanej strategii (większość z nich mówi o włączaniu perspektywy równości płci), metod służących ocenie z perspektywy równości płci oraz praktycznych następstw przyjęcia tej perspektywy. Wnioski są następujące:

- Wszystkie definicje ogniskują się wokół równego statusu kobiet i mężczyzn. Samo sformułowanie „równy status kobiet i mężczyzn” nie musi padać, ale definicje mają się do niego odnosić przynajmniej w sposób pośredni. Co równie istotne, wszystkie definicje wymieniają, co powinno być przedmiotem strategii: z reguły jest to perspektywa równości płci lub perspektywa kobieca.
- Wiele definicji w znikomym stopniu opisuje strategię jako taką, często redukując ją do częściowych aspektów, skupia się natomiast na kwestii pełnego uczestnictwa kobiet w procesach decyzyjnych albo na przykład na ocenie propozycji politycznych z perspektywy płci. W tym przypadku definicja i cel są jednym i tym samym, równy status kobiet i mężczyzn jest postrzegany jako cel sam w sobie.
- Niektóre definicje opisują efekty i skutki tej strategii dla funkcjonowania i ustrukturyzowania społeczeństwa. Definicje te uwypatniają potrzebę zmian w kulturze organizacyjnej oraz sposobie pracy instytucji bądź też lansowania nowych sposobów myślenia i podejścia do polityki. Dotyczą one głównie sfery rozwoju organizacji pozarządowych.

¹⁵ Zobacz artykuły 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252, 273.

¹⁶ Przegląd związanej z tym zagadnieniem literatury jest dostępny w bibliografii.



- Wiele definicji w sposób pośredni zakłada, że wdrażanie strategii wymaga poszerzenia grona osób zaangażowanych, bo włączanie perspektywy płci wymaga udziału zwykłych obywateli.
- Na koniec fakt uderzający: w ogóle nie zdefiniowano samego terminu *gender mainstreaming*.

Członkowie Grupy mają świadomość, że słowo *mainstreaming* w wielu językach trudno przetłumaczyć. Często redukowane jest do terminów takich jak „podejście z perspektywy kulturowej tożsamości płci” (*gender-based approach*). Zintegrowana strategia na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn to jednak oczywiście znacznie więcej: jest to próba włączenia perspektywy równości płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego, a składają się na nią działania na poziomie ogólnym i szczegółowym zarządzania sprawami państwa, np. edukacją czy transportem. Oznacza, że w pracach nad edukacją i transportem trzeba stosować perspektywę równości płci. We wszystkich krajach zasady włączania perspektywy płci powinny zostać dokładnie wyjaśnione. Sam termin „gender mainstreaming” ma podkreślać włączanie perspektywy płci do głównego nurtu działań państwa.

Grupa Specjalistów przeznaczyła część czasu na wypracowanie zrozumiałej i spójnej definicji *gender mainstreaming*. Istotą jest jej wieloaspektowość.

Po pierwsze, strategia ma na celu włączanie do głównego nurtu działań politycznych perspektywy równości płci, co służyć ma zrównaniu statusu kobiet i mężczyzn.

Po drugie, wymieniane są funkcjonalne i strukturalne skutki, jakie niesie włączanie tej perspektywy, polegające np. na (re)organizacji, ulepszaniu, rozwoju i ewaluacji procesów politycznych. Włączanie perspektywy równości jest procesem zarówno politycznym, jak i technicznym.¹⁷ Wpływa na sposoby planowania i podejście do polityki, wymusza zmiany kulturowe na szczeblu organizacji i instytucji i prowadzi do zmian w strukturze społecznej. Powoduje reorganizację procesów politycznych, ponieważ przenosi ciężar zrównywania statusu kobiet i mężczyzn z in-

¹⁷ IDS, 1997.



stytucji wyspecjalizowanych na wszystkie sfery polityki państwa i narzuca perspektywę równości osobom już uczestniczącym w procesach politycznych.

Po trzecie, z definicji wynika, że włączanie perspektywy płci nie jest działaniem częściowym i nie ogranicza się do wybranych aspektów i technik. Reorganizacja, ulepszanie i rozwój procesów politycznych wymaga różnych technik i narzędzi. Zakłada się pełne uczestnictwo kobiet we wszystkich aspektach życia i analizę z perspektywy równości płci wszystkich propozycji i programów politycznych ogólnych i branżowych. Ważne jest dopuszczanie różnych służących temu środków i sposobów. Potrzeby i dostępne metody zależą od kontekstu i dlatego definicja *gender mainstreaming* pozostaje otwarta.

Grupa Specjalistów zgodziła się na następującą definicję:

Gender mainstreaming to (re)organizacja, ulepszanie, rozwój i ewaluacja procesów politycznych polegająca na włączaniu perspektywy równości płci na wszystkich poziomach i etapach decyzji politycznych przez wszystkich uczestników życia politycznego zaangażowanych w kształtowanie polityki.

Definicja wymienia cele, przebieg, przedmioty i aktywne podmioty włączania perspektywy płci do głównego nurtu działań politycznych. Celem jest polityka na wszystkich poziomach i etapach, a podmiotami politycy. Wymaga takiej reorganizacji procesów politycznych, żeby ich uczestnicy rozumieli, jak patrzeć na sprawy z perspektywy płci. Oznacza taką integrację specjalistycznej wiedzy z zakresu *gender* z procesem politycznym, żeby perspektywa równości stała się wymogiem dla osób kształtujących politykę.

Definicja podkreśla także sposób, w jaki *gender mainstreaming* obchodzi ograniczenia specyficznej polityki równości płci. *Gender mainstreaming* oznacza, że równość płci jest integralną częścią każdej polityki. Zakłada szerszą i bardziej przejrzystą definicję równości płci, podkreślającą wartość różnic i odmienności. Dzięki (re)organizacji, ulepszaniu, rozwojowi i ewaluacji procesów politycznych umożliwia zwalczanie męskiej dominacji i strukturalnego charakteru nierówności płci. Włączanie do głównego nurtu życia politycznego perspektywy równości płci. Wydobywa kwestie równościowe z izolacji instytucjonalnej i poszerza grono



osób zaangażowanych w budowę zrównoważonego społeczeństwa. Im więcej uczestników, tym szybciej i głębiej zachodzi transformacja w stronę zrównywania statusu kobiet i mężczyzn.

4. Jak *gender mainstreaming* odnosi się do szczególnych działań na rzecz równości płci?

Gender mainstreaming nie może zastąpić ani unieważnić specyficznej polityki równości płci i mechanizmów instytucjonalnych. Gdy mowa o włączaniu jej do głównego nurtu jako nowej strategii osiągania równości płci, podkreśla się, że strategia ta nie zastępuje tradycyjnej polityki równości płci, lecz ją uzupełnia. Są to dwie różne strategie osiągnięcia tego samego celu, czyli równości płci, i muszą być realizowane równocześnie, przynajmniej do czasu osiągnięcia społecznej zgody w kwestii równości płci. Dlaczego *gender mainstreaming* odnosi się do szczególnej polityki równości płci i dlaczego wciąż konieczne jest istnienie tradycyjnych form polityki równości? Główna różnica pomiędzy *gender mainstreaming* a poszczególnymi działaniami na rzecz równości płci polega na kręgu uczestników i sposobie adresowania działań. Punktem wyjścia dla tradycyjnych form polityki równości jest konkretny problem wynikający z nierówności płci, co uruchamia mechanizmy instytucjonalne na rzecz osiągnięcia równości w tym konkretnym wymiarze. Punktem wyjścia zintegrowanej strategii osiągania równości płci jest istniejąca już polityka: proces polityczny jest reorganizowany w taki sposób, że jego uczestnicy przyjmują perspektywę płci, dzięki czemu osiągane jest zrównanie statusu. *Mainstreaming* jest najbardziej podstawową strategią – może upłynąć jakiś czas, zanim zostanie wdrożona, ale ma potencjał ciągłej zmiany. Tradycyjne formy polityki równości mogą przynosić rezultaty znacznie szybciej, ale ograniczone są zazwyczaj do poszczególnych obszarów polityki.

Zgromadzenie kompetencji w zakresie kwestii kobiecych w ramach określonej jednostki administracyjnej pozwoliło zaangażować mechanizmy instytucjonalne w ujawnianie nowych ważnych problemów i polityczną walkę o ich rozwiązywanie. Takim zinstytucjonalizowanym formom działania zawdzięczamy zgromadzenie specjalistycznej wiedzy z zakresu *gender*, i w tym tkwi ich największa siła. Wiedza jest niezbędnym warunkiem zainicjowania włączania perspektywy równości: stanowi



pożywkę¹⁸ tej strategii. Mało prawdopodobne jest jej powodzenie w społeczeństwie, w którym nie funkcjonuje tradycyjna polityka równości i nie ma instrumentów ani aktorów, którzy by ją wprowadzali. Włączanie perspektywy równości wymaga interdyscyplinarnej wiedzy na temat nierównowagi pomiędzy kobietami i mężczyznami jako podstawy dla debaty publicznej i decyzji politycznych, a decyzje podejmowane na szczeblu poszczególnych resortów mają uwzględniać perspektywę płci. Angażuje znacznie szersze grono zwykłych uczestników, spośród których wielu nie będzie specjalistami od *gender*. Nowi uczestnicy będą musieli przyswoić niezbędną wiedzę, by móc działać z perspektywy płci.¹⁹

Instytucjonalne mechanizmy na rzecz równości płci i zatrudnieni w nich specjaliści mają do spełnienia istotną rolę, stanowią bowiem banki informacji i mają wspierać włączanie perspektywy płci udostępniając zgromadzoną wiedzę. Rola ta jest szczególnie istotna w krajach, gdzie studia kobiece nie są jeszcze rozwinięte. Włączanie perspektywy równości jest nową strategią i wymaga dalszych przemyśleń i rozwoju. Nawet jeśli w pewnych krajach instytucje rządowe zajmujące się równością płci nie są głównymi realizatorami strategii włączania perspektywy płci, stanowią jednak zaplecze intelektualne oraz rozpowszechniają wiedzę i informacje na temat kwestii płci wśród decydentów i całego społeczeństwa.

Działania instytucjonalne mają charakter bezpośredni i szczególny. Instytucje zajmujące się sprawą równego statusu kobiet i mężczyzn reprezentują swoje własne podejście: punktem wyjścia są nierówności charakteryzujące aktualne relacje między płciami, a celem działań jest przewyższanie tych nierówności. Może to polegać na upublicznianiu ważnych aspektów nierówności i wpływaniu na uczestników procesów politycznych, tak żeby brali pod uwagę specyficzne kwestie płci, którymi nie zajmą się w ramach innych obszarów polityki. Włączanie perspektywy równości dotyczy polityki ogólnej. Oznacza to, że w planowaniu ważnych społecznie decyzji bierze się pod uwagę i wyważa specyfikę i interesy obu płci. W rezultacie równość w coraz bardziej widoczny sposób staje się sprawą tak kobiet, jak i mężczyzn. Oznacza wprowadzenie perspektywy płci do danej polityki w celu upewnienia się, że jej efekty są neutralne dla obu płci, ale nie traktuje aktualnych nierówności jako punktu wyjścia. Jest strategią bezpośrednio nakierowaną na nierówności: bierze ona

¹⁸ Termin „pożywka” jest użyty w jego biologicznym znaczeniu, np. zarodnik dla kultury bakterii: żywka, która stanowi grunt dla rozwoju idei.

¹⁹ Åseshog, 1997.



pod uwagę specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn oraz tworzy rozwiązania dotyczące kwestii, które nie są objęte innymi politykami. Tak jak w przypadku polityki ochrony środowiska, którą powszechnie uznaje się za politykę resortową, choć sprawy środowiska są uwzględniane i w innych obszarach (rolnictwie, gospodarce, infrastrukturze, handlu i współpracy międzynarodowej), polityka równości płci musi istnieć samodzielnie. Mechanizmy instytucjonalne na rzecz równości płci służą wypełnianiu jednej z zasadniczych ról rządu – równoważeniu statusu kobiet i mężczyzn.

Podstawę strategii stanowi wiedza zdobyta w poprzednich doświadczeniach z wprowadzaniem polityki równości. W coraz większym stopniu uznaje się szczególne działania na rzecz równości za niewystarczające do zbudowania społeczeństwa rzeczywiście szanującego równość płci. Zintegrowana strategia włączania perspektywy równości jest kolejnym logicznym krokiem. Nie może jednak funkcjonować w optymalny sposób bez tradycyjnej polityki równości, ponieważ z niej czerpie. Strategia włączania perspektywy równości płci nie może mieć tak bezpośredniego i szczególnego charakteru jak specyficzna polityka równości płci. Są to dwie drogi osiągnięcia równego statusu kobiet i mężczyzn.²⁰

5. Jakie trudności mogą towarzyszyć włączaniu perspektywy równości?

Wprowadzanie zmian rzadko przebiega bezproblemowo. Większość spodziewanych problemów można przypisać niewłaściwemu rozumieniu strategii, obowiązującym procedurom, technikom i narzędziom oraz brakowi woli politycznej.

Pierwszą trudnością może być niezrozumienie koncepcji włączania perspektywy równości i sposobu, w jaki taka strategia odnosi się do szczegółowych działań na rzecz równości płci. Z powodu niezrozumienia jej założeń strategia może być uważana za nowy ruch zastępujący szczegółowe działania na rzecz równości płci. W tej sytuacji rządy mogą się nią posłużyć jako pretekstem do zaprzestania wspierania specyficznej polityki równości. Istnieje oczywista współzależność pomiędzy włączaniem perspektywy równości i dotychczasowymi działaniami na jej rzecz (część I.4). Włączanie perspektywy równości w główny nurt życia politycznego

²⁰ DFEE, 1996



wymaga kontynuacji szczegółowych działań na rzecz równości płci, choćby dlatego, żeby nie zaprzepaścić tego, co już zostało osiągnięte i nie rozpraszać wysiłków.

Dalsze problemy wiążą się z szerszą koncepcją samej równości. Równość płci często jest rozumiana niewłaściwie. Jak wspomniano w rozdziale I.2, jednym z głównych problemów utrudniających dalszy postęp w działaniach na rzecz równości są ich ograniczone i wąskie założenia. Włączanie perspektywy równości to nie tylko przeciwdziałanie dyskryminacji, to coś więcej. Nie chodzi tylko o równość *de jure*, oznaczającą usunięcie wszystkich zależnych od płci ograniczeń w prawodawstwie. Akcje pozytywne, programy i plany działań politycznych powinny promować równość jako prawo pozytywne, czyli zasadę, że kobiety i mężczyźni są wolnymi jednostkami, a różnice i odmienności wymagają szacunku. Perspektywa płci nie ogranicza się wyłącznie do kwestii kobiecych. Wymaga uwzględnienia relacji między kobietami i mężczyznami, ale nie odnosi się wyłącznie do kategorii kobiet i mężczyzn. W krajach, w których panuje tradycyjne podejście do równości płci, należy zrewidować dotychczasowe koncepcje i rozwinąć zintegrowane podejście polegające na włączeniu perspektywy równości na wszystkich etapach i we wszystkich zakresach procesów decyzyjnych.

Innym problemem może być podejście do kształtowania polityki. Istnieje poważna różnica pomiędzy włączaniem perspektywy równości i szczególną polityką równości jeśli chodzi o uczestników działań. Poprzednio kwestiami równości zajmowali się eksperci, teraz muszą je podjąć osoby zaangażowane w kształtowanie polityki na każdym z jej etapów. Zakłada się włączenie perspektywy równości płci we wszystkich dziedzinach. Wymusza to ściślejszą współpracę pomiędzy komórkami organizacyjnymi o rozłącznych dotychczas kompetencjach oraz wymaga reorganizacji procesu decyzyjnego i współpracy z nowymi podmiotami życia politycznego spoza struktur administracji publicznej, takimi jak organizacje pozarządowe. Innymi słowy, włączanie perspektywy równości płci wymaga zmian proceduralnych, takich jak zrewidowanie podejścia do uprawiania polityki, zmiany w kulturze organizacyjnej oraz tworzenie nowych kanałów konsultacji i współpracy.

Problemem są również narzędzia i techniki polityczne niepasujące do strategii włączania perspektywy równości. Przy braku odpowiednich narzędzi i technik jej założenia mogą być wdrażane źle lub wcale. Włączanie perspektywy równości mo-

że wymagać opracowywania nowych narzędzi i adaptowania już istniejących, np. ponownego rozpatrzenia danych statystycznych i włączenia płci jako dodatkowej zmiennej (por. część II. 3).

Dalszy problem stanowi niedostatek wiedzy na temat perspektywy równości, co może prowadzić do błędów; tradycyjnie pracownikami instytucji działających na rzecz równości płci są eksperci. *Gender mainstreaming* zakłada natomiast, że sprawy związane z równością płci nie będą już należały do wyspecjalizowanej komórki działającej w ramach określonego ministerstwa, ale zasady uwzględniania perspektywy równości będą obowiązywały pracowników we wszystkich jednostkach organizacyjnych. Istnieje więc niebezpieczeństwo, że mogą oni niewłaściwie odnieść się do wdrażania polityki równości. Przyczyną może być niezrozumienie założeń strategii włączania perspektywy równości płci i chęć podtrzymywania *status quo*. Może zabraknąć osób wyposażonych w wiedzę potrzebną do wdrażania strategii na rzecz równości, zwłaszcza tam, gdzie udział kobiet w podejmowaniu decyzji jest niewielki. Wiedza z zakresu *gender* zwiększa szanse na włączenie perspektywy równości płci w główny nurt przemian politycznych.

Istnieje wreszcie ryzyko, że o perspektywie równości będzie się mówić, nic w tej sprawie nie robiąc. Rządy mogą podjąć decyzję o włączeniu równości do wszystkich zakresów swojej polityki i nie zrobić nic więcej jak tylko deklaratywnie wspierać takie inicjatywy. Strategia włączania perspektywy równości płci jest bardzo popularna, ale to nie ona sama w sobie stanowi cel działań, celem jest osiągnięcie faktycznej równości płci. Dlatego wdrażanie perspektywy równości płci wymaga woli i wytrwałego zaangażowania polityków na rzecz znoszenia nie tylko istniejących nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami, lecz także przeciężenia ich przyczyn. Dotyczy to również gotowości udostępnienia koniecznych zasobów ludzkich i finansowych. Jako że zintegrowane wdrażanie perspektywy płci angażuje wszystkich uczestników sceny politycznej, należy znaleźć konieczne zasoby ludzkie, a środki finansowe wygospodarować w ramach normalnego budżetu. Niedostateczne środki nie zagwarantują pełnych rezultatów, to zaś może podważyć zaufanie do przydatności strategii w osiągnięciu równości płci.

Mogą wystąpić także i inne problemy związane z włączaniem perspektywy równości płci. Należy jednak pamiętać, że nowe strategie nigdy od razu nie działa-





ją bezproblemowo i udzielać kredytu zaufania nowym inicjatywom, nawet jeśli rezultaty nie pojawiają się natychmiast. Wiele trudności można pokonać dzięki zwróceniu uwagi na przesłanki i warunki sprzyjające (patrz część II.1) oraz udane przykłady włączania perspektywy płci w główny nurt życia (patrz część III.2).

6. Dlaczego włączanie perspektywy równości płci jest tak ważne?

Z tego, co dotychczas napisano, wynika, że nie można dłużej negować wagi perspektywy równości. Istnieje wiele szczególnych przesłanek, które podkreślają jej zasadność.

Ponieważ w centrum tworzenia polityki plasuje człowieka

Włączanie kwestii równości do głównego nurtu życia społecznego i politycznego polega na podkreślaniu konieczności konstruowania i oceny wszelkich decyzji politycznych z uwzględnieniem ich wpływu na sytuację jednostek i grup społecznych, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, z uwzględnieniem ich specyficznych cech i potrzeb. Dzięki takiemu podejściu można tworzyć i oceniać decyzje polityczne na każdym z poziomów (globalnym i resortowym, narodowym, regionalnym i lokalnym) zależnie od ich wpływu na dobrobyt wszystkich warstw społecznych. Daje to możliwość zastąpienia tradycyjnych abstrakcyjnych wskaźników ekonomicznych i ideologicznych (takich jak PKB i podobne dane uważane za neutralne i wyrażane w wartościach uśrednionych) bardziej odpowiednimi i wartościowymi wskaźnikami odnoszącymi się do sytuacji konkretnych ludzi. Pomiedzy politykami i opinią społeczną zainicjowany zostanie proces wskazywania na znaczące konsekwencje decyzji politycznych na życie obywateli. Włączanie perspektywy płci może być także sposobem umiejscawiania wśród zagadnień uważanych za istotne ważnych aspektów życia kobiet i mężczyzn, które dotychczas nie były przedmiotem uwagi. Może być krokiem w kierunku bardziej humanistycznego, a mniej ekonomicznego podejścia do ogólnych kwestii związanych z rozwojem i zarządzaniem współczesnymi demokratycznymi społeczeństwami. Uwzględnienie perspektywy płci pozwala tak podejmować decyzje polityczne, aby bardziej odpowiadały potrzebom kobiet i mężczyzn, a więc czyniły ich życie lepszym. Jest zatem strategią, w której nikt nie jest przegrany.



Ponieważ sprzyja lepszemu rządzeniu

Strategia włączania perspektywy równości ma na celu uwzględnianie większej ilości informacji w decyzjach politycznych, a więc sprawniejsze rządzenie. Kwestionuje ona przekonanie, że polityki są neutralne ze względu na płeć – w rzeczywistości nigdy nie są – i odkrywa rzeczywisty ich wpływ na przekonania i wartości. To zaś prowadzi do większej przejrzystości i otwartości procesów politycznych.

Ponieważ angażuje zarówno kobiety, jak i mężczyzn, więc pełniej wykorzystuje zasoby ludzkie

Dotychczas prace na rzecz promocji równości płci podejmowało niewiele osób; niemal wyłącznie były to kobiety. Dzięki włączaniu perspektywy równości zaangażuje się w to znacznie więcej osób, i kobiet, i mężczyzn. Wydaje się oczywiste, że społeczeństwo musi dziś korzystać ze wszystkich zasobów ludzkich i doświadczenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Strategia włączania perspektywy równości uznaje wspólną odpowiedzialność kobiet i mężczyzn za zwalczanie nierównowagi w społeczeństwie. Dzięki szerszemu zaangażowaniu uczestników z zewnątrz w proces polityczny (patrz część II.4) strategia ta pomaga w likwidowaniu deficytu demokracji, charakterystycznego dla wielu współczesnych państw.

Ponieważ uwidacznia i podkreśla kwestię równości

Włączanie perspektywy równości uświadamia konsekwencje i wpływ inicjatyw politycznych na kobiety i mężczyzn oraz na równowagę płci. Kwestie równości płci stają się zauważalne i są włączane do głównego nurtu spraw społecznych i politycznych, podczas gdy dotychczas znajdowały się na ich marginesie. Stanie się widoczne, jak ważną kwestią jest równość płci, jak dalece wpływa na rozwój społeczeństwa i że nie jest tylko kosztownym wymysłem.²¹ Nierównowaga między kobietami i mężczyznami nie może być efektywnie zwalczana bez zainteresowania, uczestnictwa i zaangażowania systemu politycznego oraz społeczeństwa jako takiego. Strategia zmieni negatywne nastawienie do idei równości płci i wyzwoли dyskusję nad kwestiami równości z innej niż dotychczas perspektywy.

²¹ Rubery, 1996.



Ponieważ uwzględnia różnice między ludźmi

Jest rzeczą ogólnie uznaną, że ani kobiety, ani mężczyźni nie tworzą homogenicznych grup.²² Aby nadać odpowiednią wagę tej odmienności, trzeba ją uwzględnić w polityce i jej instrumentach. Otwartość na zróżnicowanie pozwala adresować działania do kobiet znajdujących się w specyficznych sytuacjach, których dotychczasowe działania polityki równości płci nie obejmowały. Z perspektywy równości problemem nie jest samo zróżnicowanie, ale hierarchiczne podporządkowanie i ocena wszystkich obywateli wedle męskiej normy. W tym sensie strategia włączania perspektywy równości w główny nurt życia społecznego i politycznego idzie dalej niż umiarkowane działania na rzecz równości płci. Pozostawia miejsce dla niehierarchizowanego zróżnicowania w kategoriach płci, rasy i klasy. Innymi słowy, uwzględnia to, że istoty ludzkie nie są abstrakcyjnymi podmiotami, lecz mają konkretną tożsamość. Ten efekt uboczny włączania strategii równości płci jest korzystny dla całego społeczeństwa.

²² Kobiety i mężczyźni różnią się w wielu aspektach, takich jak klasa, rasa, pochodzenie etniczne, przekonania religijne, poglądy polityczne, wiek czy orientacja seksualna.





