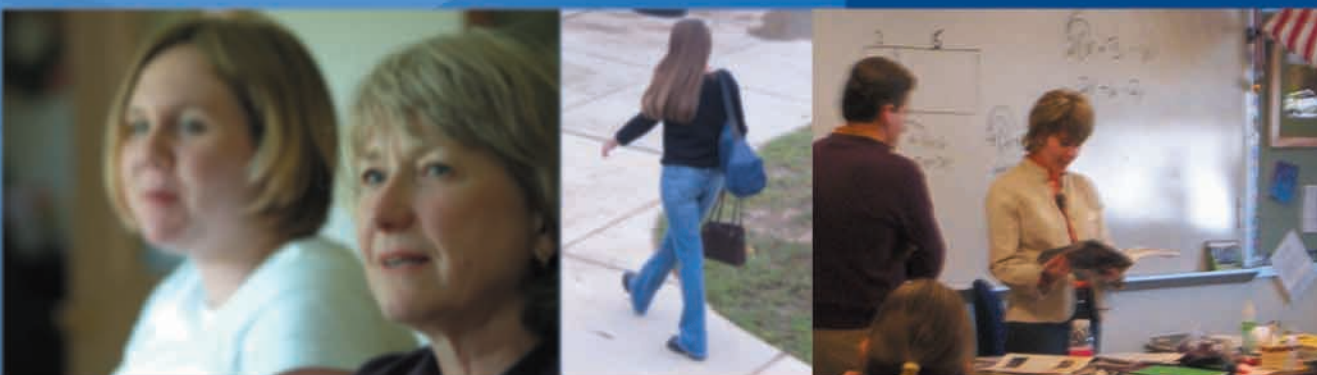




U N  
D P

# Polityka równości płci w praktyce

## PODREČZNIK



# **Polityka równości płci w praktyce**

**PODRĘCZNIK**

Wydawca:  
Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”  
ul. Górnoślaska 4a, 00-444 Warszawa  
[www.bkkk-cofund.org.pl](http://www.bkkk-cofund.org.pl)

Autorka:  
Astrida Neimanis

Tłumaczenie:  
Agnieszka Grzybek

Redakcja:  
Ewa Wosik, Joanna Janiszewska

Konsultacja:  
Marta Rawłuszko, Agnieszka Siekiera

*Poglądy przedstawione w niniejszej publikacji nie odzwierciedlają stanowisk państw członkowskich wchodzących w skład zarządu wykonawczego Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (United Nations Development Programme) ani instytucji Organizacji Narodów Zjednoczonych.*

*Publikacja nie jest chroniona prawem autorskim. Można ją kopiować w części lub w całości bez uprzedniej zgody UNDP, pod warunkiem podania źródła.*

Podręcznik *Polityka równości płci w praktyce* został przygotowany na zlecenie **Regionalnego Biura UNDP na Europę i Wspólnotę Niepodległych Państw (UNDP RBEC)**. Pierwsze wydanie ukazało się w 2001 roku.

Publikacja jest dostępna w językach angielskim i rosyjskim na stronach internetowych:  
[www.undp.sk/gender](http://www.undp.sk/gender)

Wszelkie uwagi i zapytania należy kierować pod adresem:  
Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju  
al. Niepodległości 186  
00-608 Warszawa  
tel. (+48 22) 825 92 45  
faks: (+48 22) 825 49 58  
[www.undp.org.pl](http://www.undp.org.pl)

Regionalne Biuro UNDP na Europę i Wspólnotę Niepodległych Państw (UNDP RBEC)  
Grösslingova 35, 811 09 Bratysława, Republika Słowacka  
tel. (+421 2) 593 37 11 11  
faks: (+421 2) 593 37 450  
e-mail: [registry.sk@undp.org](mailto:registry.sk@undp.org)

Warszawa 2006  
ISBN 83-89-793-07-5  
Nakład: 2000 egz.

