

# WPROWADZANIE PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI DO DZIAŁAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH IW EQUAL

*Równość płci definiujemy jako wolność jednostki do rozwijania własnych zdolności, podejmowania decyzji bez ograniczeń narzucanych przez role płci. Równość zakłada równe korzystanie przez kobiety i mężczyzn ze społecznie cenionych dóbr, możliwości, zasobów i nagród. Celem równości nie jest doprowadzenie do tego, aby kobiety i mężczyźni byli tacy sami, lecz aby ich możliwości i szanse życiowe były równe.”*

*Szwajcarska Agencja Rozwoju i Współpracy, Gender in Practice - An operational kit for SDC and its Partners*

Wprowadzanie perspektywy płci do działań projektowych jest jedną z kwestii horyzontalnych, określanych przez Unię Europejską jako obowiązkowy komponent wszystkich działań i projektów finansowanych przez Wspólnotę. Celem wprowadzania perspektywy płci jest osiągnięcie faktycznej równości kobiet i mężczyzn.

## DEFINICJE

**Gender**, czyli płeć kulturowa, nie jest tym samym co płeć biologiczna. Płeć biologiczna odnosi się do prostego podziału na kobiety i mężczyzn, dziewczynki i chłopców. Płeć kulturowa odnosi się do społecznych relacji między kobietami i mężczyznami, i wpływa na wszystkie sfery życia: prywatną, ekonomiczną, społeczną, polityczną i kulturową. Gender nie jest *tylko dla kobiet*. Jeżeli pojęcie „gender” traktowane jest jako synonim pojęcia „kobieta”, to dlatego, że w wielu obszarach kobiety dotkliwiej doświadczają nierówności wynikających z relacji między płciami. Oznacza to, że większy nacisk jest kładziony na osiągnięcie równości w obszarach, które są zdominowane przez mężczyzn.

**Relacje między płciami** są definiowane jako:

- **Role płciowe** przypisane i wypełniane przez kobiety i mężczyzn (chłopców i dziewczynki) w domu, miejscu pracy i społeczeństwie jako takim;
- **Zasoby** (naturalne, ekonomiczne, prawne, społeczne, edukacyjne), do których kobiety i mężczyźni (chłopcy i dziewczynki) mają dostęp, po to by móc wypełniać przypisane im role;

- **Poziom kontroli i udziału w podejmowanych decyzjach**, który pozwala kobietom i mężczyznom (chłopcóm i dziewczynkom) na korzystanie z zasobów;
- **Możliwości i potrzeby związane z płcią kulturową**, realizowane przez różnorodne grupy kobiet i mężczyzn (dziewczynek i chłopców). Grupy te mogą wyrażać potrzeby pełnienia niestereotypowych ról płciowych i / lub większego dostępu do zasobów.