Część II: Metodologia włączania perspektywy równości

Część II przedstawia ułatwienia i konieczne przesłanki włączania perspektywy równości. Dokonuje przeglądu dostępnych instrumentów składających się na strategię wdrażania kulturowej tożsamości płci i wskazuje potencjalnych jej wykonawców. Czytelnik odkryje wiele odniesień między częściami II i III. Powinno się je traktować jako próbę uporządkowania zróżnicowanych elementów składowych – wymienionych w części II – na przykładach już trwających prób wprowadzania perspektywy równości w życie.

1. Jakie są niezbędne przesłanki i warunki włączania perspektywy równości?

W poprzednich rozdziałach przedstawiono trudności towarzyszące wdrażaniu perspektywy równości, których można by uniknąć, zwracając uwagę na niezbędne przesłanki i warunki. Oczywiście zależą one od specyfiki danego kraju. W celu zoptymalizowania szans powodzenia ważne jest przyjrzenie się ramom, w jakich przyjdzie strategię wdrażać.

Co można zatem uznać za niezbędne przesłanki i warunki włączania perspektywy równości?

Wola polityczna

Państwo musi określić równość płci jako jeden ze swoich głównych celów. Znaczna część państw członkowskich Rady Europy ratyfikowała Konwencję CEDAW, co jest przejawem widocznego zaangażowania. Z perspektywy równości płci należy uczynić kwestię polityczną. Sektor organizacji pozarządowych może pełnić ważną rolę w konstruowaniu takiej politycznej woli. Rząd powinien także oficjalnie wyrazić wolę włączania perspektywy równości płci do wszystkich polityk i programów oraz wskazać, że ma to na celu efektywne urzeczywistnianie i osiągnięcie równości płci.²³ Rząd musi także ustalić jasne kryteria, pomocne osobom zaangażowanym przy wdrażaniu tej strategii. Bez politycznej woli stopniowego budowania konsensusu i kultury równości płci polityka włączania perspektywy równości się nie powiedzie.

²³ Jednoznaczne deklaracje woli politycznej zostały wydane, na przykład, przez Rządy Szwecji i Portugalii oraz Komisji Europejskiej (patrz przykłady w części III).



Polityczna wola włączania perspektywy równości do głównego nurtu życia społecznego i politycznego zakłada zakwestionowanie obecnych relacji pomiędzy płciami oraz struktur, procesów i działań politycznych wzmacniających nierówności. Zakłada między innymi równy dostęp do wynagradzanej pracy, zasobów ekonomicznych oraz wolę przyjęcia rozwiązań systemowych umożliwiających dzielenie obowiązków rodzinnych i zajęć domowych. Jeśli kultura równości ma zostać zbudowana, mężczyźni i kobiety muszą dzielić się wykonywaniem nieodpłatnej pracy i obowiązkami rodzinnymi w znacznie większym stopniu niż obecnie. Dlatego pozytywne aspekty partnerstwa i podziału ról pomiędzy kobiety i mężczyzn powinny być sformułowane bezpośrednio (por. część III.2 s. 77 na temat komunikatu Komisji Wspólnot Europejskich). Istnieje mocna zależność pomiędzy wolą polityczną włączania perspektywy równości i społecznym nastawieniem do kwestii równości płci. Dlatego właśnie rządy będą musiały wspierać podnoszenie świadomości w zakresie równości płci oraz rozpowszechniać informacje na ten temat, np. przez system edukacyjny.

Specyficzne działania na rzecz równości płci

Istotna rola specyficznych działań na rzecz równości płci została już przedstawiona w rozdziale I.4. Kraje nieprowadzące polityki równości mogłyby zająć się jej opracowaniem i jednocześnie rozpocząć proces włączania perspektywy kulturowej tożsamości płci. Historycznie na politykę taką składa się siedem aspektów:

1. Prawodawstwo równych szans oraz prawne regulacje antydyskryminacyjne: prawodawstwo równościowe odgrywa rolę zabezpieczenia przeciw dyskryminacji, nie tylko na rynku pracy. Stanowi niezbędną podstawę do promowania równości.
2. Istnienie instytucji, takich jak: rzecznicy równości, komisje ds. równości lub rady ds. ochrony przed dyskryminacją.
3. Silne krajowe mechanizmy instytucjonalne na rzecz równości (administracja) z odpowiednimi narzędziami i zasobami (zarówno kadrowymi, jak i finansowymi) umożliwiającymi wywieranie wpływu na politykę na wszystkich poziomach.
4. Szczegółowe działania na rzecz równości i działania na rzecz specyficznych interesów kobiet lub mężczyzn.
5. Istnienie komórek ds. równości lub punktów kontaktowych (*focal points*) w każdym ministerstwie.

6. Badania i szkolenia dotyczące kwestii równości płci.
7. Podnoszenie świadomości na temat równości płci.

Statystyki

Dane o aktualnej sytuacji kobiet i mężczyzn i relacji między nimi są konieczne dla procesu włączania perspektywy równości. Problemem jest nie tylko brak danych segregowanych ze względu na płeć, ale i wynikające stąd zniekształcenia statystyk. Rzetelne statystyki wymagają uwzględniania wszystkich zmiennych, również płci.

Całościowa wiedza na temat relacji między płciami

Ponieważ włączanie perspektywy równości nie jest celem samym w sobie, ale drogą do osiągnięcia równości płci, założeniem tej strategii jest dostępność wiedzy o relacjach między płciami dla osób mających wpływ na kształtowanie polityki. Instytucje działające na rzecz równości płci nie są w stanie zgromadzić całej wiedzy, konieczne jest prowadzenie badań w zakresie studiów nad społeczno-kulturową tożsamością płci (*gender studies*) oraz udostępnianie ich wyników. Przedmiotem tych badań powinna być analiza przejawów nierównowagi między płciami we wszystkich obszarach polityki i prognozy wpływu przyszłych inicjatyw na równość szans kobiet i mężczyzn. Włączanie perspektywy równości wymaga rozbudowanych *gender studies*. Różnice pomiędzy krajami w stopniu zaawansowania studiów nad płcią i wpływie ich wyników na procesy decyzyjne uzasadniają udział ekspertów z zewnątrz. Wiedza na temat relacji między płciami dostępna w wielu ogniwach systemu administracyjnego znacznie ułatwia wdrażanie perspektywy równości.

Wiedza w administracji

Na strategię włączania perspektywy równości składa się reorganizowanie, rozwijanie, wdrażanie i ewaluacja procesu politycznego oraz gromadzenie informacji o praktycznej stronie decyzji politycznych. Wymaga to dojścia do specjalistycznej wiedzy z zakresu *gender* i zapoznania się z takimi aspektami procesu politycznego jak skład gremiów decyzyjnych, etapy podejmowania decyzji, zakres odpowiedzialności za poszczególne decyzje.



Konieczne fundusze i zasoby ludzkie

Tak jak w przypadku innych strategii politycznych, środki finansowe są niezbędnym warunkiem włączenia perspektywy równości. Wymaga to realokacji funduszy. Nawet jeśli rząd jakiegoś kraju wykazuje niezbędną wolę polityczną, prowadzi przejrzystą politykę równości i dysponuje szczegółową wiedzą na temat relacji pomiędzy płciami, bez funduszy na techniki i narzędzia nie stworzy nowych form współpracy i nie zapewni koniecznego szkolenia uczestnikom wszystkich etapów decyzyjnych. Uwzględnienie wyłącznie najpilniejszych kosztów wdrażania strategii byłoby działaniem bardzo krótkowzrocznym. Proces dochodzenia do równości jest długotrwały, ale w długiej perspektywie na tyle pożyteczny społecznie, że uzasadnia ponoszone nakłady.

Udział kobiet w życiu politycznym i publicznym oraz w procesach podejmowania decyzji

Naturalnie trudno będzie wymusić polityczną przychylność dla włączenia perspektywy równości, jeśli kobiety nie będą w pełni zaangażowane w życie polityczne i publiczne i najogólniej pojmowane procesy decyzyjne. Dlatego ważny jest ich liczniejszy udział w życiu politycznym. Szczególnie istotne jest uczestnictwo w procesach podejmowania decyzji. Tylko ono zapewnia uwzględnienie w tych decyzjach różnorodnych wartości, interesów i doświadczeń. Oczywiście nie każda kobieta musi występować jako przedstawicielka swojej płci, ale to kobiety stanowią największą grupę opowiadającą się za zrównoważonymi relacjami między płciami. Co więcej, doświadczenie pokazuje że w krajach, w których kobiety liczniej uczestniczą w podejmowaniu decyzji, zmiany są bardziej dostrzegalne i dokonują się szybciej (por. część III.2 na temat komunikatu Komisji Wspólnot Europejskich w sprawie włączania perspektywy równości).

Jeśli jednak nie ma przesłanek ani warunków sprzyjających? Najistotniejszą niezbędną przesłanką jest wola polityczna. Bez niej nie zostanie dokonana realokacja funduszy na rozwój wiedzy o kwestiach płci czy na tworzenie i wdrażanie polityki uwzględniającej perspektywę płci. Pytanie brzmi, jak zainteresować kwestią



włączania perspektywy równości osoby podejmujące decyzje. Jak już wspominało, można założyć, że za formalną wolą polityczną przemawia przyjęcie Platformy Działania. Oznacza to, że włączanie perspektywy równości można rozpocząć, choć wymaga to wiele więcej niż tylko woli politycznej. Wymaga wzrostu świadomości na temat występujących nierówności i wiedzy o kwestiach płci, bo to zaplecze wszystkich nowych przedsięwzięć.

2. Kiedy, co i gdzie włączać do głównego nurtu?

Które momenty procesu politycznego są ważne dla włączania perspektywy równości?

Włączanie perspektywy równości nie jest strategią, którą wciela się w życie tylko raz, a potem już stanowi stały element całego procesu politycznego. Wszystkie momenty są ważne. Perspektywa równości odgrywa istotną rolę już od najwcześniejszych etapów, fazy przygotowań, ale się do nich nie ogranicza. Należy ją wprowadzać w wielu etapach, a najważniejsze to:²⁴

Etap planowania i przygotowywania

W tej początkowej fazie określa się, definiuje oraz analizuje wyzwania i problemy, rozważa ich zasięg i istotność. Definiuje się także założone cele, jednostki i grupy, które mają być zaangażowane. Perspektywa równości jest ważna na tym etapie, ponieważ istnieją tematy, które dopiero teraz doczekały się rozpatrywania z perspektywy płci. To poszerza zakres ingerencji w politykę. W gruncie rzeczy strategia powinna zostać zapoczątkowana tak szybko, jak to możliwe, ponieważ im wcześniej perspektywa równości płci zostanie włączona w procesy polityczne, tym większa szansa, że będzie rzeczywiście uwzględniana, a nie zredukowana w późniejszych etapach do mało znaczącego zapisu.

Etap podejmowania decyzji

W trakcie tej fazy podejmuje się decyzje (na podstawie przygotowań z fazy poprzedniej) o tym, jakie problemy należy rozwiązać. Etap ten decyduje, czy jakieś

²⁴ Patrz także: Status kobiet w Kanadzie, 1996.



kwestie staną się ważne z punktu widzenia polityki oraz jakie środki zostaną na nie przesunięte. Perspektywa równości podnosi istotność kwestii, które przedtem były określane jako wyłącznie kobiece i sprawia, że uznawane są za ważne politycznie. Patrzenie przez pryzmat równości płci na potencjalne problemy i wyzwania podczas wyznaczania politycznych priorytetów wytycza nową hierarchię potrzeb i wymusza realokację środków.

Etap wdrażania

Jeśli wykryto i zanalizowano problemy, wytyczono ogólne cele i linie oraz ustalono ich miejsce w hierarchii, trzeba podjąć działania. Oznacza to uszczegółowienie planów. Wprowadzanie perspektywy równości we wczesnych fazach nie gwarantuje, że zostanie ona uwzględniona w decyzjach politycznych – analiza i działanie to dwie odrębne sprawy.²⁵ Od odkrycia kwestii płci i uzasadnienia równości do wdrażania w życie droga daleka. Włączanie perspektywy równości do głównego nurtu działań politycznych staje się od tego momentu ważnym procesem i wymaga wsparcia wszystkich osób weń zaangażowanych.

Etap ewaluacji

Coraz częściej ocenia się działania polityczne pod kątem osiągniętych celów i użyteczności. Celem strategii włączania perspektywy równości na tym etapie jest ewaluacja skutków decyzji politycznych dla relacji płci. Jest to szczególnie ważny wkład w przygotowywanie i planowanie następnych działań – taka ocena stanowi dla nich punkt wyjścia.

Wymienione etapy mogłyby być oczywiście podzielone na znacznie więcej mniejszych faz umożliwiających dokładniejszy opis całego procesu. Jest oczywiste, że w praktyce etapy te nie zawsze mogą być dokładnie oddzielone, tak jak nie muszą mieć chronologicznego porządku. Wyznaczają jednak stałe punkty strategii włączania perspektywy równości.

Włączanie perspektywy równości równocześnie na wszystkich etapach może być zbyt skomplikowane. Należy zatem postawić pytanie, które fazy są najbardziej odpo-

²⁵ Commission on the Status of Women, 1994.

wiednie do rozpoczęcia procesu? Proces podejmowania decyzji politycznych, biorąc pod uwagę jego kluczową rolę w określaniu ważnych politycznych celów, jest najważniejszym punktem startu. Ewaluacja polityki jest dość dogodnym momentem dla zapoczątkowania strategii. Jest ona krytyczną fazą procesu politycznego i może służyć jako podstawa dla planowania dalszych posunięć. Ten etap nie zawsze jest jednak najlepiej wykorzystywany. Przygotowywanie, planowanie działań politycznych i ich implementacja są trudniejsze, bo wymagają zaangażowania szczegółowej i specjalistycznej wiedzy z zakresu *gender*. Są jednak równie ważne dla wdrażania strategii.

Które obszary polityki są ważne dla procesu włączania perspektywy równości?

Większość obszarów polityki nadaje się do włączania perspektywy równości, ponieważ bezpośrednio lub pośrednio wpływa na życie kobiet i mężczyzn. Obszary na pierwszy rzut oka niemające z nimi związku, takie jak polityka zagraniczna, utrzymywanie pokoju, rozwiązywanie konfliktów zbrojnych czy handel międzynarodowy, mogą zawierać ukryte aspekty nierówności płci. Rozpoczynanie strategii równocześnie we wszystkich tych obszarach stanowiłoby zbyt duży wysiłek i doprowadziło do nadmiernego rozczłonkowania finansów, zasobów ludzkich oraz uwagi. Od czego zatem zacząć?

Pierwsza możliwość to rozpoczęcie od obszarów najważniejszych. Platforma Działania przyjęta na Czwartej Światowej Konferencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w Sprawach Kobiet (Pekin, 1995 r.) wskazuje wiele takich obszarów. Należą do nich: ubóstwo, edukacja i szkolenia, zdrowie, przemoc, konflikty zbrojne, gospodarka, sprawowanie władzy i podejmowanie decyzji, mechanizmy instytucjonalne, prawa człowieka, media, środowisko naturalne, dzieci – dziewczynki. Wszystkie one mogą być terenem działań. Różnorodne programy międzyrządowe organizacji europejskich – Rady Europy, Komisji Wspólnot Europejskich, Nordyckiej Rady Ministrów – wymieniają najważniejsze obszary nierówności. Dobrze jest do tych dokumentów nawiązać, gdyż można zyskać większe poparcie polityków i obywateli, jeśli strategię włączania perspektywy równości płci wprowadza się w obszarach, na których problemy zostały tak jednoznacznie zdefiniowane.

Włączanie perspektywy równości można rozpocząć też od obszarów uznawanych zwyczajowo za neutralne w kontekście płci. Od takich kwestii jak polityka



transportowa, urbanistyczna czy społeczna zależy codzienne życie obywateli, są to więc obszary zdecydowanie ważne, choć często niedoceniane. Podobnie ważny jest obszar prac badawczych, ponieważ służy generowaniu wiedzy. Włączanie perspektywy płci może tu być bardzo efektywne, zważywszy na aspekt edukacyjny. Skuteczność włączania perspektywy równości na tym obszarze sprzyja przekonywaniu polityków i obywateli do słuszności włączania perspektywy równości.

Łatwiej czasami rozpoczynać od obszarów, które powszechnie uważane są za ważne dla równości płci, tzn. instytucji politycznych i administracyjnych, rynku pracy, edukacji oraz polityki rodzinnej i społecznej. Współpraca na rzecz rozwoju Krajów Trzeciego Świata ma długą tradycję jeśli chodzi o włączanie kwestii kobiecych, a od niedawna perspektywy równości (por. rozdział III.2 o szwedzkim i duńskim rozwijaniu współpracy). Włączanie perspektywy równości w edukacji jest o tyle istotne, że zwielokrotnia skuteczność podnoszenia świadomości w kwestii równości płci. Wdrażanie perspektywy równości na poziomie instytucji politycznych i administracji może dotyczyć zmian w systemie wyborczym czy reorganizacji kadr zarządzających.

Wszystkie te obszary są ważne, ale najskuteczniejsze jest włączanie perspektywy kulturowej tożsamości płci w czasie wprowadzania w kraju zasadniczych reform bądź nowego prawodawstwa. Wiele krajów członkowskich Rady Europy stoi przed tym wyzwaniem, a konieczność poważnych reform daje wiele możliwości włączania perspektywy płci do głównego nurtu życia politycznego od zaraz.

Które poziomy polityki są ważne dla perspektywy równości?

Jeśli włączanie perspektywy równości ma objąć całe społeczeństwo, ważne są wszystkie szczeble decyzji politycznych. Za najistotniejszy uznaje się poziom ogólnokrajowy, choć o hierarchii decyduje struktura administracyjna danego kraju. Tam gdzie władza jest scentralizowana, główne działania powinny być podejmowane na poziomie ogólnokrajowym, w krajach o ustroju federalnym natomiast powinny się skupiać na polityce regionalnej. Dla włączania perspektywy równości ważny jest też jednak poziom lokalny. Decyzje przychodzą zazwyczaj z góry, od rządu, ale to na szczeblu lokalnym zapadają decyzje o bezpośrednim wpływie na życie obywateli (por. część III.3 o szwedzkim przykładzie włączania perspekty-



wy równości na poziomie gminnym). Sprawdzanie, czy samorządy realizują strategię na poziomie lokalnym i regionalnym oraz czy angażują w to niezbędne środki, wymaga dużego wysiłku.

Włączanie perspektywy równości zależnie od poziomu działań przybiera zróżnicowane formy. Na poziomie lokalnym może angażować organizacje pozarządowe, ponieważ często właśnie na tym poziomie one działają.

Wiele jest sposobów włączania perspektywy równości, a decyzje co do czasu, miejsca i szczebla oraz wyznaczenia osób odpowiedzialnych muszą uwzględniać krajowe uwarunkowania. Mądrym posunięciem jest wypróbowanie konkretnych posunięć przed podjęciem działań na dużą skalę. Włączanie perspektywy równości powinno się odbywać na wszystkich etapach procesu politycznego, we wszystkich rodzajach działań politycznych i na wszystkich ich poziomach, z włączeniem możliwie wielu narzędzi i uczestników.

3. Jakie są dostępne techniki i narzędzia?

Przed opisem różnych dostępnych technik i narzędzi stosowne byłoby wyjaśnić terminy i relacje pomiędzy nimi. Jak już wspomniano, celem jest osiągnięcie równości, a prowadzą do niego dwie niezależne drogi: szczególna, czyli tradycyjna polityka równości płci oraz włączanie perspektywy równości do wszystkich zakresów i etapów polityki. W tym raporcie techniki i narzędzia są zdefiniowane jako grupy bądź typy środków służące włączaniu perspektywy równości, np. reorganizowanie, ulepszanie, rozwój i ewaluacja procesu politycznego pod kątem równości. Wiele narzędzi i technik można stosować w obydwu strategiach. Strategię określają zaangażowani w nią uczestnicy i ukierunkowanie polityki. Włączanie perspektywy równości zakłada reorganizację procesów politycznych na poziomie codziennych decyzji i zaangażowanie polityków.

W codziennym kształtowaniu polityki często nie bierze się pod uwagę kwestii związanych z płcią. Dlatego właśnie potrzebne są odpowiednie techniki i narzędzia analityczne. Twórcy polityki mają resortową wiedzę specjalistyczną, ale niewiele wiedzą na temat podejmowania decyzji z perspektywy płci. Tu też potrzebna jest specjalistyczna wiedza. Potrzebne są więc techniki i narzędzia edukacyjne. Mają



one pomóc w identyfikacji problemów wynikających z nierówności płci. Ponadto potrzebne są narzędzia, które umożliwiają konsultację i uczestnictwo różnych partnerów zainteresowanych daną kwestią polityczną.

W gruncie rzeczy narzędzia i techniki stosowane we włączaniu perspektywy równości nie są nowe ani w jakiś sposób swoiste. Na początku można korzystać z tych powszechnie używanych w procesie politycznym, pod warunkiem że zostaną odpowiednio przekształcone i dopasowane do potrzeb tej strategii. Przekształcanie i dopasowywanie jest zadaniem specjalistów od *gender* i ekspertów od procesów politycznych i wykorzystywanych w nich instrumentów. Stosowanie narzędzi i technik uwzględniających perspektywę płci sprawia, że konieczne są szkolenia; rozwijanie przyjaznych użytkownikowi instrumentów wymaga bardzo wysokiego poziomu wiedzy specjalistycznej. Ważne jest przywiązywanie należytej uwagi do tego aspektu oraz do kwestii wyboru odpowiednich specjalistów.²⁶

Techniki i narzędzia analityczne

Istnieje szeroki zakres technik i narzędzi analitycznych, które można podzielić na dwie kategorie: na dostarczające informacji niezbędnych do podejmowania decyzji politycznych, i na takie, które można wykorzystać w samym procesie politycznym. Te ostatnie, włączając w to techniki i narzędzia służące do monitoringu i oceny, są najczęściej stosowane przez polityków. Techniki i narzędzia analityczne mają charakter pragmatyczny i instrumentalny, potrzebny jest więc pewien zakres wiedzy o kwestiach płci, a więc i edukacja. Wielu technik, takich jak zbieranie danych, przeprowadzanie badań opinii publicznej, prognozowanie czy analiza kosztów i strat, nie mogą stosować sami politycy, wymagają one pewnej formy instytucjonalizacji i mogą być zlecane zewnętrznym kontrahentom. Niemniej są podstawą włączania perspektywy równości. Wybrane przykłady to:

Statystyki

Wiedza o warunkach życia kobiet i mężczyzn musi się opierać na regularnie opracowywanych statystykach uwzględniających podział wedle płci i innych

²⁶ Zobacz przewodnik WISE dla informacji o ekspertach. Istnienie potrzeby wiedzy specjalistycznej powoduje, że istotne jest wspieranie i promowanie rozwoju studiów kobiecych i *gender studies*.



skontekstualizowanych danych, jak wiek i uzyskane wykształcenie. Bardzo potrzebne są tego typu dane i ich upowszechnianie. Oznacza to, że należy poddać weryfikacji dotychczasowe sposoby ich opracowywania. Należy się przyjrzeć, jakie dane są segregowane ze względu na płeć, według jakich kryteriów są gromadzone i według jakich założeń później wykorzystywane.

Szczególną uwagę należy poświęcić danym dotyczącym dynamiki relacji pomiędzy płciami: co ulega zmianie, gdzie i do jakiego stopnia. Statystyki dają podstawy do analizy obecnych relacji, opracowywania prognoz i oceny działań politycznych. Mogą być też wykorzystywane w procesie podnoszenia świadomości.

Badania opinii publicznej i prognozy

Najnowsze metody badań nad relacjami pomiędzy płciami i ich ewolucją pozwalają na dokładny opis ważnych kwestii i oszacowanie potencjalnych różnorodnych skutków przyszłych działań.

Analiza kosztów i strat

Polityka rządu może być – i bywa – szkodliwa zarówno dla jednostek, jak i całego społeczeństwa, ponieważ nie uwzględnia perspektywy płci i opiera się na błędnych założeniach. Skutkiem różnic warunków życia jest odmienny wpływ decyzji politycznych na losy kobiet i mężczyzn. Często zaskakuje to decydentów, których wiedza o rzeczywistych warunkach życia jest niewielka. Analiza zysków i strat z perspektywy płci pozwala na pełniejszą analizę wpływu podejmowanych decyzji na rzeczywiste warunki życia. Coraz bardziej powszechne jest ocenianie polityki rządów z perspektywy osiąganych celów. Złożoność obecnego procesu podejmowania decyzji wymaga drobiazgowej obserwacji wszystkich inicjatyw i zmian mających na celu dostosowanie do skoków technologicznych, wymogów rynku czy międzynarodowej współpracy. Wziąwszy pod uwagę zróżnicowane warunki życia kobiet i mężczyzn, włączenie perspektywy płci przy szacowaniu skutków decyzji politycznych stanowi o jakościowym postępie.



