

***GENDER MAINSTREAMING* - WDRAŻANIE PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI W PROJEKTACH REALIZOWANYCH W RAMACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL**

Niniejsze materiały zostały przygotowane dla Partnerstw na Rzecz Rozwoju, biorących udział w szkoleniach z zakresu wdrażania perspektywy równości płci do projektów realizowanych w ramach IW Equal. Chcemy, aby dzięki udziałowi w tych szkoleniach Partnerstwa świadomie i efektywnie realizowały strategię równości płci w swoich działaniach.

Celem szkoleń jest wypracowanie konkretnych rezultatów, które Partnerstwa będą mogły wdrożyć do swoich projektów już następnego dnia po zajęciach (bez konieczności wydzielonych środków budżetowych).

Prezentujemy Partnerstwom strategię *gender mainstreaming*, jako narzędzie wspomagające zarządzanie projektem, dzięki któremu można osiągnąć lepsze i bardziej satysfakcjonujące wyniki uwzględniające potrzeby i perspektywy obu płci.

Mamy nadzieję, że proponowane szkolenia będą przydatne i pomocne w skutecznym wdrażaniu strategii *gender mainstreaming* i przyczynią się do globalnego sukcesu projektów finansowanych z funduszy unijnych - tych realizowanych aktualnie i w przyszłości.

1. Tradycyjna koncepcja równość płci

Równość płci oznacza uczestnictwo zarówno kobiet, jak i mężczyzn we wszystkich sferach życia publicznego i prywatnego. Równość płci to **przeciwieństwo nierówności** płci, a nie **nieuznawanie różnic** między płciami. Równość płci oznacza akceptację i równe wartościowanie mimo **różnych ról** jakie kobieta i mężczyzna pełnią w społeczeństwie. W idei równości płci nie chodzi o to żeby być „takim samym/ taką samą” - przeciwnie, idea ta zawiera prawo do bycia innym/ inną.

Postulat równości płci oznacza uwzględnianie różnic istniejących pomiędzy kobietami i mężczyznami (związanych z klasą, poglądami politycznymi, religią, pochodzeniem etnicznym, rasą, orientacją seksualną), przy jednoczesnym pytaniu jak zmienić struktury

społeczne, przyczyniające się do podtrzymywania **nierównych relacji władzy** między kobietami i mężczyznami. To także **równoważenie różnych** kobiecych i męskich **wartości i celów**. Równość płci zakłada formowanie prawdziwie partnerskich relacji między kobietami i mężczyznami oraz ich wspólnej odpowiedzialności za walkę z nierównowagą w sferze publicznej i prywatnej. W centrum tradycyjnej polityki równości płci znajduje się konkretny problem wynikający z nierówności płci. Działania w większości odnoszą się do specyficznych problemów kobiet. Mają ograniczony zasięg ponieważ są skierowane przede wszystkim do kobiet.

2. Gender mainstreaming - geneza strategii

Strategia *gender mainstreaming* - włączania perspektywy równości płci, pojawiła się po raz pierwszy jako koncepcja w dokumentach po III Światowej Konferencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w Sprawach Kobiet (Nairobi, 1985 r.). Postrzegano ją jako narzędzie promocji kobiet w procesie modernizacji krajów rozwijających się.

Na konferencji w Nairobi zatwierdzono plan działania "Perspektywiczne strategie działania na rzecz awansu kobiet do roku 2000", w którym rządy i organizacje międzynarodowe zobowiązały się dążyć do równości płci. „Był to znaczący postęp w sprawie równości kobiet i mężczyzn. Wiele Rządów uchwaliło ustawy promujące równość kobiet i mężczyzn oraz powołało instytucje mające zapewnić we wszystkich sferach życia społecznego włączenie w ich zasadniczy nurt (*mainstreaming*) podejścia z perspektywy kulturowej tożsamości płci (*gender*). Organizacje międzynarodowe zainteresowały się bardziej statusem i rolą kobiet” (Platforma Działania, art. 25).