#### **Relacje między płciami są:**

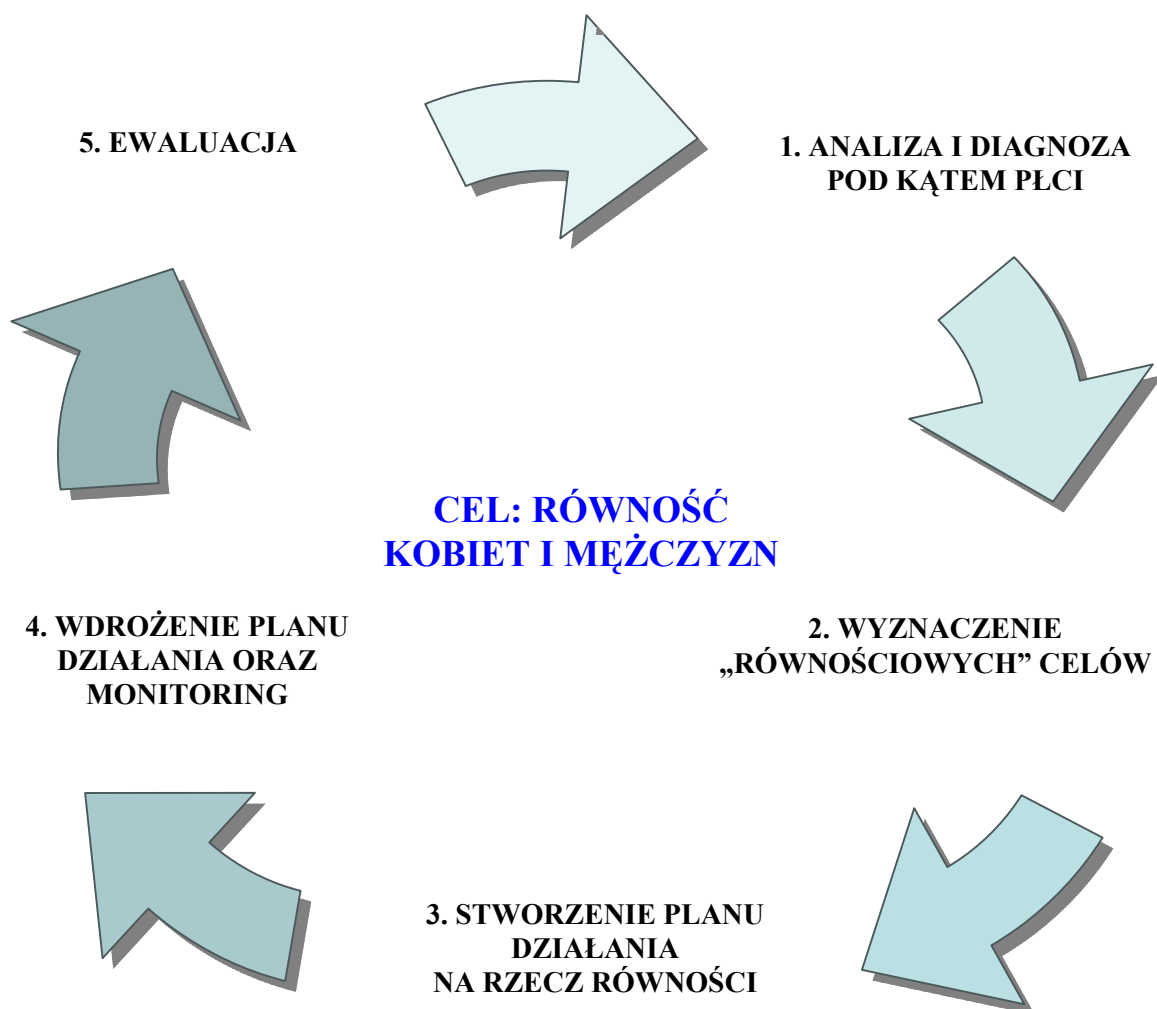
- **Uzależnione od kontekstu**, co oznacza, że są zróżnicowane w krajach, kulturach, środowiskach. Relacje te są widoczne w sferze prywatnej i publicznej.
- **Zmienne** - mogą być zmieniane poprzez prawo i instrumenty polityki (np. prawa wyborcze dla kobiet, urlopy rodzicielskie dla mężczyzn), a także poprzez naciski społeczno-polityczne (np. kampanie na rzecz przeciwdziałania przemocy wobec kobiet). Nieoczekiwane wydarzenie lub konflikty społeczne mogą zmieniać relacje między płciami w gwałtowny sposób (np. wojny, kataklizmy, podczas których działamy wbrew stereotypowym rolom, aby móc przeżyć). Również polityczne i ekonomiczne czynniki wpływają na zmianę relacji między płciami (np. zmiana statusu mężczyzny jako „żywiciela rodziny”).
- **W ciągłej interakcji z innymi czynnikami społecznymi**, np. wiekiem, klasą społeczną, pochodzeniem etnicznym, wyznaniem, niepełnosprawnością, które podobnie, jak płeć kulturowa, wpływają na działania, obowiązki, status, przywileje, możliwości i trudności życiowe kobiet i mężczyzn. A zatem nie wszystkie kobiety i nie wszyscy mężczyźni są tacy sami, nie pełnią tych samych ról, nie mają tych samych potrzeb i nie mają takiego samego dostępu do zasobów.
- **Relacjami władzy**, które podtrzymywane są przez instytucje w sferze prywatnej i publicznej we wszystkich aspektach życia (rodzinnie, małżeństwie, szkole, na rynku pracy). Mężczyźni, podobnie jak kobiety, mogą być sprawcami i powodować nierówności ze względu na płeć.