Badania naukowe

Badania w ramach *gender studies* są jednym z filarów włączania perspektywy równości, ponieważ stanowią główne narzędzie odkrywania kwestii i problemów w danym obszarze polityki. Badania naukowe mogą dostarczyć danych segregowanych ze względu na płeć, rozwijać najnowsze metody badania relacji między płciami, stawiać prognozy; wszystkie wymienione techniki i metody zostały opracowane w wyniku badań. Badania są jednak czymś więcej: podstawowe studia nad społeczno-kulturową tożsamością płci, prowadzone głównie na uniwersytetach i w innych ośrodkach akademickich, mogą doprowadzić do zidentyfikowania nowych obszarów i perspektyw lub pomóc pogłębić wiedzę o mechanizmach, które (re)produkują relacje między płciami.

Listy zadań, wskazówki i ramy funkcjonowania

Wszystkie te narzędzia są przeznaczone dla twórców polityki i służą jako pomoc we wprowadzaniu perspektywy równości w życie. Listy zadań wyjaśniają, czego dotyczy włączanie perspektywy równości, ustalają cele i opisują działania, jakie należy podjąć. Stanowią znaczną pomoc, ale często mają zbyt statyczny charakter. Wskazówki, założenia ramowe są narzędziami ogólniejszymi. Są mniej dokładne i szczegółowe niż listy zadań, ale dają więcej swobody we wdrażaniu perspektywy równości. Podczas gdy ramy funkcjonowania przeznaczone są dla rządów i komitetów ministerialnych, wskazówki skierowane są do osób pracujących w administracji. Jest to bardziej odpowiednie narzędzie dla osób zwykle kształtujących politykę, które mają już dużą wiedzę z zakresu *gender*.

Ocena wpływu na sytuację płci (*gender impact assessment*)

Metoda szacowania wpływu na sytuację płci (*gender impact assessment*) ma swe korzenie w sektorze ochrony środowiska naturalnego i jest typowym przykładem adaptacji już istniejącego narzędzia do potrzeb włączania perspektywy równości. Pozwala na dokładny przegląd danej propozycji politycznej w celu sprawdzenia i oceny jej zróżnicowanego wpływu na kobiety i mężczyzn, tak żeby można było usunąć przejawy nierównowagi przed jej zaakceptowaniem. Analiza z perspektywy płci



umożliwia sprawdzenie, czy potrzeby kobiet i mężczyzn są w projekcie na równi uwzględniane i zaspokajane. Zrozumienie społeczno-ekonomicznych realiów życia kobiet i mężczyzn i uwzględnianie różnic uwarunkowań przyczynia się do ulepszania procesu decyzyjnego. Metodę *gender impact assessment* można zastosować w prawodawstwie, planach, programach, budżetach, konkretnych działaniach, projektach ustaw i raportach oraz w konkursach na przeprowadzenie badań. Metoda ta może być poza tym stosowana także w stosunku do już istniejących rozwiązań politycznych. Może z niej korzystać administracja, jak również zewnętrzni uczestnicy. W obu przypadkach wymaga to odpowiedniej wiedzy na temat kwestii płci. Korzyści, jakie niesie posługiwanie się tym narzędziem, to bardzo dokładny opis efektów danej polityki (por. część III.3 o holenderskiej i flamandzkiej metodzie szacowania wpływu na sytuację płci).

Monitoring

Na tę technikę składa się ciągle, bardzo dokładne badanie i ocena poprzednich etapów wdrażania perspektywy równości. Może mieć formę regularnych spotkań, raportowania albo badań naukowych i specjalistycznych studiów. Regularne raportowanie można zlecić osobom zatrudnionym w administracji, ale wymaga to ustalenia odpowiednich procedur, narzędzi i wskaźników analitycznych przez specjalistów zajmujących się tematyką *gender*. Raportowanie nie jest celem samym w sobie, a jego wyniki muszą być ocenione i uwzględnione w procesach przygotowywania i planowania działań. Inne formy monitoringu, takie jak ewaluacja czy badania, zakładają zaangażowanie ekspertów.

Techniki i narzędzia edukacyjne

Wziąwszy pod uwagę niski poziom wiedzy o korzyściach wynikających z równości płci, techniki i narzędzia te są najważniejszymi przesłankami udanego włączania perspektywy równości. Na techniki i narzędzia edukacyjne składają się dwa aspekty: podnoszenie świadomości oraz przekazywanie i wymiana wiedzy. Celem podnoszenia świadomości jest pokazanie, w jaki sposób uznawane wartości i normy wpływają na nasz obraz świata, podtrzymują stereotypy i wspierają mechanizmy (re)produkowania nierówności. Wyjaśniając, w jaki sposób wartości i normy ograniczają i wpływają na wybory oraz podejmowanie decyzji, kwestionuje się je.



Ponadto podnoszenie świadomości stymuluje powszechną wrażliwość na kwestie płci. Obok procesu podnoszenia świadomości potrzebne jest także przeprowadzanie szkoleń. Wszyscy ludzie, w tym zwłaszcza zaangażowani w procesy polityczne, muszą się nauczyć, jak wykrywać kwestie nierówności płci i jak w sprawie ich zniesienia działać. Każda osoba zaangażowana we włączanie perspektywy równości musi odebrać odpowiednią edukację zarówno dotyczącą *gender studies*, jak i samej strategii włączania perspektywy równości.

Podnoszenie świadomości w kwestiach równości płci nie powinno się ograniczać do grona polityków i działaczy wdrażających strategię. Dotyczyć ma wszystkich członków społeczeństwa, nie wyłączając zwykłych obywateli, tak żeby rozumieli jej użyteczność i przydatność w budowaniu społeczeństwa opartego na bardziej humanistycznych zasadach. Nie wolno szczędzić środków ani na podnoszenie świadomości, by dać impuls debacie, politycznemu zainteresowaniu i ogólnej mobilizacji, ani na szkolenie i przekazywanie informacji oraz wiedzy niezbędnej do działania. Oznacza to także, że istniejące już materiały, służące podnoszeniu świadomości i szkoleniom – zwłaszcza materiały dla polityków – muszą być przejrane z perspektywy płci.

Do technik i narzędzi edukacyjnych należą:

Podnoszenie świadomości i kursy szkoleniowe

Stopniowe podnoszenie świadomości i kursy szkoleniowe muszą być opracowywane w różnych wariantach, zależnie od uczestniczących w nich gremiów, począwszy od ogólnych kursów dla całego personelu, łącznie z najwyższym personelem zarządzającym, a skończywszy na bardzo szczegółowych sesjach treningowych przekazujących specjalistyczną wiedzę. Kursy powinny się rozpocząć na najwyższym szczeblu, np. od członków rządu i parlamentarzystów. Powinny się skupiać na podnoszeniu świadomości, mającym dać impuls politycznemu zaangażowaniu na rzecz włączania perspektywy równości. Również reprezentanci średniego i niższego szczebla zarządzania potrzebują kursów. Tematyka tych kursów nie powinna ograniczać się do uświadamiania wagi problemu, ale wskazywać, jak wdrażać perspektywę równości w codziennej pracy. Trzeba zorganizować kursy dla osób, które muszą stosować perspektywę równości w bardzo specyficznych aspektach procesu politycznego, co wymaga wiedzy umożliwiającej zastosowanie

takich narzędzi i technik jak *gender impact assessment*. Osoby te muszą dokładnie zrozumieć wpływ danych działań na sytuację przedstawicieli obu płci, zidentyfikować kwestie płci i sformułować konkretne odpowiedzi.

Działania wspierające

Ani kursy uświadamiające, ani bardzo szczegółowe szkolenia praktyczne nie zapewniają wprowadzania w życie perspektywy równości. Potrzebne jest stałe wsparcie dla osób, które przeszły szkolenie, może ono przyjąć formę systematycznego doszkalania, spotkań czy też opieki merytorycznej.

Latający eksperci

Są specjaliści w kwestiach płci, którzy prowadzą edukację na poziomie jednostki organizacyjnej lub departamentu. Mogą oni dołączyć do komórki organizacyjnej, żeby pomóc osobom, które przeszły już szkolenia i kursy podnoszące świadomość, we wcielaniu tej wiedzy w życie. Jest to bardzo interaktywna i intensywna pomoc, a zarazem kontynuacja szkolenia, skierowana do osób, które muszą rozwijać bardzo szczegółową wiedzę o kwestiach *gender*. Specjaliści wkraczają w celu odpowiedniego ukierunkowania danej osoby. Ich rolą nie jest wykonywanie pracy na rzecz komórki organizacyjnej, lecz dostarczanie niezbędnej wiedzy i kontrolowanie rozwiązywania kwestii płci w odpowiedni sposób. Instytucje działające na rzecz równości płci zatrudniają takich specjalistów, którzy mogą zostać oddelegowani, pod warunkiem że ma ich kto zastąpić w dotychczasowej pracy. Także centra studiów kobiecych zatrudniają specjalistów od *gender study* (por. część III.3 o szwedzkim przykładzie).

Instrukcje i podręczniki

Narzędzia te zawierają bardzo praktyczne informacje i mogą pomóc w indywidualnym włączaniu perspektywy płci w codziennych działaniach. Wyjaśniają dlaczego, gdzie, kiedy i jak włączać perspektywę równości i stanowią cenne źródło informacji i podstawowych materiałów. W idealnej sytuacji używanie tych instrukcji i podręczników powinno być poprzedzone szkoleniem, podczas którego mogłyby one być wykorzystane jako materiały szkoleniowe.



Broszury i ulotki

Podstawowych informacji o włączaniu perspektywy równości mogą dostarczyć broszury promocyjne i ulotki przeznaczone do dystrybucji wśród urzędników administracji i ogółu społeczeństwa. Nie mogą być jednak jedyną formą promocji, ponieważ tylko do pewnego stopnia sprawdzają się jako narzędzie informacyjne służące uświadamianiu wagi problemu i zainteresowaniu nim opinii publicznej. Taka broszurka mogłaby zawierać przykłady działań politycznych przynoszących szkody jednostkom i społeczeństwu, bo nieuwzględniających perspektywy płci, zestawienie zysków i strat oraz przykłady korzyści, jakie przynosi włączanie perspektywy równości.

Materiały edukacyjne do użytku szkolnego

Rośnie przekonanie, że dzieci i młodzież powinny uczyć się więcej o funkcjonowaniu społeczeństwa, o relacjach płci i o równości jako części praw człowieka. Dlatego potrzebne są materiały edukacyjne do użytku szkolnego, w tym programy telewizyjne i materiały wideo.

Rozwijanie, przekształcanie lub adaptowanie i wdrażanie narzędzi edukacyjnych jest bardzo ważne dla perspektywy równości. Jej włączanie wymaga podnoszenia świadomości i powszechnych szeroko zakrojonych szkoleń, ponieważ dotyczy zwykłych obywateli. Bardzo ważne, żeby mieli oni niezbędną wiedzę.

Techniki i narzędzia służące konsultacji i uczestnictwu

Jedno z głównych ograniczeń specyficznych działań na rzecz równości płci wynika z zaangażowania nielicznych specjalistów, mających niewielkie możliwości współpracy z politykami. Wdrażanie perspektywy kulturowej tożsamości płci angażuje szersze gremia, także z zewnątrz, a to wymaga narzędzi i technik służących konsultacji i uczestnictwu. Strategia włączania perspektywy równości umożliwia ponadto uczestnictwo osobom, których będzie dotyczyć. Jednym z najważniejszych celów idei równości płci jest rozwijanie demokracji. Promowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i politycznym oraz w innych obszarach aktywności jest częścią rozwoju społeczeństwa. Wziąwszy pod uwagę różne doświadczenia, ważne jest, żeby i kobiety, i mężczyźni uczestniczyli w podejmo-



waniu każdej decyzji. Nie jest to pomysł całkiem nowy, ponieważ w obszarach takich jak środowisko naturalne, planowanie przestrzenne i pomoc dla krajów rozwijających się istnieje długa tradycja konsultacji społecznych i uczestnictwa wszystkich zainteresowanych. Techniki i narzędzia służące konsultacji i uczestnictwu ułatwią także implementację zasad równości, co w końcowym rezultacie zwiększy efektywność i skuteczność całej strategii.

Grupy sterujące i robocze oraz banki informacji

Włączanie perspektywy równości wymaga wymiany informacji, doświadczeń i wiedzy, jak również ścisłej współpracy i koordynacji działań. Dlatego należy stworzyć kanały współpracy między departamentami i innymi jednostkami, łącznie z mechanizmami instytucjonalnymi na rzecz równości płci oraz partnerami zewnętrznymi, jeśli to konieczne. Co istotne – grupy robocze i sterujące powinny być wyposażone w niezbędne do działania środki.

Katalogi oraz bazy danych i spisy organizacji

Aby umożliwić osobom zainteresowanym konsultowanie się z jednostkami, grupami czy organizacjami działającymi na rzecz równości płci, trzeba udostępnić informacje o nich. Informacje te przydatne są także przy planowaniu inicjatyw obywatelskich. Najbardziej użyteczne w poszukiwaniu właściwych kontaktów są katalogi oraz bazy danych i spisy działających organizacji. Trzeba się skontaktować z tymi instytucjami, żeby uzyskać od nich aktualne dane, które posłużą do tworzenia katalogów, baz danych i spisu organizacji.

Udział obydwu płci w podejmowaniu decyzji

Włączanie perspektywy równości zakłada pełne uczestnictwo kobiet i mężczyzn nie tylko na poziomie podejmowania decyzji, lecz także na wszystkich innych etapach działań politycznych. Sposobami zapewniania udziału kobiet w podejmowaniu decyzji są: promocja kobiet, listy wykwalifikowanych kobiet, kwoty, akcje pozytywne i inne specjalne działania w rekrutacji. Zagwarantowanie równego udziału obydwu płci w podejmowaniu decyzji oznacza także ewaluację istniejących polityk personalnych.



Konferencje i seminaria

Organizowanie konferencji, seminariów i konferencji prasowych daje szansę informowania opinii publicznej i wszystkich zainteresowanych decyzjami politycznymi.

Debaty

Dodatkową przewagą debat jest – oprócz nagłaśniania problemów – również możliwość wpływania na decyzje polityczne. Udział w debacie pozwala zainteresowanym wpływać na rozwiązania polityczne, które ich bezpośrednio dotyczą.

W rozdziale tym przedstawiono wiele technik i narzędzi, ale to lista niepełna. Służy raczej zorientowaniu się w możliwościach stosowania różnych narzędzi i technik. Ich wybór różni się w zależności od uwarunkowań politycznych danego kraju i poziomu, na jakim wdraża się perspektywę równości. Zawsze jednak interesująca jest strategia mieszana, polegająca na kombinacji różnych technik i narzędzi. Po pierwsze, niektóre techniki, choć ważne, mogą być niewystarczające. Samo określenie ram wdrażania perspektywy równości jest typowym przykładem techniki, która bez innych działań pozostanie martwym zapisem, tym niemniej jest podstawą tworzenia i wdrażania innych narzędzi. Drugim argumentem na rzecz stosowania strategii mieszanej jest niemożność oceny skuteczności działania przed jego rozpoczęciem. Jakiegokolwiek narzędzia i techniki zostałyby wybrane, muszą one być częścią ogólnego planu wdrażania perspektywy równości.

4. Kim są potencjalni uczestnicy i jakie role mogą pełnić?

Strategia włączania perspektywy równości zakłada, że będą w niej uczestniczyć wszystkie osoby zaangażowane w projektowanie, wdrażanie i ewaluację działań politycznych. Podkreślano to już nieraz w tym dokumencie. Pewne etapy procesu politycznego wymagają obecności szczególnych kategorii uczestników, np. badania naukowe wymagają udziału specjalistów akademickich, a w podejmowaniu decyzji biorą udział politycy. W strategii oprócz polityków, urzędników



oraz instytucji działających na rzecz równości płci mogą uczestniczyć eksperci z zewnątrz, organizacje pozarządowe, grupy nacisku i interesów oraz media. Role uczestników można podzielić na cztery kategorie: inicjatywną, wykonawczą, wspierającą oraz promującą i broniącą interesów.

Rola polityków

Politycy odgrywają istotną rolę we włączaniu perspektywy równości, jeśli wziąć pod uwagę ich formalne i oficjalne zadania w określaniu priorytetów i inicjowaniu ogólnych działań politycznych. Muszą być więc przekonani, że dzięki perspektywie równości uwzględnione zostaną i zaspokojone potrzeby całego społeczeństwa i że przysłuży się ona poprawie ogólnego dobrobytu. Powszechnie akceptowane jest przekonanie, że równość jest podstawą demokracji, a promocja równości płci we wszystkich dziedzinach życia jest niezbędną przesłanką istnienia lepszego społeczeństwa. Politycy są głównymi uczestnikami odpowiedzialnymi za definiowanie równości płci jako jednego z celów, do którego należy dążyć, za bezpośrednie jej promowanie, za realokację niezbędnych środków, jak też za warunki konieczne do włączania perspektywy równości. W gruncie rzeczy to politycy są głównymi inicjatorami działań na jej rzecz. Staje się zatem jasne, że wola polityczna i poważne polityczne zaangażowanie są kluczowymi uwarunkowaniami powodzenia włączania perspektywy równości (patrz część II.1). Nawet jeśli zaangażowaniu polityków nie towarzyszy zbyt wielkie doświadczenie, główna odpowiedzialność za urzeczywistnienie perspektywy równości spada na ich barki.

Rola administracji

Administracja zajmuje się nie tylko wdrażaniem decyzji politycznych, ma też coraz większy udział w wykrywaniu i definiowaniu problemów i przygotowywaniu oraz rozwijaniu taktyki politycznej. Jest ważnym ogniwem włączania perspektywy płci na poziomie codziennych działań. Należy pamiętać, że to właśnie na poziomie władzy wykonawczej następuje rzeczywiste wdrożenie zasad tej strategii. Służby administracyjne są za ten proces odpowiedzialne w ścisłej współpracy z politykami, którzy powinni wykorzystywać praktyczne doświadczenia w planowaniu długoterminowych działań. Dlatego tak istotne jest przygotowanie administracji do włączania



perspektywy równości. A odpowiedzialność za powodzenie tych działań ponoszą urzędnicy najwyższego szczebla (patrz część III.2, plan Komisji Europejskiej).

Rola mechanizmów instytucjonalnych na rzecz równości płci

Choć instytucje działające na rzecz równości płci podlegają administracji państwowej, pełnią inne role. Teraz role te muszą zostać przeformułowane, żeby sprostać wdrażaniu perspektywy równości. Dziś działają jako banki informacji, identyfikują nowe problemy, rozwijają nowe strategie i zdobywają wiedzę specjalistyczną. Służą jako miejsce politycznych analiz i przemyśleń. Główną ich rolą w strategii włączania perspektywy równości jest ułatwianie prac na rzecz tej strategii. Mają do odegrania decydującą rolę w uświadamianiu obywatelom i politykom, jak istotna jest równość płci i polityczne działania na jej rzecz. Są w stanie służyć pomocą uczestnikom procesu włączania perspektywy równości do głównego nurtu życia społecznego i politycznego. Mogą informować i upowszechniać wiedzę, organizować szkolenia i stymulować działania, a także rozwijać narzędzia polityczne i adaptować je do potrzeb tej strategii.

Przewaga instytucji działających na rzecz równości płci wynika z ich zakorzenienia w istniejącym systemie. Dysponują one informacjami o poziomie świadomości, wiedzą specjalistyczną z zakresu *gender* i znajomością działania administracji państwowej. Korzystają z instytucjonalnych kanałów komunikacji. Instytucje działające na rzecz równości płci jako część systemu mogą odgrywać istotną rolę we włączaniu perspektywy równości, ponieważ potrafią wyklądać wysoko specjalistyczną wiedzę w sposób zrozumiały, akceptowany i użyteczny dla administracji.²⁷ Trzeba jednak pamiętać, że ich rolą nie jest bezpośrednio wdrażanie zasad równości w różnych obszarach polityki.

Rola badaczy i ekspertów

Badacze i eksperci pełnią coraz większą rolę w wykrywaniu i definiowaniu problemów politycznych oraz wskazywaniu sposobów ich rozwiązywania, a tym samym w kształtowaniu polityk. Badania naukowe są istotnym źródłem informacji i zachętą dla rozwijania polityki: przegląd najważniejszych informacji, sondaże i pro-

²⁷ UNRISD, 1995



gnozy dają podstawy dla tworzenia polityki. Analiza naukowa bieżącej kwestii lub sytuacji jest punktem wyjścia dla analiz społecznych i politycznych przeprowadzanych przez polityków, grupy nacisku i interesu oraz media. Badacze mogą się np. przyczynić do wytyczenia najważniejszych obszarów, od których należy rozpocząć włączanie perspektywy równości. Eksperci i badacze mogą także zapewnić niezbędne techniczne wsparcie procesu włączania tej perspektywy do głównego nurtu, opracować czy zaadaptować odpowiednie narzędzia i techniki i udzielać szkoleń (por. rozdział III.2 o przykładach *gender impact assessment*).

Rosnąca rola badaczy w procesie politycznym jest następstwem coraz większej złożoności procesu kształtowania polityki. Politycy i pracownicy administracji nie mogą być ekspertami w każdej dziedzinie. Wspierająca rola naukowców wynika z nowej koncepcji odchudzonego państwa. Równie ważną rolę pełnią studia ko-biecie oraz studia nad społeczno-kulturową tożsamością płci, co jest argumentem na rzecz dalszego ich rozwijania.

Rola organizacji pozarządowych, grup interesu i nacisku

Grupy kobiece, związki zawodowe, grupy migrantów, kościoły i organizacje pozarządowe znają i wyczuwają problemy społeczne. Dzięki bliskim kontaktom ze zwykłymi obywatelami i wąskiej specjalizacji dysponują wiedzą specjalistyczną dotyczącą danego obszaru społecznego. Stanowią ważne źródło informacji dla polityków, mają też wpływ na kształtowanie opinii publicznej. To nie jedyna przyczyna, dla której ośrodki te powinny pełnić określoną rolę w definiowaniu i kształtowaniu polityki. Ponieważ demokracja wymaga udziału szerokiej reprezentacji, organizacje pozarządowe, grupy interesu i nacisku umożliwiają większej liczbie osób uczestnictwo w procesie politycznym. Dzięki temu podnoszą jakość demokracji w społeczeństwie. Organizacje te mogą nadzorować strategię włączania perspektywy równości i stać na straży celów, jakie wytycza.

Wkład mediów

Również media mogą wpływać i kształtować priorytety polityczne. Informują one ogół społeczeństwa i odzwierciedlają jego poglądy, wskazując na kwestie społecznie ważne. Biorą także udział w kształtowaniu opinii publicznej i mają wpływ na polityków. Mogą być więc ważnym narzędziem podnoszenia świadomości. Nie-



mniej istotny jest wpływ mediów na kreowanie i podtrzymywanie wartości i norm. Dlatego tak istotne jest, żeby media ukazywały istniejące współcześnie relacje między płciami i omawiały strategię włączania perspektywy równości i jej następstwa.

Rola organizacji ponadnarodowych

Organizacje międzynarodowe czy ponadnarodowe, jak Rada Europy czy instytucje Wspólnot Europejskich, pełnią coraz większą rolę we wspieraniu, stymulowaniu i inicjowaniu działań politycznych. Ich ponadnarodowy charakter sprawia, że są ważnym miejscem wymiany i rozpowszechniania informacji. Tworzą banki informacji pozwalające na rozwijanie nowych perspektyw i strategii, polityk, narzędzi i technik. Odgrywają istotną rolę nie tylko wspierając europejską współpracę między krajami włączającymi perspektywę równości, ale i pomagając nowym uczestnikom we wdrażaniu tej strategii (por. rozdział III.2 o działaniach na rzecz włączania perspektywy równości w Radzie Europy i Komisji Europejskiej).

* * *



Celem tego rozdziału był przegląd potencjalnych uczestników strategii, gdyż pamiętać trzeba, że jej wdrażanie nie jest sprawą wyłącznie polityków i administracji. Włączanie perspektywy równości musi promować, wdrażać i wspierać bardzo wielu uczestników odpowiedzialnych za konkretne działania. Najlepsze rezultaty daje włączenie wszystkich obywateli, i tu należy podkreślić rolę kobiet. Jeśli kobiety nie uczestniczą w pełni w podejmowaniu decyzji, trudno owocnie włączyć perspektywę równości.