Strategia uwzględniania perspektywy równości płci została bezpośrednio włączona do Platformy Działania, przyjętej na zakończenie IV Światowej Konferencji ONZ w Sprawach Kobiet (Pekin, 1995 r.). Zgodnie z artykułem 79: „Rządy i inne zainteresowane strony powinny promować czynną i widoczną politykę włączania perspektywy kulturowej tożsamości płci (*gender*) w zasadniczy nurt (*mainstreaming*) wszystkich strategii i programów, tak by każda podejmowana decyzja poprzedzona była analizą jej skutków, odpowiednio dla kobiet i mężczyzn”. Platforma wzywa do promowania zintegrowanej strategii na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn: „Podstawową sprawą jest opracowanie, realizacja i monitorowanie, przy pełnym udziale kobiet, skutecznych, efektywnych i wzajemnie wspierających się strategii i programów wrażliwych na kulturową tożsamość płci (*gender-sensitive*), łącznie ze strategiami i programami na rzecz rozwoju na wszystkich poziomach, nastawionymi na uwłasnowolnienie (*empowerment*) i awans kobiet” (art. 19).

Podczas przygotowań do Konferencji Pekińskiej Rada Europy powołała Grupę Specjalistów ds. strategii włączania kulturowej tożsamości płci do głównego nurtu. Grupa ta opracowała definicję *gender mainstreaming*: ***(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.*** (Z perspektywy równości płci. Ramy koncepcyjne, metodologia i przykłady dobrych praktyk, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2005)

Strategia *gender mainstreaming* nie zastępuje tradycyjnej polityki równości płci, ale ją uzupełnia. Zasadnicza różnica pomiędzy *gender mainstreaming* a poszczególnymi działaniami na rzecz równości polega na sposobie adresowania działań i kręgu ich odbiorców. Strategia *gender mainstreaming* wnosi perspektywę płci w główny nurt dyskursu społecznego oraz działania we wszystkich dziedzinach życia, w efekcie czego *problemy i doświadczenia kobiet i mężczyzn stają się integralnym elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszelkich polityk i programów we wszystkich sferach życia politycznego, ekonomicznego i społecznego* (Polityka równości płci w praktyce, Regionalne Biuro UNDP na Europę i Wspólnotę Niepodległych Państw (UNDP RBEC) 2005, za: Raport Rady Ekonomiczno-Społecznej za 1997 rok. ONZ 1997). Tradycyjna polityka równości płci skupia się na poszczególnych mechanizmach wyrównywania szans kobiet, co uruchamia działania instytucjonalne skierowane na osiągnięcie równości w określonym wymiarze. Punktem wyjścia strategii *gender mainstreaming* jest całość istniejącej polityki. Równość płci przestaje być „odrębną kwestią”, staje się zagadnieniem w całej polityce i we wszystkich programach. Proces polityczny jest zmieniany w ten sposób, że wszyscy jego uczestnicy przyjmują perspektywę płci, w efekcie czego możliwe jest zrównanie statusu. Ponadto w zintegrowanej strategii osiągania równości płci *nie traktuje się kobiet jako odrębnej grupy, ale dostrzega się w kobietach i mężczyznach podmioty aktywnie uczestniczące w procesie rozwoju oraz jego beneficjentki i beneficjentów.*(Polityka równości płci w praktyce, UNDP 2005)

W praktyce oznacza to m.in. diagnozowanie poprzez badania wszystkich aspektów aktualnej sytuacji społecznej w odniesieniu zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn, sprawiedliwe dzielenie zasobów, tak aby w równym stopniu korzystali z nich przedstawiciele obu płci (*gender budgets*), planowanie i ewaluowanie krótko- i długoterminowych skutków wszelkich

polityk i działań społecznych oddzielnie dla kobiet i mężczyzn, w tym także polityk legislacyjnych.

Włączanie perspektywy płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego ma na celu promocję pełnego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu społecznym. Wskazuje na korzyści płynące z wykorzystania kompetencji, umiejętności i talentów każdego z osobna i wszystkich razem. Aby społeczeństwo mogło się rozwijać, sprostać różnorodnym potrzebom, dostosować do szybko zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej, politycznej itd., musi korzystać ze wszystkich zasobów ludzkich, co oznacza, że i kobiety i mężczyźni muszą w nim w pełni uczestniczyć.