Jednym z narzędzi osiągnięcia równości płci jest *gender mainstreaming*, czyli systematyczne wdrażanie perspektywy płci do wszystkich działań projektu na etapie planowania, realizacji oraz ewaluacji. Oznacza to proces – a nie jednorazowe działanie – który powinien być odpowiednio zaplanowany. Odpowiednio, czyli zgodnie z metodologią zarządzania cyklem projektowym. Niezależnie jakiego obszaru dotyczy projekt (transport, polityka społeczna, zatrudnienie, edukacja itd.) model, który zaprezentujemy poniżej jest uniwersalny i może być

zastosowany we wszystkich dziedzinach. Jest on swego rodzaju filtrem, który nakładamy na schemat tradycyjnego projektu.

Proces wprowadzania perspektywy płci powinien uwzględniać następujące elementy i etapy:

1. Analizę i diagnozę pod kątem płci kulturowej
2. Wyznaczenie celów „równościowych”
3. Stworzenie Planu Działania na rzecz Równości
4. Wdrożenie planu działania i monitoring
5. Ewaluację



## ETAP PLANOWANIA

### I. Analiza i diagnoza pod kątem płci kulturowej

Analiza pod kątem płci to proces, podczas którego badamy, jaki wpływ na kobiety i mężczyzn mają dotychczas praktykowane działania, polityki, instrumenty prawne. Oznacza to zbieranie i analizę danych z podziałem na płeć, po to aby zobaczyć jaki status, warunki, role i obowiązki mają kobiety, a jakie mężczyźni. Analiza pod kątem płci oznacza również badanie, jakie są przyczyny i wzorce nierówności. Badanie nie tylko tego „jak jest”, ale również „dlaczego tak jest”. W wyniku analizy powinniśmy otrzymać zarówno jakościowe, jak i ilościowe wskaźniki.

**Wskaźnik** to liczbowe przedstawienie rozpatrywanego zjawiska. Wskaźnik tym się różni od statystyki, iż określa punkt odniesienia – normę dla danego wskaźnika oraz pokazuje, w jaki sposób zjawisko zmieniło się w badanym czasie.

**Wskaźnik wrażliwy na płeć** definiujemy jako wskaźnik, który uwzględnia relacje między płciami i ich zmianę w czasie. Podczas gdy statystyka płci dostarcza nam liczbowych dowodów na status kobiet i mężczyzn, wskaźniki wrażliwe na płeć dostarczają nam „bezpośrednich dowodów statusu kobiet w odniesieniu do uzgodnionych standardów (norm) grupy bezpośredniego odniesienia” (Johnson, 1985). Przykładem statystyki płci będzie: *Aktualnie 47,9 proc. kobiet w Polsce jest aktywnych zawodowo, w odniesieniu do 53,7 proc. kobiet aktywnych zawodowo 14 lat temu.* Natomiast przykładem wskaźnika wrażliwego na płeć będzie: *47,9 proc. kobiet jest aktywnych zawodowo w porównaniu do 62 proc. aktywnych zawodowo mężczyzn, w odniesieniu do 53,7 proc. kobiet i 69,9 proc. mężczyzn aktywnych zawodowo 14 lat temu.* W tym przykładzie normą lub grupą odniesienia są mężczyźni z Polski, natomiast mogłyby to być również kobiety z innych krajów.

.....

.....

.....

.....

.....