Tak jak w przypadku technik i narzędzi, zaangażowanie uczestników ma sens tylko wtedy, gdy każdy z nich pełni dokładnie określoną rolę w przejrzystym planie realizacji strategii. Wyraźnie musi być określona odpowiedzialność każdego z uczestników. Nawet jeśli główna odpowiedzialność za włączenie perspektywy równości spoczywa na politykach, inni uczestnicy powinni przejąć część odpowiedzialności. Potrzebny jest przejrzysty plan działań, precyzujący zadania i odpowiedzialność każdego z zaangażowanych uczestników i zapewniający mu odpowiednie środki.



Część III: Zintegrowana strategia włączania perspektywy równości w praktyce

Cel tego raportu został wyjaśniony we wprowadzeniu. Jest nim zachęcanie uczestników sceny politycznej państw członkowskich i ciał Rady Europy do inicjowania konkretnych działań na rzecz włączania perspektywy równości i ułatwianie tych inicjatyw. Części I i II podsumowują dostępne informacje, przedstawiają struktury pojęciowe i katalog metod oraz sposobów włączania perspektywy równości w główny nurt procesów politycznych na wszystkich ich poziomach. Ostatnia część raportu ma w intencji autorów wspierać konkretne działania. Większość z nich będzie zapewne prowadzona na szczeblu rządowym, aczkolwiek włączanie perspektywy równości jest możliwe również na innych poziomach. Ma to na celu ułatwienie rozpoczęcia lub dalsze ulepszanie tego procesu. Omawia punkty, o których należy pamiętać podczas opracowywania szczegółowego planu zintegrowanych działań, i daje pewne wskazówki dotyczące monitorowania procesu włączania perspektywy równości. Najważniejsze są jednak zamieszczone przykłady dobrych praktyk.

1. Konstruowanie planu działań

Jeśli chcemy zapoczątkować wdrażanie perspektywy płci, ważną rzeczą jest plan działań. Pierwszy krok należy do inicjatora, który będzie odpowiedzialny za rozpoczęcie strategii. Następne kroki to ocena aktualnej sytuacji: ocena wstępnych warunków, charakterystyka procesu podejmowania decyzji politycznych i zaprojektowanie planu, który uwzględniałby aktualne uwarunkowania. Ostatnim krokiem jest monitorowanie rezultatów.

Podstawowe kroki planu włączania perspektywy równości płci to:

- wyznaczenie osoby lub grupy kierującej;
- omówienie aktualnej sytuacji: które warunki wstępne są spełnione?
- określenie celów: jakie są oczekiwane rezultaty?
- wybór dziedziny polityki, szczebla oraz fazy w określonym kontekście;
- identyfikacja narzędzi i technik, łącznie z potrzebą opracowania nowych narzędzi lub edukacji osób zaangażowanych;



- określenie, kto będzie odpowiedzialny za włączanie perspektywy równości;
- organizacja systemu monitorowania.

Zestaw koniecznych wymogów wstępnych i warunków sprzyjających, które wyznaczają ramy działań, został już omówiony w poprzedniej części. To samo dotyczy możliwych etapów procesu politycznego, obszarów polityki i szczególnie wdrażania, podobnie jak narzędzi, technik i osób, które można włączyć do prac. Główny cel planu włączania perspektywy równości zawiera się w połączeniu tych koniecznych wymogów wstępnych, warunków sprzyjających i środków z politycznym kontekstem i priorytetami wynikającymi z określonego układu. Podsumowując, informacje przedstawione w części II powinny być przekształcone w plan polityki włączania perspektywy równości i zaadaptowane do konkretnego kontekstu politycznego.

Poniżej przedstawiamy listę aspektów istotnych w przygotowywaniu planu włączania perspektywy równości. Jej długość nie powinna zniechęcać. Ma raczej wyznaczać porządek działań, niż narzucać schemat pracy.

Na ile warunki sprzyjają włączaniu perspektywy równości?

Pierwszy etap strategii włączania perspektywy równości polega na przyjrzeniu się, na ile osiągnięte zostały konieczne warunki wstępne, które wyznaczają ramy działań. Wcześniej już wspomniano, że nie wszystkie wymogi muszą być spełnione, żeby można było uruchomić strategię. Poniższe pytania mają pomóc w wyrażeniu identyfikacji potencjalnych atutów i problemów.

Rozważając te konieczne wymogi wstępne i warunki sprzyjające, należy odpowiedzieć na następujące pytania:

Czy jest wola polityczna?

W jakim stopniu dążenie do równości zostało zaakceptowane i zdefiniowane jako jeden z ważnych celów? Czy nakreślone zadania nadają dostateczne znaczenie



osiąganiu równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia; czy wyrażono intencję włączenia perspektywy równości do wszystkich polityk i programów; czy wskazano, że celem jest, żeby te polityki i programy efektywnie promowały i prowadziły do osiągnięcia równości płci; czy określono jasno kryteria włączania perspektywy równości?

Jaki jest poziom świadomości społecznej w kwestii równości?

Czy widoczna jest polityczna wola przyjęcia perspektywy równości? Gdzie wola polityczna jest skoncentrowana: w rządzie, partiach politycznych czy w parlamencie? Czy istnieje oficjalne stanowisko lub inny dokument dotyczący zasady równości płci lub włączania perspektywy równości?

W jakim stopniu istniejące zobowiązania zostały wdrożone w życie? Czy można liczyć na wsparcie dla tego procesu ze strony administracji?

Jakie przyszłe zobowiązania lub oficjalne stanowiska dotyczące woli włączenia perspektywy równości mogą lub powinny być podjęte?

Jakie wsparcie oferują instytucje działające na rzecz równości płci?

Jaki jest mandat krajowych instytucji działających na rzecz równości płci jako organów administracji i jakie są ich zasoby osobowe i środki budżetowe? Jaka jest pozycja tych instytucji w hierarchii administracji?

Jakie istnieją uregulowania prawne dotyczące równości szans i zapobiegania dyskryminacji i na ile są one wystarczające?

Jaką zdolność do dalszego rozwijania wiedzy z zakresu *gender* mają jednostki zajmujące się równością płci?

Jakie działania polityczne dotyczące równości są podejmowane?

Czy istnieją punkty stykowe w zakresie równości płci na odpowiednich szczeblach administracji lub w jej instytucjach?



Jakie dane statystyczne są dostępne?

Jak się ma zakres dostępnych danych statystycznych do wymogów strategii włączania perspektywy równości?

Czy standardowe dane statystyczne segregowane są według kryterium płci, czy według innych drugoplanowych dla strategii zmiennych?

Czy dostępna jest wszechstronna wiedza na temat zagadnień płci?

Czy jest dostępna wszechstronna wiedza na temat zagadnień płci? Jeśli tak, gdzie można ją znaleźć?

Czy wiedza specjalistyczna z dziedziny płci, taka jak *gender studies*, jest dostępna na uniwersytetach? Czy taka wiedza jest dostępna w innych instytucjach (centra badawcze i dokumentacyjne)?

W jaki sposób działa administracja?

Jak jest zorganizowany proces podejmowania decyzji politycznych?

Kto zwykle angażuje się w ten proces? Jakie kroki są podejmowane, żeby włączyć ludzi w działania na rzecz równości? Kto zwykle ponosi odpowiedzialność?

Jakie stanowiska w administracji są najistotniejsze dla włączania perspektywy równości?

Jak są szkoleni najwyżsi urzędnicy? Czy częścią szkoleń są *gender studies* lub *women's studies*?

Skąd można pozyskać fundusze i kadry?

Jakie źródła finansowe i osobowe będą potrzebne, żeby włączać perspektywę równości? Jaka część budżetu jest przeznaczana na określone działania polityczne na rzecz równości płci?

Jakich decyzji wymaga przeniesienie środków finansowych i zasobów osobowych na włączanie perspektywy równości?



Czy można oczekiwać wsparcia ze strony przedstawicieli życia publicznego i politycznego?

Jakie są proporcje obu płci na różnych obszarach życia publicznego i politycznego, zwłaszcza na poziomie podejmowania decyzji politycznych?

Ważne, żeby precyzyjnie określić, na ile osiągnięto wstępne warunki umożliwiające włączanie perspektywy równości. Niespełnienie niektórych z tych wymogów nie jest powodem do rezygnacji z włączania strategii, zwłaszcza jeśli jest szansa, że mogą zostać spełnione w niedalekiej przyszłości. W takim wypadku należy postawić pytanie: ile pieniędzy, czasu i zasobów ludzkich trzeba, żeby do tego doszło. Inne przesłanki mogą być trudne do spełnienia w niedalekiej przyszłości. Pewną możliwością są rozwiązania alternatywne. Precyzyjny obraz warunków wstępnych pozwala określić ramy, w jakich odbywać się będzie włączanie perspektywy równości. Wskazuje na potencjalnych uczestników i możliwe inicjatywy. W ten sposób zamiar przekształca się w działanie i można planować kolejne etapy.



Jak dopasować plan strategii włączania perspektywy równości płci do określonego kontekstu?

Drugi krok w planowaniu działań na rzecz włączania perspektywy równości polega na dopasowaniu zamierzeń do określonego kontekstu.

Podana lista jest próbą znalezienia punktu początkowego i ustalenia szczegółowego planu działania. Nie jest to oczywiście lista pełna – taki plan powinien zawierać szczegółowy budżet i dokładny harmonogram. Głównym celem działań na tym etapie jest wspieranie inicjatyw na rzecz włączania perspektywy równości. Nie ma jednej recepty jak to robić, możliwości jest bardzo dużo. Istotą jest przygotowanie zrównoważonego planu. Początkiem sukcesu jest dopasowanie planowanych działań do określonego kontekstu politycznego i społecznego. Najważniejsze pytanie, o jakim trzeba tutaj pamiętać, to: gdzie leży największy potencjał dla zakładanych reform i zmian.

Należy rozważyć następujące aspekty:

Kto może wziąć udział we włączaniu perspektywy równości?

Aby dokonać wyboru, należy rozważyć poniższe pytania:

Jaką rolę w zakresie inicjowania, realizowania i wspierania kwestii równości mogą odegrać politycy, administracja, instytucje działające na rzecz równości płci, badacze i eksperci, organizacje pozarządowe, grupy interesu i nacisku oraz media?

Jakie powinny być zadania uczestników i jak dużego wkładu pracy wymagają?

Jakie środki będą im potrzebne? Jakie zasoby można realokować?

Jaki byłby zakres odpowiedzialności poszczególnych uczestników?

Jakie obszary i szczeble polityczne są najbardziej odpowiednie do rozpoczęcia włączania perspektywy równości

Aby dokonać wyboru, należy rozważyć poniższe pytania:

Jakie obszary polityki stanowią najważniejsze „wąskie gardła” w odniesieniu do równości płci?



Jakie obszary polityki są generalnie rozpoznawane jako istotne dla osiągnięcia równości płci i mają doświadczenie w dziedzinach związanych z promocją równości płci?

W jakich obszarach polityki rozstrzygają się kwestie o dużym znaczeniu politycznym?

Jakie obszary polityki najbardziej sprzyjają uwidocznieniu kwestii równości?

Jakie obszary polityki będą najistotniejsze dla włączania strategii na rzecz równości w długiej perspektywie?

Na jakich szczeblach polityki najdogodniej włączać perspektywę równości, biorąc pod uwagę:

- zagadnienia polityczne, z jakimi ma się do czynienia na różnych poziomach polityki;
- dostępność ekspertów w dziedzinie płci i innych potencjalnych uczestników;
- dostosowanie technik i narzędzi;

Określenie technik i narzędzi, jakie będą wykorzystywane we wdrażaniu strategii

Należy rozważyć dostępność następujących technik i narzędzi:

- techniki i narzędzia analityczne, takie jak statystyki, przeglądy i prognozy, analizy zysków i strat, badania, listy kontrolne, wskazówki i warunki odniesienia, metody szacowania wpływu płci, ewaluacja i monitoring;

- techniki i narzędzia edukacyjne, takie jak kursy podnoszenia świadomości i szkolenia, stałe akcje, latający eksperci, podręczniki i materiały edukacyjne;

- techniki i narzędzia służące konsultacji i uczestnictwu, takie jak równa reprezentacja obu płci w procesie podejmowania decyzji, na rynku pracy, w grupach sterujących i zespołach badawczych, na listach uczestników i kartach organizacyjnych, konferencjach, seminariach, wykładach.

Jakie są najbardziej odpowiednie techniki i narzędzia z punktu widzenia:

- włączonych obszarów politycznych i doświadczeń w stosowaniu pewnych technik i narzędzi, takich jak narzędzia konsultacji i uczestnictwa?

- włączonych szczebli politycznych i doświadczeń z pewnymi technikami i narzędziami?



- uczestników i ich głównych braków, np. deficytu wiedzy służącej rozpoznawaniu i analizie zagadnień płci lub braku doświadczenia w tych dziedzinach, które wymagają analitycznych lub edukacyjnych technik i narzędzi?

Jakie doświadczenie i środki są dostępne lub konieczne do wypracowania nowych technik i narzędzi lub adaptacji istniejących?

Sytuacją idealną jest, gdy perspektywa równości uwzględniana zostaje na wszystkich etapach i wszystkich obszarach życia politycznego. W praktyce trudne jest włączanie perspektywy równości na wszystkich obszarach jednocześnie. Rozpoczynanie wszędzie w tym samym czasie może prowadzić do rozmycia zasobów i uwagi. Realizację działań należy rozpocząć w określonym, dobrze wybranym punkcie wyjściowym. Tylko wtedy można być pewnym sukcesu.

Jak monitorować włączanie perspektywy równości?

Gdy plan działania jest gotowy i proces się rozpoczął, ważne jest obserwowanie jakości inicjatyw na rzecz równości. W ostatnich latach zauważalnie rośnie świadomość, że inicjatywy polityczne wymagają stałej ewaluacji w celu zebrania niezbędnych informacji o ich efektach i skuteczności. Warunek ten spełnia monitoring, który jest procesem bardziej skomplikowanym niż ewaluacja. Opiera się bowiem na nieustannym analizowaniu, ocenie i śledzeniu działań politycznych. Aby osiągnąć ciągłość, monitorowanie włączania perspektywy równości powinno być jedną z części normalnego procesu monitorowania polityki. Wyboru sposobu prowadzenia monitoringu dokonuje się po rozpoczęciu wdrażania strategii, ale podstawy monitorowania powinny być ustalone już na etapie przygotowywania i planowania działań. W tym stadium trzeba określić techniki, narzędzia i kryteria monitorowania działań politycznych.

Poniżej czytelnik znajdzie krótką listę kontrolną, wyjaśniającą, jak różne elementy strategii włączania perspektywy równości mogą być rozpatrywane z perspektywy monitoringu.



Najważniejsze kroki w procesie monitoringu to:

- wyznaczenie osób odpowiedzialnych za monitoring;
- określenie przedmiotu monitorowania: aktywności uczestników, wpływu na relacje płci, efektywności i skuteczności włączania perspektywy równości;
- wybór technik i narzędzi do monitorowania, określenie wskaźników;
- zapewnienie kontynuacji działań.

Podstawowy cel monitoringu – podnoszenie jakości działań – można osiągnąć pod warunkiem wykorzystywania raportów ewaluacyjnych i innych sposobów oceny skuteczności stałego rozwijania strategii. Włączanie perspektywy równości jest strategią nową i innowacyjną, monitoring jest więc bardzo istotny dla jej dalszego rozwoju i skuteczności.



2. Dobre praktyki w zakresie programów wprowadzania perspektywy równości płci

Spis treści

Wprowadzenie	69
Rada Europy	77
Komisja Europejska UE	79
Austria	83
Chorwacja	85
Dania	86
Finlandia	86
Hiszpania	89
Niemcy	92
Norwegia	94
Portugalia	96
Słowenia	99
Szwecja	99



Wprowadzenie

Wprowadzanie zintegrowanej strategii włączania perspektywy równości płci nie jest łatwe, przede wszystkim ze względu na dający się odczuć brak informacji o stosowanych sposobach jej wdrażania, jak też dlatego, że osiągnięte rezultaty podjętych działań nie zawsze są widoczne dla postronnego obserwatora, a informacja o nich ma zbyt opisowy charakter, żeby można formułować oceny. Mimo tych trudności rysuje się jednak pewien postęp w przyjmowaniu i stosowaniu tej strategii przez wiele państw.

Przed wszystkim niezwykle pozytywna wydaje się widoczna w niektórych krajach tendencja do włączania perspektywy równości nie tylko do krajowych programów działań, lecz także do ustawodawstwa dotyczącego równego statusu płci. W Niemczech na przykład zawarto ją jako część Federalnej Ustawy o Równości, w kilku krajach nordyckich podstawą działania są ustawy o równości płci. Z krajów Europy Środkowej i Wschodniej, które realizują strategię równości, można wymienić Chorwację, Litwę i Słowenię oraz Armenię.

Kolejnym pozytywnym zjawiskiem wydaje się coraz powszechniejsze rozumienie ogromnej roli mechanizmów instytucjonalnych we wdrażaniu tej strategii. Troška o promocję perspektywy równości płci, jak również o koordynację, monitoring czy ocenę działań z tej perspektywy jest coraz bardziej widoczna w procesach zarządzania oraz w krajowych programach działań, planach i przyjętych liniach postępowania. Bardzo często formułowana jest jako priorytetowy aspekt danego działania. W niektórych krajach przyjęto specjalne plany wprowadzania perspektywy równości w główny nurt życia społecznego i politycznego (*gender mainstreaming*), w większości jednak nacisk na kwestie zrównywania szans widoczny jest w krajowych programach działań na rzecz równości płci lub też, w niektórych przypadkach, w programach działań dotyczących zatrudnienia, współpracy z krajami Trzeciego Świata na rzecz rozwoju i praw człowieka.

Trzecim sygnałem przemian w tym kierunku jest postępujący proces tworzenia warunków dla instytucjonalizacji strategii równości, jaki daje się zaobserwować w większości krajów. Spośród wielu środków najważniejsze wydaje się tworzenie w większości krajów struktur międzyresortowych czy zespołów



w poszczególnych ministerstwach albo – w innych przypadkach – wypracowywanie uzgodnień i partnerstw pomiędzy rządowymi instytucjami równościowymi a poszczególnymi resortami, ze szczególnym uwzględnieniem włączania perspektywy równości w konkretnych dziedzinach. Zobowiązanie do uwzględnienia perspektywy równości w poszczególnych obszarach jest wprowadzane również drogą rządowych rozporządzeń, uchwał, wytycznych, okólników czy ustaleń na szczeblu ministrów lub po prostu drogą proceduralną, która wymusza na poszczególnych resortach uwzględnianie tego podejścia w politycznych, administracyjnych i normatywnych środkach działania.

Na etapie, na którym się znajdujemy, można przyjąć, że właściwie wszystkie państwa (z bardzo nielicznymi wyjątkami) stworzyły wspomniane struktury międzyresortowe na poziomie krajowym, przy czym w kilku krajach struktury te powielane są na niższych szczeblach, z dbałością o uwzględnianie perspektywy równości w procesach decyzyjnych.

Komisje międzyministerialne, rady, grupy robocze czy sterujące – nazewnictwo jest zróżnicowane, ale zasada działania wszędzie jest podobna. Przedstawiciele wszystkich bądź najistotniejszych dla tej strategii ministerstw – jako konsultanci koordynatorzy, doradcy równościowi czy osoby do kontaktów (*focal points*) – obarczeni zostają odpowiedzialnością za upowszechnianie i nadzorowanie włączania perspektywy równości płci w różnorodnych obszarach działań oraz sporządzanie raportów dla nadrzędnej międzyresortowej struktury, która z kolei monitoruje i ocenia całościowy proces wdrażania strategii na rzecz równości płci. Warto podkreślić, że z politycznej wagi tego procesu wynikałoby, że zaangażowane weń osoby zajmują możliwie jak najbardziej odpowiedzialne stanowiska w strukturach decyzyjnych na podległych im obszarach. Z uzyskanych informacji nie wynika jednak jasno, czy przedstawiciele struktur dbających o uwzględnianie perspektywy równości płci spełniają ten warunek – niektóre z trudności opisywanych podczas procesu implementacji mogą wynikać z braku wystarczających kompetencji decyzyjnych przedstawicieli struktur odpowiedzialnych za wprowadzanie strategii włączania perspektywy równości.

Istnieją też przypadki, kiedy członkowie tych struktur zajmują najwyższej rangi stanowiska, co zapewnia wyjątkową skuteczność działań na rzecz włączania per-



spektywy równości. Na przykład w Norwegii zadaniem Międzyresortowej Komisji na szczeblu wiceministrów jest doradzanie rządowi oraz ministrowi odpowiedzialnemu za sprawy równościowe. W Wielkiej Brytanii podkomisja gabinetowa, składająca się z ministrów głównych resortów, koordynuje politykę równościową rządu. W przypadku Chorwacji ustawa o równym statusie płci przewiduje spotkania koordynatorów na szczeblu wiceministrów z różnych ministerstw. W Niemczech międzyministerialna Grupa ds. Zintegrowanej Strategii na rzecz Równości Płci składa się z przewodniczących kolegów wszystkich ministerstw. Niestety tak wysoka ranga reprezentantów wchodzących w skład struktur międzyministerialnych, aczkolwiek niezwykle istotna dla skutecznego wdrażania strategii włączania perspektywy równości do programów i polityki poszczególnych ministerstw, nie jest w większości krajów regułą.

W niektórych przypadkach struktury międzyministerialne stworzone w celu implementacji krajowych programów działań lub wdrażania strategii na rzecz równości płci – tak jest w krajach zachodnich, ale również w Europie Środkowej i Wschodniej – włączają w swe szeregi również reprezentantów lub obserwatorów z ramienia społeczeństwa obywatelskiego, głównie kobiecych organizacji pozarządowych, partnerów społecznych, przedstawicieli środowisk akademickich i ekspertów, którzy w taki czy inny sposób zaangażowani są w proces włączania perspektywy równości i stają się istotnymi uczestnikami działań w zasadzie leżących w gestii rządu.

Z przytoczonych powyżej informacji płynie jeden podstawowy wniosek. Otóż, o ile podejście z perspektywy równości płci wydaje się spotykać z szeroką aprobatą jako ogólna zasada działania, a nawet w wielu krajach utworzono struktury mające wcielać je w życie, o tyle w wielu przypadkach po prostu brakuje właściwych warunków do skutecznego jej wdrażania. Brak jasno określonych pod względem kompetencji stanowisk w strukturach międzyministerialnych, brak kompetencji decyzyjnych pośród przedstawicieli, brak wiedzy i umiejętności zarówno wśród przedstawicieli, jak i samych decydentów, brak planowania procesu włączania perspektywy równości, brak funduszy umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie struktur – to tylko niektóre z problemów występujących podczas implementacji strategii.



W krajach zachodnich, gdzie wprowadzanie strategii na rzecz równości płci wydaje się znacznie bardziej zaawansowane, dają się wyróżnić pozytywne wyjątki od tej reguły. Niemcy na przykład przedstawili raport z doskonale ugruntowanego procesu, na którego pierwszą fazę, przypadającą na lata 2000–2002, składały się przede wszystkim szkolenia, projekty pilotażowe, wypracowywanie instrumentów, koordynacji i działań popularyzujących tę tematykę. Druga zaś faza, rozpoczęta w 2003 r., ma na celu szerokie zastosowanie tych instrumentów i rutynowe już włączanie perspektywy równości na wszystkich etapach procesów decyzyjnych. Możemy też wskazać przypadek Austrii, gdzie zgodnie z uchwałą Rady Ministrów rozpoczęto proces wdrażania strategii od wyróżnienia specyficznych dla różnych grup problemów i zagadnień oraz od wypracowania instrumentów włączania strategii właściwych dla tego społeczeństwa, łącznie z przygotowaniem strony internetowej poświęconej opisom dobrych praktyk i budowaniu sieci współpracy. W Szwecji specjalny plan wdrażania strategii na rzecz równości płci zawiera, między innymi, szkolenia dla polityków wysokiego szczebla, takich jak ministrowie, sekretarze stanu, dyrektorzy departamentów, a obok tego zakłada testowanie wypracowanych metod i narzędzi. W Wielkiej Brytanii raport pod tytułem „*Deliver on Gender Equality*” wyznacza ze względu na przyjęte priorytety kierunek działań i inicjatyw w obrębie prac rządu – raport ten został przyjęty przez wszystkie ministerstwa, których dotyczył. We Francji przyjęta właśnie Karta Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn stanowi rezultat szeroko zakrojonej partnerskiej współpracy władz rządowych i lokalnych z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego. Karta ta wytycza strategię działań na następne trzy lata. W innych krajach również obserwuje się podejmowanie działań w rodzaju szkoleń na temat problematyki równości płci czy budowania mechanizmów skutecznego działania w instytucjach z konieczności zaangażowanych w procesy włączania perspektywy równości.