4. *Gender mainstreaming* w Programie Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL to laboratorium służące wypracowywaniu nowych sposobów zwalczania dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. Wdrażanie polityki równych szans w programie Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL jest rozumiane jako kwestia horyzontalna oraz jako działania pozytywne.

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy obowiązuje przy realizacji wszystkich tematów priorytetowych wybranych dla Polski.

Realizowanie pozytywnych działań na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn ma na celu wypracowanie mechanizmów godzenia życia zawodowego i rodzinnego, likwidację barier uniemożliwiających lub utrudniających aktywizację zawodową, zapobieganie segregacji zawodowej.

Ważny kontekst działań IW Equal stanowią równościowe regulacje prawne, obowiązujące zarówno na poziomie unijnym, jak i krajowym (unijne dyrektywy równościowe w obszarze rynku pracy, Traktat WE, polski Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet). Dokumenty te nakładają na Państwa Członkowskie obowiązek wdrożenia instrumentów zapewniających przestrzeganie zasady równego traktowania, co w ramach IW Equal w sposób szczególny stosuje się do rynku pracy. Dzięki takiemu podejściu program Equal wspiera efektywne wdrożenie instrumentów antidyskryminacyjnych w państwach należących do Unii i przyczynia się do rozwoju mechanizmów skutecznego monitorowania przestrzegania prawa w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Zintegrowana strategia osiągnięcia równości płci jest jedną z podstawowych zasad IW Equal, rozumiana jest jako narzędzie włączania perspektywy płci we wszystkie ogólne polityki i działania oraz uwzględnianie w fazie planowania, definiowania i wdrażania, potencjalnego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn.

Zasadą działania Partnerstw na Rzecz Rozwoju oraz wdrażanych przez nie projektów powinno być stosowanie zgodnych z dokumentami programowymi IW Equal kryteriów zapewniających osiągnięcie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy:

- **udział** kobiet i mężczyzn w grupie docelowej dla danego działania, na poszczególnych etapach realizacji: wskaźniki monitorowania dla wszystkich obszarów wsparcia rozpatrywane są w podziale na płeć,
- **metody realizacji** uwzględniające zasoby takie jak czas pracy, informacje, środki finansowe, dostęp do edukacji i szkoleń, możliwości kariery zawodowej: promocja PR stosujących nowatorskie podejście instytucjonalne oraz programów ukierunkowanych na wspieranie i integrowanie kobiet na rynku pracy,
- **społeczne normy i wartości** mające wpływ na politykę równości szans, takie jak zachowania kobiet i mężczyzn, stereotypowe postrzeganie ról męskich i kobiecych w życiu rodzinnym i zawodowym: promocja nowego modelu społecznego uwzględniającego równe prawa kobiet i mężczyzn w kontekście zawodowym i społecznym,
- **prawa** zapobiegające w sposób pośredni lub bezpośredni dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy: działania promujące podwyższanie świadomości społeczeństwa w obszarze prawnych aspektów równego dostępu kobiet i mężczyzn do rynku pracy. (Program Inicjatywy Wspólnotowej Equal dla Polski 2004-2006, str. 84)

Szczególną rolę w IW Equal odgrywa zasada partnerstwa jako metoda zwiększania udziału podmiotów zaangażowanych w działania na rzecz kobiet, a także zasada *empowerment* (włączania, zaangażowania grup dyskryminowanych) jako metoda zwiększenia uczestnictwa kobiet w tworzeniu polityki krajowej w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego kobiet i mężczyzn.

Polityka równych szans dla kobiet i mężczyzn jest szczególnie wdrażana w ramach Tematu G: *Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących.*

Działania prowadzone w ramach tego Tematu mają na celu zwiększenie równości szans poprzez wypracowanie metod podnoszenia skuteczności standardowych instrumentów rynku pracy w odniesieniu do kobiet oraz testowanie innowacyjnych sposobów zmniejszania nierówności, które nie zostały uwzględnione w działaniach pozytywnych na rzecz kobiet w ramach polityki krajowej.