Do analizy pod kątem płci możemy zastosować szwedzką metodę 3R (skrót od Representation, Resources, Reality):

### *Analiza ilościowa*

- **1R – Reprezentacja**

Sprawdzamy **ile jest kobiet, ilu jest mężczyzn** w danym obszarze problemowym (ile kobiet/ ilu mężczyzn jest właściciel(k)ami firm, kto zajmuje stanowiska decyzyjne, ile kobiet / ilu mężczyzn pracuje w firmie).

*Przykład: szukamy danych i wskaźników dotyczących zatrudnienia kobiet w danym przedsiębiorstwie, zajmowanych stanowisk, osiągniętych wynagrodzeń.*

- **2R – Zasoby**

Sprawdzamy, **kto ma jaki dostęp do zasobów**, jak są one dystrybuowane, jak dzielone są czas, pieniądze, przestrzeń.

*Przykład: Sprawdzamy, jak ma się wskaźnik zatrudnienia kobiet w danym przedsiębiorstwie do podziału zasobów, dóbr, pieniędzy, przestrzeni. Jak dzielone są premie pomiędzy pracownikami /pracownicami.*

### *Analiza jakościowa*

- **3R – Realia**

Sprawdzamy **dlaczego tak jest?** Co wynika z badań uzyskanych w dwóch pierwszych etapach. Jakie normy, wzorce i praktyki (również te niepisane) powodują, że rzeczywistość przybiera taki kształt. Sprawdzamy również, kim są główni aktorzy (interesariusze), jakie są ich interesy i zależności pomiędzy nimi.

*Przykład: W etapie trzecim badamy, jakie są zależności między wskaźnikami i danymi uzyskanymi w dwóch poprzednich etapach. Szukamy odpowiedzi na pytanie: jeżeli więcej kobiet, niż mężczyzn w danym przedsiębiorstwie ma wykształcenie wyższe, a jednocześnie więcej mężczyzn, niż kobiet zajmuje stanowiska decyzyjne i szybciej awansują, to jakie wzorce i mechanizmy są powodem takiej dysproporcji?*

Uzyskane wyniki i diagnoza sytuacji mogą nas prowadzić do wyznaczenia celów równościowych, bądź też być punktem wyjścia do dalszych badań. Wówczas jednym z celów projektu jest znalezienie odpowiedzi na pytanie postawione w badaniach.

## II. Wyznaczenie celów „równościowych”

Określenie celów równościowych jest procesem zaczynającym się od uwzględnienia obecnych realiów przy jednoczesnym dążeniu do stanu idealnego - tj. faktycznej równości kobiet i mężczyzn. Stawiane cele powinny brać pod uwagę z jednej strony otoczenie i głównych aktorów problemu, a z drugiej potrzeby beneficjentów / beneficjentek.

Pamiętajmy, że potrzeby kobiet i mężczyzn różnią się, ponieważ pełnią oni różne role w społeczeństwie. Należy rozróżnić dwa rodzaje potrzeb związanych z płcią kulturową:

1. **Potrzeby praktyczne** – to potrzeby identyfikowane przez kobiety i mężczyzn, jako wynik podziału pracy między płciami. Praktyczne potrzeby płci wynikają z bieżących problemów i konieczności ich rozwiązywania. Często są one związane z podstawowymi niedogodnościami życiowymi, takimi jak nierówny dostęp do opieki zdrowotnej, rynku pracy.
2. **Potrzeby strategiczne** odzwierciedlają wyzwanie, jakim jest zmiana dotychczasowych relacji władzy i kontroli zasobów między kobietami i mężczyznami. Potrzeby strategiczne kobiet wynikają ze zdiagnozowanej, podrzędnej wobec mężczyzn, roli kobiet w społeczeństwie. Wyznaczają postulat równego dostępu do zatrudnienia, wynagrodzenia i praw. Potrzeby strategiczne mężczyzn wynikają ze zdiagnozowanego wykluczenia ich z aktywności i obowiązków, które tradycyjnie są domeną kobiet, np. z opieki nad dziećmi. Jednocześnie obowiązki te przyczyniają się do obniżania statusu kobiet, właśnie ze względu na nieobecność mężczyzn w tej sferze. Podkreślimy, że w naszej kulturze o charakterze patriarchalnym, gdzie wyżej cennie są męskie standardy, to aktywności mężczyzn tworzą punkt odniesienia tego, co społecznie ważne.