Zagadnienie szkoleń na temat problematyki równości płci oraz budowania mechanizmów skutecznego włączania perspektywy równości pojawia się często jako najtrudniejszy, ale i najpilniejszy obszar działania. Inne przeszkody łączą się zazwyczaj z poziomem skuteczności wypracowanych mechanizmów implementacji, z brakiem podstawowych narzędzi kontroli skuteczności wdrażania strategii albo po prostu z brakiem prawdziwego zrozumienia dla konieczności i politycznego znaczenia perspektywy równości.



Odpowiedź na pytanie o narzędzia szacowania wpływu podejmowanych działań na sytuację obu płci (*gender impact assessment*), jako podstawowe pytanie zarówno przy przyjmowaniu takiej czy innej linii postępowania, jak i przy jej monitorowaniu i ocenie, jest podstawowym zadaniem działań na rzecz równości płci. Dla wielu krajów jednak takie podejście okazuje się czymś zupełnie nowym.

Zalecenia odnośnie potrzeby opracowania skutecznych narzędzi oceny podjętych działań, takich jak dane, statystyki i wskaźniki, zostały zawarte w dokumencie końcowym 23. Specjalnej Sesji Zgromadzenia Ogólnego w 2000 r. Wymaga się w nim od państw członkowskich, żeby:

„zapewniały istnienie krajowych urzędów statystycznych oraz finansowe i instytucjonalne wsparcie zbierania, przetwarzania i rozpowszechniania danych z uwzględnieniem takich aspektów jak płeć, wiek czy inne odpowiednie czynniki, publikowanych szeroko i stanowiących podstawę do podejmowania decyzji z uwzględnieniem analizy sytuacji każdej z płci, monitorowania i wzmacniania wymiaru równościowego w działaniach oraz wspierania dalszej pracy mającej na celu rozwijanie statystyk i wskaźników, zwłaszcza w obszarach, gdzie daje się odczuć szczególnie brak informacji” (paragraf 77a).

Następnie podkreśla się, że zintegrowana strategia włączania perspektywy równości płci wymaga konkretnych narzędzi, aby była w pełni skuteczna. A zatem państwa członkowskie muszą:

„wypracować i wprowadzić struktury, wytyczne i inne praktyczne narzędzia i wskaźniki w celu przyspieszenia włączenia perspektywy równości, w tym badania uwzględniające sytuację płci, narzędzia analityczne, metodologię, a także szkolenia, studia nad konkretnymi przypadkami, statystyki i szerzenie informacji” (paragraf 80).

Należy zwrócić uwagę, że jest to obszar działań, gdzie daje się zauważyć znaczący postęp w porównaniu do zapisów Pekińskiej Platformy Działania, którą uzupełnia i aktualizuje dokument przyjęty na 23. Sesji. Coraz wyraźniej są precyzowane wymagania co do metod opracowywania, wdrażania, monitorowania i oceny linii postępowania oraz skutecznego wdrażania strategii włączania perspektywy równości, ustalone na podstawie już wykorzystywanych narzędzi, statystyk, wskaźników itp. Wiemy już, że ścisła wiedza na temat sytuacji kobiet i mężczyzn,



jaką zawdzięczamy analizie statystyk i wskaźników uwzględniających kryterium płci, jest podstawowym warunkiem planowania wszelkich działań i podstawą monitorowania wpływu programów mających ją zmienić.

W okresie, jaki upłynął od Konferencji Pekińskiej w 1995 r., dokonał się zauważalny postęp w stosowaniu wskaźników szacowania wpływu na społeczno-kulturalną sytuację płci (*gender impact assessment*). Dwa aspekty zasługują na szersze przedstawienie. Pierwszy wiąże się z rozwojem statystyk i innych wskaźników, zarówno ilościowych, jak i jakościowych, dzięki którym lepiej rozumiemy teraz różnice pomiędzy sytuacją mężczyzn i kobiet. Po drugie, daje się zauważyć rozwój instrumentów pomocnych w równoważeniu wpływu podejmowanych działań na sytuację obu płci.

Pierwszy z wymienionych aspektów, w tym zwłaszcza praca nad danymi statystycznymi, wydaje się spotykać z zainteresowaniem ze strony krajów tak Europy Zachodniej, jak i Wschodniej oraz Środkowej. Tymczasem drugi aspekt, związany z szacowaniem wpływu podejmowanych działań na sytuację płci, wydaje się przedmiotem troski nielicznych zaledwie krajów, a w wielu innych wciąż jest niemal nieuwzględniany.

W niektórych krajach kładzie się szczególny nacisk na rozwój prac nad gromadzeniem i analizowaniem danych statystycznych segregowanych ze względu na płeć. Zwraca się też uwagę na publikowanie i rozpowszechnianie zebranych w ten sposób informacji, postrzeganych jako podstawa dalszych badań nad przyjmowanymi liniami postępowania oraz punkt wyjścia do dalszych opracowań kierunków działania i programów uwzględniających aspekt równości płci.

W niektórych przypadkach państwa skłaniają się do zawierania umów z krajowymi instytucjami zajmującymi się badaniami statystycznymi, urzędami lub agencjami statystycznymi w celu zagwarantowania ciągłości procesów badawczych. W kilku innych krajach doszło do utworzenia specjalnych oddziałów wewnątrz tych urzędów, których zadaniem jest analizowanie danych ze szczególnym uwzględnieniem płci. Można to uznać za inny sposób realizowania tego samego celu.



Warto wymienić kilka interesujących przykładów. Na Litwie statystyki uwzględniające podział na płeć zostały uznane za jeden z najważniejszych obszarów objętych Programem na rzecz Równych Szans Kobiet i Mężczyzn. We Włoszech przyjęto ustawę o zbieraniu danych statystycznych z podziałem na płeć. W Wielkiej Brytanii Porozumienie Sektora Publicznego (*Public Sector Agreement*) wykorzystuje szeroki zakres wskaźników pozwalających mierzyć postępy strategii włączania perspektywy równości. W przypadku Danii wprowadzono w 2003 r. internetowe narzędzie umożliwiające raportowanie działań na rzecz równości płci. W Portugalii zawarto porozumienie obejmujące centralny urząd statystyczny, krajowe instytucje działające na rzecz równości oraz organizacje pozarządowe. Ma ono na celu utworzenie i prowadzenie bazy danych dotyczących równego statusu kobiet i mężczyzn. Internetowe bazy danych są w tej chwili dopracowywane w kilku następnych krajach. Stanowią nie tylko użyteczne narzędzie badania sytuacji kobiet i mężczyzn, ale i skuteczny instrument monitorowania postępów na obszarze równości płci.

Drugi z wymienionych aspektów, rozwój instrumentarium szacowania wpływu działań państwowych na sytuację obu płci (*gender impact assessment*), zarówno w fazie planów, jak też w fazie wdrażania, monitorowania i oceny, wydaje się przedmiotem zainteresowania w wielu krajach, choć konkretny wymiar znalazło w kilku zaledwie przypadkach. Przede wszystkim można tu wymienić kraje nordyckie, ale też Holandię, Niemcy, Wielką Brytanię. Wszystkie te kraje zarejestrowały znaczne postępy w pracy nad stworzeniem potrzebnych narzędzi.

Ostatnim przejawem działań, jaki należy wziąć pod uwagę w perspektywie strategii włączania perspektywy równości, jest tzw. budżetowanie z uwzględnieniem specyfiki płci (*gender budgeting*), które można rozumieć jako instrument polityki finansowej. Wymaga ono wprowadzenia na etapie decyzji budżetowych podejścia zorientowanego na sytuację zależnie od płci – dotyczy to zarówno opracowywania priorytetów budżetowych, planowania wydatków, jak i wdrażania budżetu. Ostatecznie przyjęcie tej perspektywy powinno prowadzić do sprawiedliwej dystrybucji zasobów, zgodnej z potrzebami wszystkich obywateli, tak kobiet, jak i mężczyzn.

Tylko w czterech krajach europejskich podjęto dotychczas działania zmierzające do uwzględniania perspektywy płci w kwestiach budżetowych. W Niemczech utworzono w 2003 r. specjalny podzespół międzyministerialnego zespołu na rzecz



włączania perspektywy równości płci, którego zadaniem jest przedłożenie sugestii na temat włączenia tej perspektywy w planowanie budżetu na szczeblu federalnym. W Norwegii ministerstwa rozpoczęły prace nad tworzeniem budżetu z uwzględnieniem różnic w sytuacji obu płci. W Szwecji zapoczątkowano wysiłki na rzecz włączenia perspektywy równości płci do procesów planowania finansów państwa. W Wielkiej Brytanii kilka resortów przygotowuje projekt mający na celu zbadanie, jak analiza z uwzględnieniem różnic sytuacji ekonomicznej w zależności od płci może wpłynąć na planowanie wydatków budżetowych.

Podsumowując: kiedy mówimy o skutecznej realizacji strategii włączania perspektywy równości płci we wszystkich wymiarach życia politycznego i społecznego, w tym o strukturach i narzędziach umożliwiających jej odpowiednie funkcjonowanie, właściwie wszędzie widać początki tego procesu, aczkolwiek w różnych krajach przybierają one różne postacie i nie wszędzie prowadzone są w takim samym zakresie. W niektórych przypadkach mamy do czynienia ze wstępną dopiero fazą rozumienia zasadności takiego spojrzenia. W innych krajach jest to już faza ustanawiania podstaw skutecznego funkcjonowania. Tylko o niektórych krajach można powiedzieć, że proces włączania perspektywy równości trwa od dłuższego czasu i można przystąpić do jego monitorowania i oceny. Warto jednak odnotować rzecz pozytywną: strategia włączania perspektywy równości staje się obiektem troski zarówno w państwach o długiej tradycji działań nad równym statusem płci, jak i w krajach, gdzie demokracja funkcjonuje od niedawna, a działania na tym polu dopiero się rozpoczęły. We wszystkich jednak przypadkach należy nadal pracować nad ciągłym postępem włączania perspektywy równości. Nie wolno zapominać, że wciąż jest to obszar, na którym decydującą rolę odgrywają mechanizmy instytucjonalne.



Rada Europy

Aktywna rola Rady Europy w promocji zasady wdrażania kulturowej perspektywy płci polega na rozpowszechnianiu informacji, organizowaniu międzynarodowych konferencji oraz włączaniu perspektywy równości do własnych struktur. Działania mające na celu wdrożenie i promocję perspektywy równości Rada Europy realizuje inicjując badania i studia, wypracowując zalecenia i organizując szkolenia poszerzające świadomość.

Badania i studia

W 1995 r. Rada Europy powołała Grupę Specjalistów ds. Wdrażania Kulturowej Perspektywy Płci (Group of Specialist on Mainstreaming). Grupa została utworzona pod auspicjami Komitetu Sterującego na Rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn (Steering Committee for Equality between Women and Men – CDEG), międzyrządowego ciała złożonego z reprezentantów państw członkowskich. W 1998 r. Grupa opracowała kompleksowy raport na temat zasady wdrażania kulturowej perspektywy płci, który stał się podstawą niniejszej publikacji.

W 2001 r. CDEG utworzył Grupę Specjalistów ds. Włączania Perspektywy Równości w Szkołach (Group of Specialist on Promoting Gender Mainstreaming in Schools), której celem jest ocena funkcjonujących struktur decyzyjnych w praktyce oraz wypracowanie nowych metod i środków włączania perspektywy równości w systemie edukacji. Grupa sporządziła raport na temat sposobów realizacji wdrażania perspektywy równości płci w szkołach. Wśród metod wskazane zostały między innymi treningi dla nauczycieli; w raporcie podkreślono również konieczność rewizji programów nauczania, podręczników i pomocy dla nauczycieli oraz włączenia przykładów dobrych praktyk.

CDEG po przeanalizowaniu różnych metod, za pomocą których może być włączana perspektywa równości, skonstatował, że za priorytet należy uznać włączanie perspektywy równości do procedur tworzenia budżetu (*gender budgeting*). Komitet przygotował wstępne studium na ten temat i w 2004 r. powołał do życia specjalną grupę ds. wdrażania perspektywy równości w tym zakresie, odpowiedzialną za przygotowanie raportu, którego celem będzie upowszechnienie w państwach członkow-



skich wiedzy na temat tzw. budżetowania z uwzględnieniem specyfiki płci. Celem raportu jest dostarczenie konkretnych przykładów ilustrujących różne sposoby włączania perspektywy równości do procedur tworzenia budżetów i oceny ich wpływu na podział zasobów finansowych zgodnie z zasadą równości kobiet i mężczyzn.

Wytyczne i zalecenia

Komitet Ministrów Rady Europy, w ślad za opublikowaniem wspomnianego raportu Grupy Specjalistów ds. Wdrażania Kulturowej Perspektywy Płci, w październiku 1998 r. przyjął Rekomendację nr R (98) 14 w sprawie zintegrowanej strategii na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn (zob. Aneks I). Dokument ten wzywa kraje członkowskie do upowszechniania treści zawartych w raporcie i zachęca do wykorzystywania opisanych metod praktycznego wdrażania tej strategii w sektorze publicznym i prywatnym.

Komitet Ministrów skierował również Apel do Komitetów Sterujących Rady Europy w sprawie włączania perspektywy równości, w którym zachęcił do czerpania inspiracji z raportu i wdrażania strategii w ramach programów i działalności. (zob. Aneks II)

Podnoszenie świadomości

W 1999 r. w Atenach odbyła się konferencja „Perspektywa równości: krok w XXI stulecie”, podczas której przeanalizowano, w jaki sposób można włączać perspektywę równości w określonych obszarach. Przedstawiono również konkretne przykłady programów i projektów na poziomie lokalnym, regionalnym i ogólnokrajowym.

W ramach Rady Europy powołano do życia Nieformalną Sieć Wdrażania Kulturowej Perspektywy Płci, która służy jako forum corocznych spotkań specjalistów z dziedziny *gender mainstreaming* z ekspertami z innych obszarów. Podczas spotkań omawiane są metody promocji strategii włączania perspektywy równości w poszczególnych obszarach życia społecznego. Ich uczestnicy wymieniają informacje na temat skutecznych rozwiązań i zastanawiają się nad metodami przełamywania barier w implementacji strategii. Jednym z celów tego forum jest zainicjowanie tworzenia tego typu sieci współpracy również na szczeblach narodowych i regionalnych. Podczas pierwszego spotkania w październiku 2002 r. poruszono problem



wdrażania perspektywy równości w sferze polityki społecznej; rok później omówiono wdrażanie kulturowej perspektywy płci we władzach lokalnych i regionalnych. W roku 2004 tematem spotkania był system edukacji.

W ramach poszerzania świadomości CDEG współpracuje również z innymi komitetami sterującymi na rzecz włączenia strategii do ich działalności.

Komisja Europejska

Artykuł 2 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) stwierdza, że jednym z jej zadań jest popieranie równości kobiet i mężczyzn. W artykule 3 zapisano, iż we wszystkich swoich działaniach Wspólnota będzie zmierzać do zniesienia nierówności oraz wspierać równość kobiet i mężczyzn.

Już Trzeci Średniookresowy Wspólnotowy Program Działań na rzecz Równości Szans Kobiet i Mężczyzn na lata 1991–1995 promował włączanie perspektywy równości płci we wszystkie obszary działania administracji państwowej krajów członkowskich. Kwestia ta była także centralnym zagadnieniem w realizowanym w latach 1996–2000 Czwartym Wspólnotowym Programie Działania.

Komisja Europejska (KE) w 1996 r. przyjęła *Komunikat na temat włączania równych szans kobiet i mężczyzn we wszystkie polityki i działania Wspólnoty*, w którym zapisano, iż włączanie perspektywy społeczno-kulturowej tożsamości kobiet i mężczyzn zakłada „mobilizację we wszystkich dziedzinach polityki i z użyciem wszelkich dostępnych środków na rzecz osiągnięcia równości poprzez czynne i otwarte uwzględnianie, już na etapie planowania, skutków wszystkich decyzji politycznych dla sytuacji mężczyzn i kobiet”.

Zobowiązana uregulowaniami Traktatu (TWE), wynoszącymi zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn do jednego z naczelných zadań i celów Wspólnoty, Komisja Europejska systematycznie i w sposób ciągły pracuje nad udoskonalaniem starych i wypracowywaniem nowych narzędzi wspomagających jej wdrażanie. Najważniejszym z nich jest Wspólnotowa Strategia na rzecz Równości Płci 2001–2005, której jednym z celów jest koordynacja działań instytucji UE



na rzecz równych szans, a w szczególności współpraca z władzami krajów członkowskich posiadającymi kompetencje w tym obszarze. Strategia ta realizowana jest m.in. poprzez Program dotyczący Wspólnotowej Strategii na rzecz Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn 2001–2005, celem którego jest promocja równości płci, w szczególności przez rozpowszechnianie wartości tkwiących u podstaw zasady równości płci, dokonywanie oceny skuteczności i efektów prowadzonych polityk oraz rozwijanie zdolności instytucjonalnej do promocji równości płci (m.in. budowanie sieci wymiany informacji i dobrych praktyk). Działania podejmowane w ramach programu to:

- analiza działań i decyzji politycznych pod kątem równości płci,
- współpraca międzynarodowa polegająca na wymianie doświadczeń i dobrych praktyk,
- akcje poszerzania świadomości, publikacje, kampanie informacyjne.

Dostęp do programu jest otwarty zarówno dla organów państwowych, jak i organizacji pozarządowych oraz partnerów społecznych zaangażowanych w przeciwdziałanie dyskryminacji.

Równolegle w 1995 r. KE ustanowiła specjalną strukturę do spraw włączania perspektywy równości płci – Grupę Komisarzy ds. Równości Szans, kierowaną przez przewodniczącą Komisji. Ciałem to, reprezentujące najwyższy szczebel hierarchii politycznej WE, jest uważane za najważniejszy instrument wdrażania perspektywy równości. Stały proces ewaluacji działań prowadzonych na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn ma formę corocznej oceny postępów. Każda Dyrekcja Generalna nominuje urzędnika, który jest odpowiedzialny za weryfikowanie z perspektywy płci wszystkich opracowywanych w niej programów i dokumentów. Wsparcie Grupie Komisarzy ds. Równości Szans w zakresie realizacji strategii włączania perspektywy płci zapewnia specjalny zespół złożony z przedstawicieli wszystkich służb Komisji (Inter-service Group on Gender Equality), powołany jako jej zaplecze zarówno merytoryczne, jak i organizacyjne. Zespół ten przyczynił się do znacznego podniesienia świadomości w zakresie działań Wspólnoty podejmowanych na rzecz równości szans i umożliwił osiągnięcie porozumienia w sprawie kontynuacji działań. Stał się on forum dyskusji i wymiany informacji na temat kształtu bieżącej i przyszłej polityki równości prowadzonej przez Wspólnotę.



Wsparciem dla KE jest również Komitet Doradczy na Rzecz Równych Szans Kobiet i Mężczyzn, który wypracowuje opinie i rekomendacje dotyczące procesu wdrażania perspektywy płci.

W 2003 r. została także powołana Grupa Robocza Wysokiego Szczebla ds. Włączania Perspektywy Równości, w skład której wchodzić wysocy urzędnicy, przedstawiciele wyspecjalizowanych w zakresie polityki równego traktowania ciał i agencji działających w państwach członkowskich.

Z inicjatywy KE odbywa się wiele konferencji i spotkań na najwyższym szczeblu na temat równości szans, w tym nieformalne spotkania ministrów ds. równego traktowania kobiet i mężczyzn organizowane przez kolejne prezydencje.

W celu poprawy wykorzystywania funduszy strukturalnych na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w 2000 r. KE wydała specjalny komunikat „Wdrażanie zasady równych szans kobiet i mężczyzn w programach i projektach finansowanych w ramach funduszy strukturalnych”. Od 2004 r. działa również Grupa Robocza Wysokiego Szczebla ds. Gender Mainstreaming w Funduszach Strukturalnych.

Jakkolwiek polityką wdrażania perspektywy kulturowej tożsamości płci są objęte wszystkie sfery działalności Wspólnoty, niektóre z nich, jak np. sfera zatrudnienia, fundusze strukturalne, programy podnoszenia świadomości, zyskują specjalne znaczenie. Wysocy urzędnicy Komisji Europejskiej odpowiedzialni za te obszary są specjalnie szkoleni pod kątem włączania perspektywy równości. Finansowanie zintegrowanego wdrażania zasady równości płci opiera się w większości na realokacji środków.

Jako jedyna instytucja UE wyposażona w inicjatywę legislacyjną, KE wysuwa nowe propozycje dotyczące uregulowań wspólnotowych w zakresie równości płci.

KE może bazować na kilku niezbędnych wymogach wstępnych i warunkach sprzyjających włączaniu perspektywy równości. Ma ona wieloletnią tradycję działań politycznych na rzecz równości płci i koncentruje się zwłaszcza na równoważeniu udziału obu płci w procesie podejmowania decyzji. Ma również doświad-



czenie w korzystaniu z wiedzy akademickiej i innej wiedzy specjalistycznej. W tym miejscu należy wspomnieć o działalności Komitetu na Rzecz Praw Kobiet Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Lobby Kobiet i badaczy w zakresie studiów kobiecych.

Metody działania Komisji Europejskiej:

- podwójne podejście (*dual approach*): równoległe wdrażanie perspektywy równości i stosowanie selektywnych działań, których celem jest zmniejszanie nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami,
- ocena wpływu danych działań i aktów prawnych na sytuację płci (GIA – gender impact assessment),
- treningi podnoszenia świadomości skierowane do wyższego szczebla urzędników KE,
- monitoring, wyznaczanie docelowych kryteriów, segregowanie danych statystycznych według płci.

Niezwykle ważnym narzędziem wdrażania perspektywy kulturowej tożsamości płci jest wspomniana wyżej ocena wpływu danych działań i aktów prawnych na sytuację płci. Aby ułatwić posługiwanie się tym narzędziem, opublikowany został pod auspicjami KE specjalny „Przewodnik po zasadach oceniania wpływu działań” (Guide to gender impact assessment).

Obszar równego traktowania kobiet i mężczyzn jest przykładem, jak wola polityczna zainicjowała proces, którego kontynuacją było ustanowienie struktur organizacyjnych i rozwój narzędzi służących implementacji strategii i jej monitorowaniu.



Austria

Austria postrzega włączanie perspektywy równości jako kolejną metodę eliminowania strukturalnych przeszkód powstrzymujących kobiety od pełnego udziału we wszystkich sferach życia, zwłaszcza politycznego.

Zgodnie z decyzją Rady Ministrów o wdrażaniu perspektywy równego statusu płci na poziomie rządu federalnego, w lecie 2000 r. powstała międzyministerialna grupa robocza na rzecz włączania perspektywy równości (IMAG Gender Mainstreaming) pod egidą Federalnego Ministerstwa Zdrowia i Kobiet. W marcu 2001 r. dla członków tej grupy zorganizowano całonocne seminarium szkoleniowe. W wyniku tego seminarium uformowały się trzy grupy robocze, zajmujące się odpowiednio trzema podstawowymi tematami:

Zagadnienie 1. Projekty i wytyczne

Głównym zadaniem tej grupy roboczej jest wypracowanie analitycznych narzędzi planowania, zastosowania i oceny włączania perspektywy równości w projektach i opracowywanych ustawach.

Zagadnienie 2. Informacja, budowanie świadomości i wrażliwości

Ta grupa robocza zajmuje się opracowywaniem koncepcji i poszerzaniem zasięgu informacji dotyczących strategii włączania perspektywy równości płci.

Zagadnienie 3. Struktury, zasoby i reprezentacja

Zadaniem tej grupy jest opracowanie koncepcji włączania perspektywy równości w działalność administracyjną, ze szczególnym uwzględnieniem zasobów finansowych i personalnych.

Rekomendacje opracowane przez każdą z grup stały się podstawą dalszych decyzji Rady Ministrów. W kwietniu 2002 r. podjęto decyzję o wyraźnym zdefiniowaniu priorytetów rządowych w kwestii włączania perspektywy równości w roku następnym.



W maju 2002 r. nastąpiło uruchomienie specjalnej strony internetowej poświęconej strategii pod adresem „<http://www.imag-gendermainstreaming.at/>” w ramach strony Federalnego Ministerstwa Zdrowia i Kobiet. Celem uruchomienia strony było udostępnienie całościowego wglądu w działalność prowadzoną na poziomie ogólnokrajowym i regionalnym. Intencją jest przedstawienie przykładów skutecznych działań na różnych poziomach oraz zapoczątkowanie tworzenia aktywnej sieci włączania perspektywy równości. Na spotkaniu ekspertów w grudniu 2003 r. opracowano również szkolenia praktyczne wspomagające włączanie perspektywy równości płci.

Kolejnym forum informacji, a także platformą działań skupionych na włączaniu perspektywy równości, jak również stwarzania równych szans na rynku pracy, jest jednostka koordynująca działania w ramach absorpcji środków z Europejskiego Funduszu Strukturalnego (ESF), tzw. GeM Co-ordination Unit.

Znajomość podstawowych zasad włączania perspektywy równości została uznana za jeden z priorytetów najnowszej ustawy dotyczącej szkoleń pracowników i krajowej polityki zatrudnienia.

W marcu 2003 r. zorganizowano dyskusję przy okrągłym stole trenerów zajmujących się włączaniem perspektywy równości na poziomie krajowym i międzynarodowym. Dyskusja miała na celu zdefiniowanie kryteriów oceny jakości pracy trenerów tej specjalności.

W marcu 2004 r. rząd Austrii po raz trzeci podjął decyzję o wzmożeniu działań zmierzających do włączania perspektywy równości przez wszystkie ministerstwa i na wszystkich szczeblach procesu decyzyjnego.



Chorwacja

W Narodowym Programie na Rzecz Równości Płci na lata 2001–2005 umieszczono liczne zadania programowe mające na celu włączanie perspektywy równości w jak najszerszym zakresie, zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej.

Polityczną wolę włączania perspektywy równości wyraża Ustawa o równości płci, której artykuł 3 uznaje włączanie perspektywy równości za obowiązek prawny i nakazuje ciałom ustawodawczym i administracyjnym na poziomie państwowym oraz samorządów regionalnych i lokalnych na każdym etapie planowania, przyjmowania i wdrażania poszczególnych decyzji szacowanie i ocenę ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn, z intencją faktycznego zrównywania statusu obu płci.

Podjęto kroki w celu włączania perspektywy równości, rozumianej jako podstawowe założenie polityki Republiki Chorwacji. Wśród tych posunięć wyróżnia się wprowadzenie zasady równego statusu płci w ramach Rządowej Strategii Bezpieczeństwa na rok 2002. Mocą przyjętej również w 2002 r. Ustawy o obronności ustanowiono Komitet Równości Płci działający w ramach Ministerstwa Obrony, którego celem jest wprowadzenie w życie zasad równego traktowania i równego statusu kobiet i mężczyzn, a także zapewnienie równego dostępu i równych szans przedstawicielom obu płci. Również w krajowym Programie na rzecz Rodziny z 2002 r. znajdują się zapisy o dzieleniu się przez kobiety i mężczyzn obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi, ze szczególnym naciskiem na stwarzanie równych szans dla obu płci.

W celu upowszechniania zasad równości płci oraz wiedzy o strukturach państwowych zobowiązanych do ich realizacji wydano podręcznik „Zintegrowana strategia na rzecz równego statusu płci w praktyce”; zorganizowano też seminarium dotyczące tego zagadnienia dla członków Rządowej Komisji Republiki Chorwacji na rzecz Równości Płci, członków Komitetu Równości Płci Parlamentu Chorwacji oraz członków partii politycznych.



Dania

Ustawa o równości płci wprowadza wymóg, by wszystkie władze publiczne włączały perspektywę równości płci przy ustalaniu zadań i promowały równość płci zarówno w podejmowanych działaniach, jak i stanowionych regulacjach.

W 2000 r. minister ds. Równego Statusu Płci zainicjował międzyministerialny projekt rozwojowy na rzecz włączania perspektywy równości. Celem projektu jest wyraźne uwzględnianie aspektu równościowego we wszelkiej działalności publicznej, w podejmowanych inicjatywach, w procesach legislacyjnych i pracach nad rutynowymi zadaniami. Grupa sterująca została utworzona w marcu 2001 r. W 2004 r. składała się z dwudziestu członków (w tym dziewięciu kobiet i jedenastu mężczyzn) – wszyscy byli wysokiej rangi przedstawicielami 18 ministerstw. Zadaniem grupy była wymiana doświadczeń, upowszechnianie rezultatów tej wymiany, a także monitorowanie procesu włączania perspektywy równości oraz testowanie opracowywanych projektów. Grupa Sterująca ds. Włączania Perspektywy Równości (Steering Group on Mainstreaming) opublikowała w czerwcu 2002 r. Plan Włączania Perspektywy Równości, ustanawiający główne cele działalności na lata 2002–2006. Plan ten można znaleźć na stronie „<http://www.lige.dk/>”, w menu „publikacje”.

Ustanowiono sieć współpracujących ze sobą urzędników ministerstw odpowiedzialnych za koordynowanie strategii włączania perspektywy równości. Sieć ta jest profesjonalnym forum, na którym zainteresowani mogą znaleźć potrzebne im informacje i wymieniać się doświadczeniami.

Finlandia

Podstawą włączania perspektywy równości do polityki jest zapis konstytucyjny dotyczący podstawowych praw obywatelskich, wyłożony następnie w ustawie o równości. Ogólne zobowiązanie władz publicznych do działań na rzecz zrównywania statusu kobiet i mężczyzn zostało uznane za integralną część procesów legislacyjnych. Od 2004 r. wytyczne zostały wzbogacone o zapis zalecający uwzględnianie wpływu każdej z przedkładanych do przyjęcia przez rząd ustaw na proces równoważenia sytuacji kobiet i mężczyzn.



Pierwszy fiński projekt włączania perspektywy równości płci rozpoczął się w 1998 r. i trwał do 2001 r. Celem projektu był rozwój metod promocji zasady równości pomiędzy kobietami i mężczyznami w działaniach podejmowanych przez administrację publiczną, zwłaszcza na etapie planowania, jak również podejmowania decyzji, implementacji, monitoringu i oceny. Projekt miał na celu stworzenie narzędzi uwzględniania kwestii płci, takich jak narzędzia do sporządzania ekspertyz dotyczących organizacji pracy i zatrudniania personelu, metody szkoleń w zakresie perspektywy równościowej, metody oceny przygotowywania budżetu i metody projektowania propozycji legislacyjnych.

Ministerstwa zobowiązały się promować równość szans, wdrażając wybrane projekty w ramach prac resortu.

Działania na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn oraz włączanie perspektywy równości są wpisane w aktualny program działań rządu. Założeniem jest stosowanie perspektywy równości przez wszystkich ministrów wchodzących w skład rządu we wszystkich działaniach administracji państwowej. Opracowywane są metody równoważenia sytuacji kobiet i mężczyzn przez przemyślane pod tym kątem działania polityczne; zostaną one włączone w proces legislacyjny i uwzględnione w planowaniu budżetu państwa. Planowane jest też ustawiczne poszerzanie wiedzy o zagadnieniach równości płci w obrębie administracji państwowej.

Ministerstwo Spraw Społecznych i Zdrowia przeprowadziło w 2004 r. pilotażowy projekt włączania perspektywy równości. Celem projektu jest dopracowanie metod wzmacniania równego statusu kobiet i mężczyzn w administracji państwowej. Model wprowadzania perspektywy równości poddawany jest testom i korygowany z uwzględnieniem podstawowych doświadczeń zebranych w Ministerstwie Spraw Społecznych i Zdrowia w taki sposób, żeby możliwe było następnie skonstruowanie uogólnionego modelu, przystającego do działań wszystkich organów administracji państwowej. Począwszy od 2004 r. model ten zacznie być stosowany również w innych ministerstwach i agendach rządowych.

Ministerstwo Spraw Społecznych i Zdrowia stosuje zasadę włączania perspektywy równości już od czerwca 2002 r.



Wytyczne zalecają:

- Szacowanie możliwego wpływu ustaw na proces równoważenia statusu kobiet i mężczyzn już podczas prac przygotowawczych nad ustawą. Rezultaty wstępnych ocen i sposoby ich uwzględniania opisuje się w dokumentach przygotowawczych, a następnie włącza do komentarzy do danej ustawy. Jeśli uznaje się, że proponowana ustawa nie ma żadnego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn, to również zostaje to zapisane w komentarzu.
- Uwzględnianie założeń polityki wspierania równości płci w innych niedotyczących jej bezpośrednio projektach.
- Wspieranie równego statusu płci w polityce personalnej.
- Zawieranie umów docelowych między ministerstwami a ich agendami i podległymi im instytucjami.

W szacowaniu wpływu konkretnych działań na równoważenie statusu kobiet i mężczyzn zwraca się uwagę na następujące czynniki:

- status finansowy;
- możliwość wypełniania obowiązków rodzicielskich i godzenia życia rodzinnego z zawodowym;
- edukację, szkolenia i możliwości rozwoju osobistego;
- możliwości pracy, zatrudnienie i bezrobocie, jakość pracy, rozwój umiejętności zawodowych i rozwój kariery;
- możliwości udziału i wpływu na życie społeczności;
- zdrowie, problemy zdrowotne i zapotrzebowanie na związane z tym usługi;
- bezpieczeństwo i poczucie zagrożenia przemocą;
- zapewnianie funkcjonowania w społeczeństwie;
- sposoby spędzania czasu wolnego, zainteresowania i rozrywki, potrzeby rekreacyjne;
- inne czynniki mające znaczenie dla równego statusu kobiet i mężczyzn.

W najnowszych poprawkach do ustawy równościowej proponowane jest obowiązkowe uwzględnianie szacowanego wpływu decyzji i działań politycznych na status kobiet i mężczyzn. Włączaniu perspektywy równości służą szkolenia na najwyższym szczeblu. W programie rządowym znajduje się zapis o konieczności wzmocnienia prac nad upowszechnianiem wiedzy dotyczącej problematyki płci.



Hiszpania

Przygotowany na podstawie ustaleń Czwartej Światowej Konferencji w Sprawach Kobiet (Pekin, 1995 r.) Trzeci Hiszpański Krajowy Plan Działań na rzecz Równych Szans Kobiet i Mężczyzn (lata 1997–2000) zawierał po raz pierwszy zapis o uwzględnianiu perspektywy równości płci na etapie przygotowywania każdej z rządowych inicjatyw.

Obowiązujący obecnie Czwarty Plan Działań na rzecz Równych Szans Kobiet i Mężczyzn (lata 2003–2006) przewiduje coraz szersze i bardziej zdecydowane wprowadzanie perspektywy równości. Plan ten został przygotowany na podstawie Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci (2001–2005).

Najistotniejszym celem planu, rozłożonym na główne obszary działalności, jest włączenie perspektywy równości do wszystkich działań publicznych. Specjalną uwagę poświęcono następującym kwestiom:

- Wspieraniu dążeń do równego statusu kobiet i mężczyzn w życiu ekonomicznym, w tym włączeniu perspektywy równości do polityki zatrudnienia, zachęcaniu kobiet do wchodzenia na rynek pracy i eliminowaniu przeszkód utrudniających kobietom osiągnięcie takich samych warunków pracy, jakie przysługują mężczyznom.
- Popieraniu udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji, angażowaniu kobiet w podejmowanie decyzji w życiu politycznym, ekonomicznym i społecznym, wspieraniu awansów zawodowych kobiet w administracji publicznej.
- Pracy nad jakością życia kobiet, zwłaszcza wyrównywania ich sytuacji w następujących dziedzinach: ochronie zdrowia, edukacji, kulturze, ze szczególnym naciskiem na zapobieganie i eliminowanie ubóstwa oraz zjawiska wykluczania kobiet.
- Wprowadzaniu perspektywy równości w życiu obywatelskim, w szczególności w sferze legislacyjnej i sądowej oraz w działalności zapobiegającej przemocy wobec kobiet.
- Rozpowszechnianiu postaw równościowych, wspieraniu wartości i praktyk promujących równość, zwalczaniu stereotypów funkcjonujących w reklamie i mediach.



- Wspieraniu godzenia życia zawodowego i rodzinnego, również przez działania legislacyjne.
- Współpracy administracji publicznej z różnorodnymi instytucjami, wzmocnieniu udziału Hiszpanii w agendach międzynarodowych i wspieraniu współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz innymi instytucjami, np. Hiszpańską Agencją Współpracy Międzynarodowej.

Z ustaleń Instytutu ds. Kobiet wynika, że postulaty dotyczące promowania równości kobiet i mężczyzn zawarte w Czwartym Planie znalazły przełożenie na inne plany odnoszące się do zatrudnienia, kwestii rodzinnych czy zapobiegania społecznemu wykluczeniu.

Instytut ds. Kobiet bierze udział w Komitetach Monitorujących Programy Operacyjne Europejskich Funduszy Strukturalnych jako krajowy organ odpowiedzialny za wspieranie równości szans. W ramach partycypacji zapewnia pomoc techniczną w celu zagwarantowania uwzględnienia postulatów równościowych przy tworzeniu miejsc pracy czy możliwości awansu zawodowego. W 2002 r. powstała Specjalna Grupa ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn, której priorytetowym zadaniem jest uwzględnianie postulatów równości szans we wszystkich projektach współfinansowanych ze środków hiszpańskich funduszy strukturalnych w latach 2003–2006. Podstawowa działalność grupy polega na:

- Wypracowaniu programu edukacyjno-szkoleniowego skierowanego do personelu odpowiedzialnego za prowadzenie działań współfinansowanych ze środków funduszy strukturalnych.
- Przygotowaniu podręcznika pozwalającego ocenić działania podejmowane w ramach funduszy strukturalnych z perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn.
- Publikacji tego podręcznika w celu włączenia perspektywy równości do prac związanych z funduszami strukturalnymi.

Drugi Krajowy Plan Zapobiegania Przemocy Domowej zawiera, tak jak poprzedni, zasadę uwzględniania perspektywy równościowej. Perspektywa równości płci powinna zostać uwzględniona na wszystkich szczeblach i wszystkich etapach prac przez wszystkie podmioty działań związanych z kształtowaniem polityki zapobiega-



nia przemocy domowej. Działania powinny dotyczyć czterech obszarów: środków zapobiegawczych i upowszechniających wiedzę o przemocy, środków prawnych i proceduralnych, środków opieki społecznej oraz interwencji społecznych i badań.

Głównym celem projektu „Promocja lokalnych systemów równościowych”, współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach Wspólnotowej Inicjatywy Equal, jest przyspieszenie działań na rzecz wspierania i zachęcania kobiet do wchodzenia na lokalne rynki pracy oraz wprowadzenie perspektywy równości w lokalnych systemach promocji zatrudnienia, a tym samym przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Instytut ds. Kobiet we współpracy z Instytutem ds. Migracji i Spraw Społecznych oraz kilkoma instytucjami Autonomicznych Społeczności Galicji i Asturii podjął działania w celu wprowadzenia perspektywy równości płci na poziomie lokalnym. Działania te polegają przede wszystkim na pracy nad poprawą jakości życia kobiet żyjących na wsi (zwłaszcza kobiet niepełnosprawnych) i wymianie dobrych praktyk na szczeblu międzyregionalnym w celu maksymalizacji skuteczności włączania perspektywy równości.

W ramach projektu „OPTIMA – optymalizacja zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach” od 1996 r. Instytut ds. Kobiet wspiera, doradza i zapewnia narzędzia techniczne przedsiębiorstwom decydującym się na wprowadzanie równych szans. Rysujące się dzięki temu możliwości działania znacznie zwiększają szanse kobiet na równy udział w zyskach z procesów wzrostu ekonomicznego i społecznego postępu.

Ustawa z 13 października 2003 r. o sposobach oceny działań z perspektywy ich wpływu na status kobiet i mężczyzn stanowi, zgodnie z postulatami Platformy Peekińskiej, że „rząd oraz inne podmioty działań publicznych powinny promować aktywną i przejrzystą politykę włączania perspektywy równości płci we wszystkich planowanych liniach postępowania i programach działań. Zanim więc zostanie podjęta decyzja o ich przyjęciu, należy przeprowadzić analizę potencjalnych skutków dla sytuacji kobiet i mężczyzn”. Ustawa stanowi ważny krok w kierunku pełnej równości kobiet i mężczyzn, bo wprowadza obowiązek oceny i raportowania o wpływie opracowywanych ustaw i regulacji na sytuację kobiet i mężczyzn. W ten sposób wszystkie przyjmowane rozporządzenia, ustawy i procedury będą musiały się odnieść do specyficznych potrzeb kobiet, co pozwoli eliminować wszelkie formy dyskryminacji ze względu na płeć.



Niemcy

Rząd Niemiec podkreśla wagę działania na rzecz równości płci w swojej polityce. Prace nad faktycznym włączaniem perspektywy równości trwają od jesieni 1998 r. Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Osób Starszych, Kobiet i Młodzieży jest odpowiedzialne za wdrażanie podejścia równościowego we wszystkich obszarach polityki rządu federalnego.

Decyzją Rządu Federalnego z 23 czerwca 1999 r. w oparciu o artykuł 3 ustawy zasadniczej uznano równość kobiet i mężczyzn za podstawową przesłankę działalności rządu. Realizacji zasady równości płci służy także włączanie perspektywy równości do procesów podejmowania decyzji. 26 czerwca 2000 r. przyjęto dalsze ustalenia, zapisane w rozdziale drugim Wspólnych Reguł Proceduralnych Ministerstw Federalnych, zgodnie z którymi wszystkie resorty obowiązane są do włączania i uwzględniania tej perspektywy we wszystkich wymiarach działalności Rządu Federalnego – politycznych, normatywnych i administracyjnych. Rozdział drugi federalnej ustawy o równości również zobowiązuje do stosowania perspektywy równościowej we wszystkich działaniach.

W maju 2000 r. powstał międzyresortowy zespół wysokiego szczebla, którego celem jest wypracowanie kryteriów umożliwiających skuteczniejsze uwzględnianie problematyki płci zarówno w toku bieżących prac, jak i przy ustalaniu programów federalnych. W czerwcu 2000 r. zadanie wprowadzania perspektywy równościowej włączono do rządowego programu „Nowoczesne państwo – nowoczesna administracja”.

Zgodnie z najnowszymi wytycznymi rządu federalnego wszystkie resorty są zobowiązane do uwzględniania perspektywy równości we wszystkich swoich działaniach. W ciągu obecnej kadencji parlamentu wszystkie departamenty organizują pilotażowe projekty i szkółą pracowników, żeby byli w pełni przygotowani do działania z perspektywy równości płci w swojej codziennej pracy.

Pod koniec 2003 r. wspomniane projekty pilotażowe dobiegły końca. Rezultaty i doświadczenia nabyte w toku nauki zostały zebrane i podsumowane w skrypcie pt. „Sieć wiedzy – wprowadzanie perspektywy równości w działa-



niach administracji federalnej”, który znajduje się na stronie „<http://www.gender-mainstreaming.net>”.

Narzędzia rozwinięte w toku tych działań tak, by odpowiadały specyficznym potrzebom każdego resortu, zostały następnie opracowane w wersji gotowej do powszechnego zastosowania. W ten sposób powstała baza narzędzi do tworzenia rozwiązań prawnych, prowadzenia badań na potrzeby ministerstw oraz budowania kontaktów z obywatelami.

Zostały opracowane materiały pomocnicze pod roboczym tytułem „Perspektywa równości w pracach legislacyjnych”, na które zgłoszono pilne zapotrzebowanie w wydziałach odpowiadających za przygotowywanie ustaw, które uzyskały akceptację Grupy Roboczej ds. Wprowadzania Perspektywy Równościowej (IMA – Gender Mainstreaming). Materiały te wspomagają działy legislatorskie i ministerstwa zaangażowane w procesy konsultacyjne, mające oceniać, w jaki sposób przygotowywana ustawa będzie wpływać na politykę równościową. Materiały zawierają tzw. test powiązań z daną tematyką. Jeśli okazuje się, że dana ustawa może mieć negatywny wpływ na status kobiet i mężczyzn, materiały pomocnicze posłużą wypracowaniu kompromisu między jej przedmiotowymi założeniami i celami równościowymi. W materiałach uwzględniono doświadczenia zebrane w różnych ministerstwach. W lutym 2004 r. zostały one rozesłane przez Komitet Sekretarza Stanu do poszczególnych ministerstw z zaleceniem stosowania w codziennej pracy.

W październiku 2003 r. na Uniwersytecie Humboldta w Berlinie utworzono Centrum Wiedzy o Problematyce Płci finansowane przez Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Osób Starszych, Kobiet i Młodzieży. Ma ono funkcjonować jako niezależny ośrodek badawczy i konsultacyjny, którego działalność powinna w szczególności sposób wspierać włączanie perspektywy równości płci w prace rządu federalnego.



Norwegia

Zasada włączania perspektywy równości zawarta jest w Norweskim Akcie na rzecz Równości Płci (Norwegian Act on Gender Equality) z 1978 r. Ustawa stała się podstawą dla późniejszej pracy nad wprowadzaniem perspektywy równościowej w ministerstwach. Stanowi, że „władze publiczne powinny promować zasadę równości płci we wszystkich sektorach życia społecznego”. We wczesnych latach 80. ubiegłego wieku Ministerstwo ds. Dzieci i Rodziny rozpoczęło systematyczną i kompleksową pracę nad włączaniem perspektywy równości płci do codziennej pracy we wszystkich ministerstwach. W raporcie dla parlamentu (Storting) o polityce równości w 1985 r. zasada ta została przedstawiona wszystkim szczeblom administracji publicznej. Jej cele uznały wszystkie partie polityczne. W latach 1986–94 podjęto dwa Programy Działań na rzecz Równości.

Po zakończeniu programów w 1996 r. rząd wyznaczył w każdym ministerstwie sekretarzy stanu odpowiedzialnych za działania polityczne w sferze równości i włączanie perspektywy równości. W 1997 r. powołano Komitet Sekretarzy Stanu, którego zadaniem była promocja i monitorowanie tych działań. Komitetowi przewodniczy osoba zajmująca specjalnie w tym celu utworzone stanowisko w Biurze Premiera. Główna odpowiedzialność nadal spoczywa jednak na ministrze ds. równości płci.

Sekcja ds. Równości Płci w Ministerstwie ds. Dzieci i Rodziny, ogólnie odpowiedzialna za politykę równości, była inicjatorem włączania perspektywy równości płci we wszystkich ministerstwach i na wszystkich obszarach działań politycznych. Jednostka ta opracowała plany programów (1986–94) oraz podejmowała działania w zakresie przygotowania ministerstw do włączania perspektywy płci i rozwijania własnych planów w tym zakresie. Była również odpowiedzialna za inicjowanie prac, rozwijanie strategii, szkolenia, rozpowszechnianie informacji, monitoring i raport końcowy.

Cele programów

W pierwszym okresie programu wdrażania perspektywy równości płci kładziono nacisk na konkretną pracę, w tym zobowiązania i propozycje. Celem było wyczerpanie ministerstw na fakt, że perspektywa równości płci odnosi się do większości obsza-



rów politycznych. Każde ministerstwo przejmowało odpowiedzialność za proces jej wdrażania na własnym polu. Podkreślano, że perspektywa płci powinna być włączana już na etapie planowania w ministerstwach. Włączanie perspektywy płci powinno być procesem autonomicznym i stanowić integralną część bieżącego planowania i prac budżetowych w komisjach oraz przygotowywania ustaw parlamentarnych.

Obszar polityki

Polem wprowadzania perspektywy równości były wszystkie obszary polityczne. Wszystkie ministerstwa miały równocześnie zacząć uwzględniać tę perspektywę. Pewne obszary zostały uznane za ważniejsze od innych, ale wszystkie miały być monitorowane pod kątem odniesień w stosunku do płci. Wysokie umiejscowienie w politycznym planie działania nie było dostatecznym kryterium. Równie ważny był efekt dostrzeżenia nowych obszarów tej problematyki. Celem było uwzględnianie perspektywy równości na wszystkich obszarach i na wszystkich szczeblach procesu podejmowania decyzji politycznych.

Od 2000 r. zintensyfikowano wysiłki na rzecz wprowadzenia rządowej inicjatywy tworzenia budżetu z uwzględnieniem statusu kobiet i mężczyzn (*gender budgeting*). Pilotażowy projekt przeprowadziło Ministerstwo ds. Dzieci i Rodziny oraz Departament Planowania i Administracji we współpracy z Wydziałem ds. Równego Statusu Płci, mając na celu wypracowanie narzędzi i metod budżetowania. Wybrano niektóre obszary budżetu oraz niektóre z przyjętych rozwiązań, żeby ocenić ich wpływ na równość statusu kobiet i mężczyzn (*gender impact assessment*). Ministerstwo ds. Regionalnych i Muncypalnych, Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych oraz Ministerstwo Rolnictwa przeprowadziły zbliżone akcje. W 2002 r. po raz pierwszy udało się osiągnąć, że rządowa propozycja budżetowa na lata 2003–2004 zawierała aneks opisujący rozwiązania na rzecz równoważenia sytuacji kobiet i mężczyzn w wielu działach budżetu. Proces ten koordynowany jest przez Ministerstwo ds. Rodziny i Dzieci. Na rok 2003 opracowano plany budżetowania uwzględniające sytuację kobiet i mężczyzn w niemal wszystkich ministerstwach. Norwegia uczestniczy we wspólnym projekcie pięciu krajów nordyckich (lata 2004–2006) dotyczącym budżetowania z uwzględnieniem statusu kobiet i mężczyzn, w który zaangażowane są ministerstwa finansów oraz autorytety w sprawach równego statusu.