Naszym nadrzędnym celem jest osiągnięcie faktycznej równości kobiet i mężczyzn. Będzie to możliwe tylko wówczas gdy nasze działania będą odpowiadały zarówno na potrzeby praktyczne, jak i potrzeby strategiczne. Jednocześnie cele powinny być formułowane w taki sposób, aby były możliwe do zrealizowania. Przyczynienie się do wprowadzenia standardów równości w jednym przedsiębiorstwie przyniesie większe korzyści, niż porażka wynikająca ze zbyt ambitnie postawionego celu.

### III. Stworzenie Planu Działania na rzecz Równości

Plan Działania na rzecz Równości (PDR) powinien wskazywać konkretne działania, które zostaną podjęte w ramach projektu na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn. Plan działania powinien być spójny z ogólną polityką równościową realizowaną przez Unię Europejską, a także odpowiadać na problemy zidentyfikowane w diagnozie i doprowadzać do realizacji postawionych celów.

Plan Działania na rzecz Równości powinien:

- określać kierunki, wskazówki oraz narzędzia we wszystkich obszarach działań projektowych. W działalności Partnerstw IW EQUAL na etapie Działania 2 są to najczęściej: 1. Szkolenia, 2. Doradztwo, 3. Kampanie promocyjne i świadomościowe, 4. Publikacje.
- określać kierunki i narzędzia związane z zarządzaniem Partnerstwem i realizacją polityki równościowej wewnątrz Partnerstwa.
- określić harmonogram wdrażania Planu Działania na rzecz Równości
- zapewnić środki budżetowe pozwalające wdrożyć PDR
- zaplanować wskaźniki monitoringu i ewaluacji PDR

#### ETAP REALIZACJI

### IV. Wdrożenie Planu Działania i monitoring

Aby założone cele zostały osiągnięte i PDR został wdrożony powinniśmy:

- Uzyskać w Partnerstwie zgodę na realizację planu, zwłaszcza wśród osób decyzyjnych poszczególnych instytucji wchodzących w skład Partnerstwa. Działania Partnerów powinny się wzajemnie uzupełniać i realizować te same cele.
- Stworzyć na poziomie Partnerstwa zespół odpowiedzialny za wdrożenie PDR i bieżące modyfikacje Planu. Zespół ten powinien opracować procedury wdrażania Planu, zbierania danych i monitoring.
- W każdej instytucji wyznaczyć osobę odpowiedzialną za wdrożenie PDR.
- W działaniach promujących Partnerstwo (kampanie, ulotki, publikacje, media itd.) podkreślać, iż jednym z celów całego projektu jest osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn.

## ETAP EWALUACJI

### V. Ewaluacja

Ogólnym celem ewaluacji Planu Działania na rzecz Równości jest zbadanie, w jakim stopniu - w stosunku do założeń, zostały osiągnięte zaplanowane cele równościowe.

W ewaluacji powinniśmy uwzględnić odpowiedzi na pytania:

- Czy zespół ds. PDR funkcjonował prawidłowo, czy wypełnił postawione sobie zadania. Tak / Nie, dlaczego? Jakie czynniki miały na to wpływ?
- Czy zadania w poszczególnych obszarach zostały osiągnięte? Co sprawiało największą trudność? Jaki dobre praktyki płyną z naszych działań?
- Na ile osiągnięte cele odpowiadają długofalowym celom osiągnięcia równego statusu?
- Czy działania podejmowane przez projekt odpowiadały na specyficzne strategiczne i/lub praktyczne potrzeby każdej płci?