18 kwietnia 2002 r. norweski parlament przyjął znowelizowaną Ustawę o równości płci, zawierającą między innymi regulację o wzmocnieniu polityki na rzecz równego statusu płci prowadzonej przez władze publiczne w różnych obszarach działalności. Wszystkie przedsiębiorstwa zobowiązane są do wspierania równości wśród swoich pracowników i corocznego raportowania o postępach w tej dziedzinie.

Włączanie perspektywy równości cieszy się coraz większym zainteresowaniem ze strony władz regionalnych i lokalnych. Przyjmowane projekty koncentrują się na uwzględnianiu równego statusu kobiet i mężczyzn na poziomie planowania na szczeblu lokalnym i regionalnym oraz na procedurach oceniających działania ze względu na ich wpływ na sytuację obu płci (*gender impact assessment*). Rozpowszechnia się broszury informacyjne i wytyczne, ustala plany konkretnych działań i omawia sposoby oceny ich realizacji. Regionalne ośrodki badań nad statusem kobiet i mężczyzn zapewniają ekspertyzy z zakresu szacowania wpływu podejmowanych działań na sytuację kobiet i mężczyzn.

Portugalia

Globalny Plan na Rzecz Równości Szans (Global Plan for Equal Opportunities) w Portugalii został uruchomiony przez premiera w 1997 r. Był to rezultat pracy wszystkich ministerstw, wezwanych przez szefa rządu do zrewidowania swojej polityki z perspektywy równości płci. Kompetencje w dziedzinie monitorowania realizacji planu i ewaluacji jego rezultatów przekazano Wysokiemu Komisarzowi do Spraw Promocji Równości i Rodziny, który politycznie podlega premierowi. Ministerstwa odpowiedzialne były za działania resortowe. Kluczowymi elementami planu było wprowadzanie perspektywy równości w edukacji (włączenie problematyki równości płci do programów nauczania, jak również do profesjonalnych szkoleń i programów tworzenia miejsc pracy, szkoleń dotyczących kwestii równości płci dla urzędników państwowych, edukacji zawodowej w szkołach i systemu szkoleń dotyczących rynku pracy) i w statystyce (segregacja danych statystycznych ze względu na płeć). Perspektywa równości miała być stosowana w badaniach nad wpływem decyzji politycznych podejmowanych na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym na warunki życia kobiet i mężczyzn. Plan zakłada również pewne działania na szczeblu resortów.



Program przyjęty przez rząd 10 października 1999 r. przewiduje prowadzenie polityki na rzecz równości szans. Wprowadzanie perspektywy równości, jako że zakłada działalność na rzecz równości płci w każdym resorcie, zostało uznane za priorytet w działaniach rządu.

Plan lokalny

Komisja ds. Równości i Praw Kobiet od 1997 r. podjęła działania zmierzające do upowszechniania perspektywy równości na poziomie lokalnym. Mianowano doradców równościowych oraz wypracowano rozwiązania strukturalne na rzecz równości. Wyznaczeni przez władze lokalne doradcy ukończyli specjalne szkolenia, a następnie uczestniczyli w opracowywaniu programów szkoleń dla urzędników służby cywilnej administracji terenowej. Podjęto wiele inicjatyw na rzecz włączania perspektywy równości na poziomie lokalnym. Opracowano programy, metodologię i materiały szkoleniowe na temat zagadnień równościowych dla przyszłych szkoleniowców oraz dla pracowników socjalnych i funkcjonariuszy służby publicznej, takich jak prawnicy czy inspektorzy pracy. W maju 2001 r. przyjęto ustawę, zgodnie z którą parlament co roku powinien rozpatrywać raport na temat postępów w zakresie równości płci w obszarze zatrudnienia, pracy i szkoleń zawodowych.

Fundusze strukturalne

Wspólnotowe fundusze strukturalne obejmują środki na działania na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn; w programie operacyjnym „Zatrudnienie, szkolenia i rozwój społeczny” opracowano specjalną strategię zrównywania statusu kobiet i mężczyzn. Ma ona w założeniu propagować równość między kobietami i mężczyznami, zarówno przez wspieranie pozytywnych działań, jak i przyjęcie perspektywy równości płci we wszystkich obszarach działalności. Zakłada wypracowanie całościowej zintegrowanej strategii wspierania równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym oraz w procesach podejmowania decyzji i prace nad zmianą kulturowo akceptowanych ról społecznych.

Pierwszym stopniem tych działań powinno być wpływanie na decyzje polityczne przez prowadzenie studiów, badań, debat, stworzenie baz danych i innych instrumentów badawczo-analitycznych. Środki te pozwolą ukazać sytuację kobiet



i mężczyzn na rynku pracy, problemy godzenia życia zawodowego i rodzinnego, sytuację w wielkich przedsiębiorstwach przemysłowych oraz udział w procesach podejmowania decyzji.

Drugi stopień to działania na rzecz szkoleń i poszerzania świadomości osób na strategicznych stanowiskach publicznych, które mogą przyczynić się do równoważenia udziału kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz działać na rzecz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji.

Trzecim aspektem działalności jest przyznawanie nagród osobom promującym równość w zakładach pracy i w mediach, w tym w reklamie.

Inne środki mają na celu wspieranie przedsiębiorstw i pracodawców we wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań i planowych działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie, w szczególności przyczyniających się do lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Jednym ze sposobów działania jest zachęcanie kobiet do zakładania własnych przedsiębiorstw, zwłaszcza w obszarze zaawansowanych technologii. Inną strategią jest zwalczanie poziomej segregacji na rynku pracy przez równoważenie udziału kobiet i mężczyzn w tych zawodach, gdzie segregacja ze względu na płeć jest najbardziej widoczna. Stworzono dwa specjalne ciała opiniujące projekty składane w ramach tych strategii.

Wspierane są działania organizacji pozarządowych pracujących w obszarze równości kobiet i mężczyzn na rzecz szerszego uczestnictwa w życiu obywatelskim i poszanowania praw człowieka. Odpowiedzialna za wdrożenie, koordynację, prowadzenie i kontynuację opisaną strategii ma być Komisja ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

Program rządu

Rząd wybrany w wyniku wyborów 17 marca 2002 r. zadeklarował, iż „eliminacja dyskryminacji ze względu na płeć oraz praca nad równością praw i szans kobiet i mężczyzn mają kluczowe znaczenie dla ochrony praw człowieka oraz dla zapewnienia jakości demokracji”, jak również że „w swej działalności uwzględni, na wszystkich poziomach i we wszystkich dziedzinach, włączanie perspektywy równości płci, co w dzisiejszych czasach jest nieodzowną strategią działań na rzecz



równości, zgodnie z zaleceniami Pekińskiej Platformy Działania i jej kolejnych aktualizacji”. Rząd określił następujące priorytetowe obszary działania w Krajowym Planie Działań na rzecz Równości: praca i zatrudnienie, godzenie życia zawodowego i rodzinnego, zwalczanie przemocy, zwłaszcza przemocy domowej, stręczycielstwa i handlu kobietami oraz dziećmi, równoważenie udziału kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji na wszystkich szczeblach, w szczególności w życiu politycznym i publicznym, edukacja i podnoszenie świadomości przez eliminację stereotypów dotyczących ról społecznych kobiet i mężczyzn oraz akcje świadomościowe nakierowane na edukację dla równości.

Słowenia

W październiku 1997 r. Urząd ds. Kobiet rozpoczął pilotażowy projekt mający na celu włączenie perspektywy równości jako standardowej strategii planowania na szczeblu rządowym. Projekt został zrealizowany na podstawie umowy pomiędzy Urzędem ds. Kobiet a Ministerstwem Spraw Wewnętrznych, Ministerstwem Edukacji i Sportu oraz Ministerstwem Pracy, Rodziny i Spraw Społecznych. Jego rezultaty ujawniły niedostatek wiedzy, umiejętności i woli działania w trzech wymienionych resortach. Sformułowano wniosek o potrzebie podjęcia wiążących decyzji w sprawie wyznaczenia osób odpowiedzialnych za uwzględnianie perspektywy równości płci w pracach wszystkich ministerstw. Mając to na uwadze, przygotowano projekt ustawy o równych szansach kobiet i mężczyzn (przyjętej przez rząd 20 maja 2002 r.), zobowiązującej zarówno ministerstwa, jak i władze lokalne do działań wspierających równość płci za pomocą środków ogólnych, jak i właściwych dla zakresu kompetencji poszczególnych jednostek organizacyjnych oraz do uwzględniania perspektywy równości płci w planowaniu, rozwoju, wdrażaniu, monitorowaniu i ocenie podejmowanych i prowadzonych działań. Rządowy Urząd ds. Równych Szans zapewnia pomoc przy opracowywaniu odpowiednich metod i narzędzi.

Szwecja

W 1994 r. rząd zdecydował o przekazaniu odpowiedzialności za politykę równości zastępcy prezesa Rady Ministrów. Każdy minister jest osobiście odpowiedzialny



za promowanie perspektywy równości płci na swoim obszarze. Rząd stoi na stanowisku, że perspektywa równości płci musi przenikać wszystkie aspekty jego polityki.

Odpowiedzialność za rozwój narzędzi i działań z perspektywy równości w procedurach administracyjnych, np. w procesie planowania i tworzenia budżetu, spoczywa w każdym ministerstwie na sekretarzu stanu. Sekretarz stanu w Ministerstwie ds. Prawa Pracy, Czasu Pracy i Równości jest odpowiedzialny za procesy koordynacji i monitorowania.

Nadrzędną instytucją odpowiedzialną za rozwój działań na rzecz włączania perspektywy równości jest Wydział ds. Równości. Wydział analizuje również wszystkie propozycje aktów i decyzji poszczególnych ministerstw przed ich omówieniem i włączeniem do prac rządu. Zapewnia ich ocenę z perspektywy równości. Innym ważnym zadaniem jest kontrolowanie i akceptowanie proponowanych stanowisk rad i komitetów badawczych, zanim zostaną przedstawione gabinetowi do decyzji. Zgodnie z zaleceniem rządu, od 1998 r. w państwowych komitetach i radach w równym stopniu reprezentowani są przedstawiciele kobiet i mężczyzn.

Na szczeblu centralnym rząd podejmuje następujące środki włączające perspektywę równości:

- Wszystkie oficjalne statystyki powinny być opracowywane z uwzględnieniem podziału na płeć. Dostęp do podstawowych danych o sytuacji kobiet i mężczyzn jest jednym z warunków udanego wprowadzania perspektywy równości. W tym celu uchwalona została ustawa nakazująca uwzględnianie we wszystkich oficjalnych badaniach statystycznych płci osób ankietowanych.
- Wszystkie komitety przygotowujące oficjalne rozporządzenia obligowane są do analizowania swoich propozycji z perspektywy równościowej. Przeprowadzanie tych analiz jest warunkiem koniecznym. Dzięki nim rząd może ocenić, jak proponowana reforma lub poprawka może wpływać na życie kobiet i mężczyzn.
- Perspektywa równości płci musi być uwzględniona przez rząd w toku kierowania administracją publiczną. W celu konsekwentnej oceny dokonań poszczególnych agencji na polu wdrażania perspektywy równościowej Narodowa Komisja Audytowa bada, jak przejawia się postulat równego statusu płci w zaleceniach kierunkowych rządu i czy agendy rządowe poświęciły wystarczająco dużo wysiłku



na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn zgodnie z przyjętymi wskazaniem. Opracowane raporty sugerują, że strategii włączania perspektywy równości płci powinno się poświęcać więcej uwagi.

- Roczna Ustawa Budżetowa jest jednym z najważniejszych dokumentów ustalających politykę rządu. W 2002 r. rozpoczęto projekt, w ramach którego ministerstwa i urzędy centralne powinny zacząć uwzględniać perspektywę równości płci w procesie ustalania budżetu. Celem projektu jest wykazanie, w jaki sposób łączy się docelowy budżet z założeniami działań i jak należy wypracować metody kontynuacji i ewaluacji polityki równości płci.
- Wydział ds. Równości Płci rozpoczął programy szkoleniowe w zakresie równości płci dla ministrów, sekretarzy stanu, doradców politycznych i wysokich rangą funkcjonariuszy służby cywilnej. Trwają prace nad włączeniem tego programu do programu kursów wprowadzających dla nowych pracowników.
- Projekt kontynuacji i ocena działalności z perspektywy równości płci jest obowiązkiem każdego ministra w obszarze jego odpowiedzialności. Wydział ds. Równości Płci pełni funkcje koordynacyjne, doradcze i sterujące w ramach wszystkich zagadnień dotyczących równego statusu płci, jakie pojawiają się w toku działań urzędów państwowych.
- Komisje administracyjne na szczeblu regionalnym odpowiedzialne są za koordynowanie działań prowadzonych przez rząd oraz samorządy lokalne. Powinny również zapewniać właściwe wdrażanie decyzji rządu i parlamentu szwedzkiego. Od 1995 r. we wszystkich dwudziestu jeden hrabstwach zatrudniani są eksperci od spraw równości płci. W latach 1997–2000 wszystkie komisje administracyjne na poziomie hrabstw przedstawiły strategię działań na rzecz promocji równości płci na swoim obszarze. Strategie te są ważnym narzędziem działania i dają podstawę do dalszych analiz i ocen podejmowanych na szczeblu regionalnym działań na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn.



3. Dobre praktyki w zakresie instrumentów włączania perspektywy płci do głównego nurtu

Narzędzie analityczne: Ocena wpływu na sytuację płci (gender impact assessment), Holandia	103
Narzędzie analityczne do oceny odniesień względem płci: SMART	104
Narzędzie analityczne: Ocena wpływu na sytuację płci, Flandria (Belgia)	105
Narzędzie edukacyjne: Włączanie „latających ekspertów”, Szwecja	107
Ewaluacja i propozycje legislacyjne z perspektywy płci, Dania	109
Strategiczne połączenie narzędzi: Metoda 3R na poziomie lokalnym, Szwecja	111
Strategiczne połączenie narzędzi: Podręczniki / tabele SIDA	114
Strategiczne połączenie narzędzi: Duńska Współpraca dla Rozwoju (The Danish Development Co-operation)	115



Narzędzie analityczne: Ocena wpływu na sytuację płci (gender impact assessment), Holandia

Holenderskie narzędzie „Ocena wpływu na sytuację płci” (GIA) zostało przygotowane na zamówienie Holenderskiego Wydziału ds. Równości (Dutch Equality Division) i skonstruowane przez badaczy akademickich w 1994 r. Celem projektu było opracowanie instrumentu pozwalającego oceniać wpływ każdej propozycji politycznej na szczeblu krajowym na sytuację płci. GIA jest rodzajem ewaluacji *ex ante*, co oznacza, że wpływ na relacje płci jest oceniany przed ostatecznym podjęciem decyzji politycznej w danej dziedzinie. Rezultaty GIA mogą być wtedy wykorzystane w procesie podejmowania decyzji politycznych. Jeśli to konieczne, decyzje mogą zostać zmodyfikowane.

GIA zostało zaprojektowane tak, żeby pasowało do wszystkich obszarów polityki. Istnieje bowiem zapotrzebowanie na taką prostą, ale rzeczową metodę. Instrument ten był używany w ministerstwach i na szczeblu regionalnym. W pewnych wypadkach propozycje polityczne były zmieniane, aby przeciwdziałać potencjalnym negatywnym wpływom na relacje płci. Praktyka dowiodła użyteczności tego instrumentu.

Większość analiz GIA zostało przeprowadzonych przez badaczy akademickich, czasem we współpracy z urzędnikami państwowymi.

Ramy pojęciowe GIA identyfikują dwie podstawowe struktury zasadnicze dla nierówności płci: podział pracy i strukturę relacji płci (*the organisation of intimacy*). Następnie identyfikują dwa podstawowe procesy, które konstytuują relacje płci: dystrybucja dostępu do zasobów oraz istnienie i zastosowanie perspektywy płci. GIA ustanawia dwa kryteria decydowania o tym, czy wpływ danej decyzji będzie pozytywny, czy negatywny: równość w sensie równych praw i (nie)równe traktowanie (nie)równych przypadków oraz autonomia w sensie możliwości decydowania przez kobiety o własnym życiu.

Analiza GIA rozpoczyna się od oceny odniesień względem płci w propozycjach politycznych, potem następuje etap opisanie bieżącej i przyszłej sytuacji w danym obszarze politycznym za pomocą struktury pojęciowej GIA, a zamyka procedurę



konkluzja, czyli określenie, które struktury i procesy wchodzi w grę i w jakim stopniu spełnione są kryteria. To decyduje, czy propozycja polityczna będzie miała pozytywny, czy negatywny wpływ na relacje płci.

Narzędzie analityczne do oceny odniesień względem płci: SMART

Na wniosek członków Komisji Europejskiej pierwszy krok w postaci holenderskiego GIA został wyodrębniony jako osobny instrument. SMART to prosta metoda oceny adekwatności polityk do płci (simple method to assess the relevance of policies to gender). Jest to bardzo prosty instrument, który nie wymaga specjalistycznej wiedzy w dziedzinie płci, wymaga natomiast danych z podziałem na płeć.

Opiera się na dwóch pytaniach:

Czy polityczna propozycja jest skierowana do jednej, czy wielu grup docelowych?

Czy istnieją różnice między kobietami i mężczyznami w polu propozycji politycznych (w odniesieniu do praw, zasobów, pozycji, reprezentacji, wartości i norm)?

Gdy polityczna propozycja jest skierowana do grup docelowych, będzie zawsze implikować (re)dystrybucję zasobów i/lub zastosowanie zasad lub regulacji. Biorąc pod uwagę, że zasoby są dystrybuowane nierówno pomiędzy kobiety i mężczyzn i że ich dostępność często zależy od płci, wszystkie polityki skierowane do grup docelowych mają odniesienia do płci.

Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami na polu politycznym są prawie zawsze związane z różnicami w zasobach lub różnicami w wartościach przypisywanych męskości lub kobiecości. Dlatego różnice płci w polu politycznym są dobrym wskaźnikiem odniesień względem płci.

Instrument SMART nie wyjaśnia, co należy robić, gdy propozycja jest uznana za płciowo adekwatną; wymaga jedynie podania liczb wykazujących, czy na danym obszarze występują różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami, oraz zaprojektowania planu, jak sobie radzić z odniesieniami danych propozycji względem płci.



SMART został adaptowany do planu strategii włączania perspektywy równości Komisji Europejskiej.

Narzędzie analityczne: Ocena wpływu na sytuację płci (Gender Impact Assessment), Flandria (Belgia)

Flamandzki wariant oceny wpływu na sytuację płci został rozwinięty z inspiracji jego holenderskiego poprzednika. Przygotowali go badacze akademicki w 1997 r., na zlecenie władz flamandzkich. Jest to prosty instrument, który pomaga oceniać propozycje polityczne w kontekście ewentualnego zróżnicowanego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn. Jego celem jest takie przystosowanie tych propozycji, aby zapewnić neutralizację efektów dyskryminujących i promowanie zasady równości płci we wszystkich obszarach polityki.

Flamandzki instrument składa się z trzech kroków: nakreślenia wymiaru płci propozycji politycznej, oceny zasięgu wpływu i opracowania alternatywy, jeśli to konieczne. W sumie instrument pomaga rozpoznać problem, ocenić jego wymiar i znaleźć rozwiązanie. Pierwszym krokiem jest ujawnienie niezgodności pomiędzy celami i treścią propozycji politycznej a ich rzeczywistym kontekstem społecznym i weryfikacja odniesień do sytuacji kobiet i mężczyzn w porównaniu z obecną sytuacją obu płci. Drugi krok polega na ocenie skutków propozycji politycznej dla sytuacji kobiet i mężczyzn. Dwa poziomy są brane pod uwagę: sposób postrzegania kobiet i mężczyzn i konsekwencje propozycji dla życia codziennego. Instrument pomaga ocenić, czy propozycja polityczna powiela i utrzymuje dyskryminujące postrzeganie kobiet w stosunku do mężczyzn oraz czy ma dyskryminujące rezultaty dla ich życia codziennego. Ostatni krok ma na celu zniwelowanie negatywnych efektów propozycji politycznej i sprawienie, by promowała równość szans. Jest on również punktem wyjścia do formułowania wniosków alternatywnych. W tej ostatniej fazie instrument jest wyraźnie skierowany na wdrażanie zasady równości płci.

Instrument jest typowym przykładem narzędzia, którego celem jest włączenie perspektywy równości płci do głównego nurtu polityki. Jego przewaga opiera się na tym, iż wymaga rewizji propozycji politycznych w kontekście równości płci. Poza tym jest zaprojektowany do stosowania wewnątrz administracji, dzięki czemu



angażuje wszystkich tych, którzy są odpowiedzialni za rozwój i kształtowanie polityki. Wymaga jednak pewnej wiedzy z dziedziny płci i jego właściwe zastosowanie zależy od zdolności administracji do zdobycia takiej wiedzy. Tym niemniej pierwszy krok instrumentu może być stosowany przez osoby niebędące ekspertami ds. płci, dzięki czemu nawet jeśli użytkownik ma problemy z zastosowaniem drugiego i trzeciego kroku, już w pierwszym jest w stanie wykryć ewentualne niedopatrzenia w kwestii płci i fałszywe założenia. Z tego punktu widzenia sam instrument może stymulować wzrost świadomości u osób tworzących politykę: konfrontacja z instrumentem, który pozwala spojrzeć na własne propozycje polityczne pod innym kątem, pomaga rozwinąć nowe perspektywy. Do instrumentu dołączony jest podręcznik, który wyjaśnia zarówno cele i zagadnienia dotyczące samych narzędzi, jak i sposoby ich zastosowania.



Narzędzie edukacyjne: Włączanie „latających ekspertów”, Szwecja

Tymczasowe oddelegowanie specjalisty z rządowej instytucji ds. równości do innych ministerstw może być dobrym przykładem roli, jaką mogą odgrywać tradycyjne instytucje ds. równości płci.

Rząd zaangażował eksperta ds. płci, który dołączył do pewnych ministerstw w celu pomocy w rozwinięciu metod i praktyk, które zapewnią włączenie perspektywy płci do procesów politycznych.

Kiedy „latający ekspert ds. płci” rozpoczynał swoją pracę w ministerstwie, uzgodnił z kierownikami kilku wydziałów, iż będzie uczestniczył w spotkaniach z personelem i pomoże urzędnikom we włączaniu perspektywy płci w codzienną pracę. Oznaczało to w praktyce wysłuchiwanie urzędników, gdy opisywali swoją pracę i tłumaczenie, gdzie i jak perspektywa płci może wchodzić w grę. Doświadczenie pokazało, że większość urzędników dowiedziało się sporo o problemach od strony płci i obszarach, gdzie wiedza ta ma największe znaczenie, i ma już świadomość, jakie praktyki będzie trzeba zmienić w codziennej pracy w celu włączenia perspektywy płci. Przy niewielkiej pomocy ze strony eksperta ds. płci wielu urzędników potrafiło dostrzec, jakiego rodzaju informacji potrzebują, żeby móc uwzględnić perspektywę płci w swoich działaniach. Wniosek: najistotniejszą pomocą jest wyczulenie urzędników na to, czym jest perspektywa płci i gdzie ma zastosowanie. Równie istotne jest legitymizowanie pracy w dziedzinie włączania perspektywy równości i pokazanie, że perspektywa płci poszerza wiedzę specjalistyczną.

Począwszy od 1997 r. Ministerstwo Zdrowia i Spraw Społecznych (Ministry of Health and Social Affairs) zatrudniło na dwa lata „latającego eksperta” na pół etatu, traktując to jako początek szkolenia i kierowania personelu do włączania perspektywy płci do ich normalnej pracy, takiej jak przygotowywanie projektów ustaw dla parlamentu i dialog budżetowy z władzami publicznymi.

Ekspert ds. płci w Ministerstwie Zdrowia i Spraw Społecznych współpracował z sekretarzem stanu oraz grupą roboczą i stworzył Program Płci na rzecz Społecznego Dobrobytu (Gender Programme for Social Welfare). W ramach programu opracowano plany włączania perspektywy płci przez wszystkie wydziały w ministerstwie



i wszystkie instytucje publiczne powiązane z ministerstwem, a także rozpoczęto proces doskonalenia w tym zakresie we wszystkich wydziałach ministerstwa i powiązanych z nim instytucjach.

Program działań eksperta ds. płci na 1998 r. w celu wsparcia rozwoju prac nad wprowadzaniem perspektywy płci w ministerstwach i instytucjach publicznych obejmował:

Szkolenia:

- szkolenie wprowadzające dla liderów, urzędników, komitetów badawczych,
- dalsze szkolenia dla urzędników,
- seminaria na różne tematy,
- identyfikacja potrzeb szkoleniowych w perspektywie długoterminowej,

Informację:

- biuletyn,
- seminaria w celu wymiany doświadczeń,
- sieci informacyjne,

Rozwój metod:

- narzędzia analityczne,
- systemy ewaluacyjne,

Kontynuację:

Wsparcie instytucji publicznych i przedsiębiorstw państwowych.



Ewaluacja propozycji legislacyjnych z perspektywy płci, Dania

Celem ewaluacji propozycji legislacyjnych z perspektywy płci jest analiza konsekwencji, jakie będą one miały dla równości kobiet i mężczyzn. Rezultat ewaluacji powinien być włączony do komentarzy na temat propozycji.

Autorzy takiej propozycji powinni więc mieć jasny pogląd na to, jak zasada równości może być zdefiniowana w odniesieniu do obszaru, o którym mowa, oraz w jaki sposób może być promowana.

Znaczenie ewaluacji staje się jasne, kiedy ocena równościowych konsekwencji jest włączona do komentarzy dotyczących propozycji legislacyjnej w taki sam sposób jak analiza konsekwencji ekonomicznych i administracyjnych.

Ewaluacja skutków danej propozycji legislacyjnej dla równości płci może być podzielona na zasadnicze punkty według następujących pytań:

Czy propozycja promuje równość kobiet i mężczyzn?

Czy propozycja ma jakiegokolwiek konsekwencje dla równowagi między kobietami i mężczyznami, czy też utrzymuje *status quo*?

Aby odpowiedzieć na pierwsze pytanie, analizuje się, czy dana propozycja będzie w rzeczywistości mieć pozytywny efekt dla równości płci, dzięki czemu zasada równości staje się niezależnym celem dla legislacji w obszarze kompetencji poszczególnego ministerstwa.

Odpowiedź na drugie pytanie wymaga analizy, czy propozycja wpłynie na równowagę między kobietami a mężczyznami, uwzględniając, że zasada równości w najgorszym razie nie może zostać naruszona na rzecz powiększania nierównowagi.

Ocena z perspektywy równości płci powinna być brana pod uwagę również przy realizacji innych inicjatyw, takich jak działania kontynuujące po przyjęciu propozycji legislacyjnych. W tym kontekście użyteczne może być uwzględnienie w komentarzu do propozycji sugestii, w jaki sposób aspekt równości może być włączony do stosowania prawa.



Projekt propozycji legislacyjnej przygotowywany przez ministerstwo jest zwykle wynikiem wielu wcześniejszych prac koncepcyjnych, prowadzonych np. w grupach roboczych lub w trakcie negocjacji związanych z osiągnięciem politycznego kompromisu.

Dla dokonania właściwej ewaluacji z perspektywy płci ważne jest, żeby urzędnicy resortu, którego sprawa dotyczy, byli od samego początku świadomi, że przeprowadzona zostanie ewaluacja dotycząca propozycji legislacyjnej i że stanie się częścią późniejszych komentarzy. Dlatego aspekt równości, na ile to możliwe, powinien być uwzględniany od pierwszego szkicu komentarza.



Strategiczne połączenie narzędzi (strategic mix of tools): metoda 3R na poziomie lokalnym, Szwecja

Projekt JAMKOM w ramach Grupy Programowej Szwedzkiego Stowarzyszenia Władz Lokalnych (SALA) miał na celu rozwinięcie i przetestowanie metody 3R włączania wymiaru równości płci do pracy władz lokalnych. W projekcie uczestniczyło sześć gmin.

We wrześniu i październiku 1996 r. idee projektu zostały przedstawione na wprowadzającym spotkaniu z odpowiednimi urzędnikami wysokiego szczebla władz lokalnych, to jest komisarzami gminnymi, przewodniczącymi komitetów i rad oraz szefami administracji. Warunki uczestnictwa w projekcie zostały ustalone w kontrakcie uszczegóławiającym wzajemne zobowiązania, takie jak: wymóg, że rady/komitety zastosują metody JAMKOM na minimum 5 spotkaniach w okresie trwania projektu i że otrzymają 40 000 koron na pokrycie poniesionych kosztów dodatkowych. Zaprezentowano harmonogram. Wyjaśniono, że w testach weźmie udział personel tych instytucji i że rady/komitety mają swobodę ograniczenia pracy w ramach JAMKOM do pewnych wybranych obszarów ich działalności.

Na pierwszym spotkaniu JAMKOM rozmawiano na temat szwedzkiej polityki równości płci i teorii płci. Wszyscy członkowie komitetów/rad i zaangażowani urzędnicy otrzymali dwa kompendia JAMKOM. Pierwsze zawierało informacje podstawowe i faktograficzne, drugie zaś było plikiem roboczym, w którym zostały ustalone różne fazy projektu, od spisu przez określenie celów do ostatecznej oceny projektu. Każdy komitet/rada zgłosił lidera lokalnego projektu, który sporządził plan projektu i testował metodę 3R w poszczególnych miastach, wspólnie z innymi kolegami i politykami oraz w bliskiej współpracy z urzędnikami nadzorującymi projekt z ramienia SALA. Rezultaty testowania metody 3R były zawsze omawiane na spotkaniu komitetu/rady. Projekt władz lokalnych zakończył się latem 1997 r., a komitety/rady przedstawiały raporty z prac jesienią 1997 r. Dwie konferencje przeprowadzone przez władze lokalne (w Växjö i Sztokholmie) miały na celu przede wszystkim omówienie pracy Grupy Programowej oraz projektu.



Metoda 3R

Metoda 3R bazuje na systematyzacji szwedzkich doświadczeń pracy nad równością płci. Inspirowana była przez inne metody stosowane w badaniach dotyczących kwestii płci. 3R oznacza reprezentację (representation), zasoby (resources) i realia (realia). Reprezentacja i zasoby są zmiennymi ilościowymi, podczas gdy realia są zmienną jakościową. Ideą leżącą u podstaw metody jest przekonanie, że systematyczny przegląd męskiej i kobiecej reprezentacji w różnych miejscach, pozycji w obszarach działania komitetów/rad oraz przyjrzenie się dystrybucji i wykorzystaniu zasobów mogłyby wywołać dyskusję na temat „dlaczego produkty urzędów gminnych – dobra, obsługa i stanowiska – są takie, jakie są, kto co dostaje i na jakich warunkach”. W jaki sposób działania władz lokalnych pomagają ludziom, którzy żyją w danym regionie?

Test przeprowadzony przez rady pokazał, że metoda naprawdę działa. Przeglądy i analizy, które zostały przeprowadzone, doprowadziły do przemyśleń na temat równości płci w sferach działania komitetów/rad, łącznie z wpisaniem specyficznych celów równości płci do codziennych wytycznych. Część rad/komitetów zdecydowała, żeby włączyć zasadę równości płci do budżetów, zbierać nowe i stałe informacje w formie statystyk i różnych typów przeglądów, aktywnie monitorować wpływ różnych środków. Metoda 3R została przyjęta, a niektóre gminy zdecydowały o jej rozszerzeniu na inne komitety i władze administracyjne.

Reprezentacja

Pierwsza część metodologii dotyczy postrzegania tego, jak kobiety i mężczyźni są reprezentowani w obszarze działania komitetów/rad, począwszy od składu danego komitetu/rady i administracji. Od planu wstępnego, studium nad reprezentacją może się przenieść do innych komitetów, grup roboczych, stałych grup odniesienia, grup odniesienia *ad hoc*, komitetów, stowarzyszeń i organizacji, z którymi ma do czynienia komitet/ rada czy administracja w ich obszarze działania.

Żeby ocenić, jak kobiety i mężczyźni są reprezentowani pośród tych, z którymi kontaktują się komitety/rady w sprawach zgłaszanych problemów, sporządzone zostały „listy kontaktowe” z podziałem na płeć. Mają służyć zdobywaniu wiedzy



na temat reprezentacji obu płci wśród tych, z którymi kontaktują się politycy i urzędnicy oraz od których otrzymują informacje. Listy kontaktowe wzbudzają żywe dyskusje.

Zasoby

Zasoby analizowane za pomocą testu 3R to pieniądze, czas i przestrzeń. Głównym założeniem było, że rezultaty osiągnięte w sekcji reprezentacji mogą być uzupełnione przez statystyki dotyczące podziału zasobów. Przykładem tego jest skonstruowanie przez pewne komitety/rady „drzewka płac” pokazującego całkowitą liczbę kobiet i mężczyzn oraz ich pozycję na skali płac. Jeden komitet przestudiował podział ze względu na płeć wśród artystów wystawiających prace w lokalnej galerii, a informacje przedstawiono w sekcji zasobów – notując, ile płacono artystom płci żeńskiej, ile zaś mężczyznom. Badano również skalę podziałów finansowych w wielu innych przypadkach, obszarach tematycznych i organizacjach.

Wszystkie komitety/rady mierzyły czas trwania niektórych spotkań. Poza notowaniem, jak wiele kobiet i mężczyzn wypowiadało się na spotkaniach, przeprowadzano również bardziej szczegółową analizę.

Realia

Realia mają charakter jakościowy i dotyczą norm i wartości reprezentowanych przez strukturę, która kształtuje działalność władz lokalnych, np. komitet czy radę, władze administracyjne, zakłady pracy (składa się na to dobór kadr, sposób obsługi, stanowiska). Co te realia odzwierciedlają? Czyje potrzeby są zaspokajane?

Niektóre komitety/rady badały wspólnie z personelem takie realia jak sytuacja w żłobkach i w klasach. Inne wizytowały różne placówki, za które są odpowiedzialne. Politycy utworzyli grupy wielopartyjne i udali się do miejsc takich jak centra sportowe, gdzie poczynili notatki dotyczące oświecenia, suszarek i miejsca w saunie. Wypyтали również pracowników o to, jak wiele uwagi poświęcają dziewczętom/kobietom, jak wiele chłopcom/mężczyznom. Jeden komitet pracujący na spotkaniach administracji, polityków i pracowników zdecydował, że równość płci powinna być stałym tematem corocznych spotkań, podczas których będą omawia-



ne rezultaty decyzji i kroków podejmowanych w roku poprzednim oraz ustalone działania kontynuujące. Politycy, którzy byli zaangażowani w różne studia, wyrazili swoje zadowolenie. Niektórzy stwierdzili, że otrzymali większy wgląd w pole swojego działania i lepiej rozumieją, co naprawdę oznacza zasada równości płci oraz jak mogą konkretnie pracować na jej rzecz.

Strategiczne połączenie narzędzi (strategic mix of tools): podręczniki / tabele SIDA

SIDA, Szwedzka Agencja Współpracy Międzynarodowej na rzecz Rozwoju (Swedish International Development Cooperation Agency), pracowała nad włączeniem perspektywy równości do szwedzkiej współpracy dwustronnej od połowy lat 80. ubiegłego wieku. W Programie Działania na rzecz Promocji Równości pomiędzy Kobietami i Mężczyznami w Krajach Partnerskich (Sida's new Action Programme for Promoting Equality between Women and Men In Partner Countries) z 1997 r. wprowadzanie perspektywy płci uznano za główną strategię i jasno zdefiniowano podział ról i odpowiedzialności.

Przez lata rozwinęto wiele różnych metod i narzędzi, począwszy od obszernego programu szkoleń w dziedzinie płci. Poszczególne ministerstwa i departamenty przygotowały we współpracy z SIDA podręczniki dotyczące wprowadzania perspektywy płci w różnych resortach. Dziś dostępne są podręczniki z dziedziny zdrowia, edukacji, rolnictwa, transportu, zarządzania zasobami wody i rozwiązywania konfliktów na tym tle, a także z dziedziny energii, handlu i współpracy technicznej.

Podręczniki składają się z trzech części: pierwsza omawia konieczność włączenia perspektywy równości w określonym resorcie, wyjaśnia np. dlaczego zasada równości płci jest ważna dla zdrowia, edukacji, rolnictwa, etc.; druga, przedstawia pewne drobne wskazówki dotyczące dialogu politycznego, włączając niektóre kluczowe cytaty z głównych międzynarodowych porozumień dotyczących równości płci, trzecia przedstawia zaś najistotniejsze dla działań na rzecz równości płci narzędzia wypracowane w ramach cyklu programowego SIDA: analizy sektorowe, formułowanie/szacowanie projektów, monitoring i ewaluację.



Podręczniki zostały wydane przede wszystkim z myślą o personelu SIDA, ale mogą być także użyteczne dla innych uczestników współpracy, takich jak partnerzy rządowi, organizacje pozarządowe i konsultanci. Pierwsza i druga część podręczników może być przydatna również w innych kontekstach.

Strategiczne połączenie narzędzi (strategic mix of tools): Duńska Współpraca na Rzecz Rozwoju (The Danish Development Co-operation)

Duńska Współpraca na Rzecz Rozwoju działa w podobny sposób jak organizacja szwedzka, z wykorzystaniem strategicznej integracji narzędzi (strategic mix of tools). Jej celem nadrzędnym jest redukcja ubóstwa, z uwzględnieniem różnych ról i potrzeb kobiet i mężczyzn.

Ministerstwo Spraw Zagranicznych w 1987 r. przyjęło określoną politykę pod nazwą „Danida's WID Polityka Do Roku 2000” (Danida's WID Policy Towards the Year 2000; WID = Women in Development). Elementy polityki są zgodne z rekomendacjami Czwartej Światowej Konferencji Kobiet w Pekinie, np. perspektywa płci powinna być włączona do wszystkich dziedzin polityki i planowania.

Program ten jest realizowany jako część bieżących projektów przez samych urzędników. Dlatego Ministerstwo Spraw Zagranicznych przeprowadziło szeroki program szkoleń w celu wzmocnienia kadr zajmujących się tym programem, zarówno w ministerstwie, jak i w ambasadach oraz konsulatach.

Kolejnym narzędziem zapewniającym włączenie perspektywy płci w rozwój współpracy jest ustanowienie grup zadaniowych (task forces) z udziałem ekspertów, którzy są w stanie poradzić sobie zarówno ze specyficzną zawartością projektu, jak i z aspektami płci. Te grupy zadaniowe stworzyły forum, w ramach którego mogą pracować nad aspektami płci w sposób systematyczny i interdyscyplinarny.



ANEKS I.

Rekomendacja nr R (98) 14

Komitetu Ministrów

w sprawie zintegrowanej strategii na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn

Komitet Ministrów, na podstawie Artykułu 15. b Statutu Rady Europy, mając na uwadze, że dążeniem Rady Europy jest osiągnięcie większej jedności członków w celu ochrony i promocji ideałów i zasad, które stanowią ich wspólne dziedzictwo;

mając na uwadze, że dążenie do równego statusu kobiet i mężczyzn jest integralną częścią owych ideałów i zasad;

nawiązując do Deklaracji w sprawie równości kobiet i mężczyzn, przyjętej 16 listopada 1988 r.;

mając na względzie cele ustanowione w Deklaracji i Platformie Działania przyjętej podczas Czwartej Światowej Konferencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w Sprawach Kobiet (Pekin, 1995 r.);

przywołując Deklarację Kończącą przyjętą podczas Drugiego Szczytu Rady Europy (październik 1997 r.), w której głowy państw i rządów krajów członkowskich Rady Europy podkreśliły „znaczenie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia społeczeństwa, w tym w życiu politycznym” i wezwały do „stałego postępu w sprawie zrównywania szans kobiet i mężczyzn”;

nawiązując do Deklaracji w sprawie równości kobiet i mężczyzn jako fundamentalnej podstawy demokracji przyjętej przez Czwartą Europejską Konferencję Ministerialną w sprawie Równości Kobiet i Mężczyzn (Stambuł, listopad 1997 r.);



w przekonaniu, że jednym z głównych sposobów osiągnięcia równego statusu kobiet i mężczyzn jest włączanie perspektywy równości w życie społecznym i politycznym;

przyjmując Raport przygotowany przez Komitet Sterujący ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (CDEG), ustanawiający ramy koncepcyjne i metodologię włączania tej perspektywy z przykładami dobrych praktyk;

w przekonaniu, że nie tylko sprzyja ona propagowaniu równości kobiet i mężczyzn, lecz także przyczynia się do lepszego wykorzystywania zasobów ludzkich, usprawniania procesów decyzyjnych i wzmacniania funkcjonowania demokracji,

zaleca rządów krajów członkowskich:

szerokie rozpowszechnianie raportu CDEG i korzystanie z jego zaleceń w sferze publicznej i prywatnej;

zachęca decydentów do inspirowania się treścią raportu w celu stworzenia przyjaznego otoczenia i uwarunkowań sprzyjających zrównywaniu statusu kobiet i mężczyzn w życiu publicznym.



ANEKS II

Apel Komitetu Ministrów w sprawie strategii włączania perspektywy równości płci dla Komitetów Sterujących Rady Europy

Komitet Ministrów wyraża opinię, że promocja równości kobiet i mężczyzn stanie się dla Rady Europy kwestią centralną i uwzględnianą we wszystkich działaniach. Musi się stać powszechne, że promocja równości jest sprawą nie tylko kobiet i mężczyzn, lecz całego społeczeństwa. Jednym ze sposobów osiągnięcia równego statusu kobiet i mężczyzn jest włączanie perspektywy płci w główny nurt życia politycznego. Służą temu działania zmierzające do przeorganizowania, ulepszenia, rozwoju i ponownej oceny z perspektywy równości płci procesów politycznych na wszystkich ich poziomach i etapach.

Komitet Ministrów przyjmuje opracowanie Komitetu Sterującego ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (CDEG). Na podstawie prac Grupy Specjalistów Komitet Sterujący przygotował raport określający ramy koncepcyjne i metodologię strategii włączania perspektywy równości płci, z praktycznymi przykładami dobrych praktyk. Komitet Ministrów jest przekonany, że strategia jest tak istotna nie tylko dlatego, że promuje równość płci i uwypatnia jej wymiar w każdej z dziedzin życia i działalności politycznej, lecz także dlatego, że sprzyja lepszemu wykorzystaniu wszystkich zasobów ludzkich, rozszerza zasięg informacji i wskazuje konkretne adresy polityczne.

W związku z tym Komitet Ministrów prosi wszystkie Komitety Sterujące Rady Europy o dokładne przestudiowanie załączonego raportu w sprawie włączania perspektywy równości płci w główny nurt życia politycznego i kierowanie się jego wytycznymi w dalszej działalności. W opracowywanych programach komitety powinny zwracać szczególną uwagę na 1) słuszność konkretnych działań z perspektywy interesu kobiet i mężczyzn; 2) różnice statusu kobiet i mężczyzn w danym obszarze działalności pod względem prawnym, ekonomicznym, społecznym, przedstawicielskim i obyczajowym.

ANEKS III

Skład Grupy Specjalistów ds. Włączania Perspektywy Płci (Group of Specialists on Mainstreaming)

Przedstawicielki Komitetu Sterującego RE ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (CDEG)

Agnete Andersen (Dania)

Julia Tercero Valentin (Hiszpania)

Specjalistki z zakresu równości płci

Catherine Degauquier

– Wydział Socjologii, Uniwersytet Mons-Hainaut, a następnie Centrum
Szkolenia Kadr (Belgia)

Mieke Verloo (Przewodnicząca Grupy Specjalistów)

– Wydział Nauk Politycznych, Uniwersytet Nijmegen (Holandia)

Małgorzata Fuszara

– Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski (Polska)

Maria Manuela Da Silva

– Ekonomistka. Eks-Profesor Instytutu Ekonomiki i Zarządzania (Portugalia)

Milica Antic Gaber

– Wydział Filozofii Uniwersytetu w Liublanie (Słowenia)

Bigitta Åreskog

– Ministerstwo Pracy, Wydział ds. Równości (Szwecja)

Przedstawicielka Kongresu Władz Lokalnych i Regionalnych Europy

Ulla Arnholm (Szwecja)

Konsultantka

Petra Meier – Wolny Uniwersytet Brukseli (Belgia)



Bibliografia

Åseskog, Birgitta (1997) *Mainstreaming of Gender Equality*. Presentation at the Seminar on „Mainstreaming of gender equality - indispensable condition of development and strengthening of democracy”, Warsaw (Poland), 30.6.1997.

Berget, Grete (1996) *Opening address*. European Women's Conference „Strategies for Change”, Oslo (Norway), 26.3.1996.

Braithwaite, Mary (1996?) *Summary of presentation for the workshop on local initiatives, partnership and equality*. Paper.

Breitenbach, Esther & Fiona Mackay (eds.) (1993, 1994, 1995, 1996) *Gender Audit. Putting Scottish Women in the Picture*. Edinburgh, Engender.

Council of Europe (1995) *Conference on "Equality and democracy: Utopia or challenge"*. Proceedings. Strasbourg (France), 9-11 February 1995.

Council of Europe (1996) *Final Report of the Group of Specialists on Equality and Democracy*.

Council of Europe (1997) *International Seminar „Promoting equality: a common issue for men and women"*. Proceedings. Strasbourg (France), 17-18 June 1997.

Council of Europe (1997) *4th European Ministerial Conference on equality between women and men*. Declaration and resolutions. Istanbul (Turkey), 13-14 November 1997.

Council of Europe (1997) *Information Forum on „Guaranteeing freedom of choice in matters of reproduction, sexuality and lifestyles in Europe: trends and developments"*. Proceedings. Tallinn (Estonia), 27-29 November 1997.

Council of Europe (1997) *Women in politics in the Council of Europe member States*. Information document (EG (97) 6 rev.)



DFFE (1995) *Guidance for Officials on Policy Appraisal for Equal Treatment*. London, Department for Education and Employment.

DFFE (1996) *One Year On: Implementing the Global Platform for Action from the UN Fourth World Conference on Women. Government Progress and Plans*. London, Department for Education and Employment.

European Commission (1996) *Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities*. Communication from the Commission COM (96) 67 final.

IDS (1997) *Approaches to institutionalising gender*. BRIDGE Development and Gender in Brief Issue 5. <http://www.ids.susx.ac.uk>.

Leijenaar, Monique (1997) *Mainstreaming: The Next Step in Equal Opportunities Policy*. Discussion Paper for the European Meeting of Directors for Equal Opportunities Policy in Amsterdam (The Netherlands), 7.2.1997.

McCrudden, Christopher (1996) *Mainstreaming: The Way Forward?* Paper.

Ministry of Women's Affairs (1996) *77ze Full Picture: Guidelines for Gender Analysis*. Wellington (New Zealand), Ministry of Women's Affairs.

Ministry of Women's Equality (1997) *Gender Lens: A guide to gender-inclusive policy and program development*. British Columbia (Canada), Ministry of Women's Equality.

Nanette Funk & Magda Mueller (1993) *Gender Politics and Post Communism*. Routledge. London.

Nordic Council of Ministers (1995) *Programme for Nordic Co-operation on Gender Equality 1995-2000*. Copenhagen, Nordic Council of Ministers.

Razavi, Shahra & Carol Miller (1995) *Gender Mainstreaming. A Study of Efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to Institutionalise Gender Issues*. New York, United Nations Research Institute for Social Development.



Rubery, Jill (1996) *Mainstreaming Gender into Employment Policies*. Paper.

Schalkwijk, Johanna, Helen Thomas & Beth Woroniuk (1996) *Mainstreaming: A Strategy for Achieving Equality between Women & Men. A Think Piece*. Stockholm, SIDA.

Status of Women Canada (1996) *Gender-Based Analysis. A Guide for Policy-Making*. Ottawa, Status of Women Canada.

United Nations (1979) *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. United Nations General Assembly.

UN Fourth World Conference on Women (Beijing, 1995) *Global Platform for Action*. New York, United Nations.

UNIFEM (1995) *Report of the Expert Group Meeting on the Development of Guidelines for the Integration of Gender Perspectives into United Nations Human Rights Activities and Programmes*. New York, United Nations Development Fund for Women.

Van Haegendoren, Mieke, Else De Donder, Elke Valgaeren (1997) *Basisstatistieken nodig voor een Gelijke Kansenbeleid*. Diepenbeek, Limburgs Universitair Centrum.

Walby, Sylvia (1997) *Gender Transformations*. Routledge. London.

Woodward, Alison & Petra Meier (1997) *Emancipatie-EffectRapportage*. Onderzoek in opdracht van de Vlaamse Minister belast met het Gelijke Kansenbeleid en Brusselse Aangelegenheden. Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Woodward, Alison & Petra Meier (1997) *Handboek bij de Emancipatie-EffectRapportage*. Onderzoek in opdracht van de Vlaamse Minister belast met het Gelijke Kansenbeleid en Brusselse Aangelegenheden. Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Knezevic, Durda et al (1997) *Governments Without Women or the Long March*. Zagreb. Zenska Infoteka.