<b>Wstęp do wydania polskiego</b>	5
<b>Wprowadzenie</b>	7
<b>Część I. DZIESIĘĆ ETAPÓW WŁĄCZANIA ZAGADNIĘĆ ZWIĄZANYCH Z RÓWNOŚCIĄ PŁCI DO PROCESU TWORZENIA POLITYKI</b>	9
<b>Wprowadzenie</b>	9
<b>Etap 1. Najważniejsi aktorzy życia publicznego: kim są decydenci?</b>	9
<b>Etap 2. Włączanie programu równości płci do głównego nurtu polityki: na czym polega zagadnienie?</b>	10
<b>Etap 3. Dążenie do równości płci: co jest celem?</b>	11
<b>Etap 4. Określanie sytuacji: jakimi informacjami dysponujemy?</b>	11
<b>Etap 5. Badanie i analizowanie zagadnienia</b>	16
<b>Etap 6. Przygotowywanie działań z perspektywy równości płci</b>	18
<b>Etap 7. Płeć ma znaczenie! Gromadzenie argumentów na poparcie stanowiska</b>	19
<b>Etap 8. Monitorowanie: uwzględnianie w praktyce perspektywy równości płci</b>	23
<b>Etap 9. Ewaluacja: jakie osiągnęliśmy efekty?</b>	25
<b>Etap 10. Komunikacja społeczna uwzględniająca zagadnienia równości płci</b>	27
<b>Część II. WYTYCZNE W SPRAWIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI. PODEJŚCIE SEKTOROWE</b>	29
<b>Wprowadzenie</b>	29
<b>Makroekonomia i handel</b>	30
Cele i uzasadnienie polityki makroekonomicznej	30
Praca niezarobkowa	33
Budżety	36
Liberalizacja handlu	39
<b>Rządzenie i uczestnictwo</b>	41
Rządzenie i uczestnictwo na szczeblu krajowym	41
Rządzenie na szczeblu lokalnym: decentralizacja, planowanie społeczne i świadczenie usług	47
Rządzenie a gospodarstwo domowe/rodzina	50
Uczestnictwo i rządzenie w sektorze prywatnym	53
<b>Praca</b>	55
Aktywność ekonomiczna i gospodarowanie czasem: praca produkcyjna i niezarobkowa	56
Bezrobocie, poszukiwanie pracy i szkolenie w celu przekwalifikowania się	58
Segregacja zawodowa	61
Równe szanse a dyskryminacja	62
Warunki pracy i polityka przyjazna rodzinie	65
<b>Edukacja</b>	68
Równość w statystyce przyjęć do szkół i ukończenia edukacji	68
Równość strukturalna w zawodzie nauczycielskim	70
Role i stereotypy płciowe: programy szkolne oraz przygotowanie zawodowe nauczycieli	72
Zaangażowanie rodziców w edukację	75
<b>Zdrowie</b>	76
Średnia długość życia	76
Zachorowalność i inne problemy zdrowotne	77
Zdrowie reprodukcyjne i seksualne	79
Reforma służby zdrowia	82
Dostęp do opieki zdrowotnej	84
Przemoc związana z płcią	86
<b>Ubóstwo</b>	88
Definiowanie ubóstwa z perspektywy równości płci	88
Pomiar ubóstwa	91
Inicjatywy na rzecz likwidacji ubóstwa	93

<b>Sprawiedliwość i prawa człowieka</b>	97
Ustawodawstwo krajowe i uprawnienia	97
Sądownictwo	99
Międzynarodowe zobowiązania w zakresie praw człowieka	
— monitorowanie i sprawozdawczość	101
Ochrona prawna i mechanizmy wnoszenia skarg	103
<b>Nauka, badania oraz nowe technologie informacyjne i komunikacyjne</b>	105
Płeć jako zmienna badawcza	105
Dane statystyczne	106
Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne	108
Kariery zawodowe w nauce i technice	110
<b>Środki masowego przekazu</b>	112
Refleksja na temat ról i stereotypów płciowych	112
Kontrola środków masowego przekazu, uczestnictwo i dostęp do mediów	115
<b>Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój</b>	117
Zrównoważona globalna ochrona środowiska i podejście do rozwoju	117
Ochrona środowiska a role płciowe	119
Wpływ degradacji środowiska naturalnego i jego rewitalizacji z perspektywy równości płci	121
<b>Polityka obronna, konflikty zbrojne i budowanie pokoju</b>	123
Institucje militarne i obronne	123
Płeć a konflikty zbrojne i wojny	125
Rozwiązywanie konfliktów zbrojnych, budowanie pokoju i sytuacje po konfliktach	127
<b>Słowniczek podstawowych terminów i pojęć dotyczących polityki równości płci</b>	130
<b>Literatura</b>	132
<b>ANEKS. ANALIZA Z PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI: KRÓTKI PRZEWODNIK</b>	137
<b>Wprowadzenie</b>	137
Podstawowe pojęcia i podejścia stosowane w analizie prowadzonej z perspektywy równości płci	137
Analiza wpływu społeczno-kulturowych uwarunkowań płci w polityce publicznej	140
Planowanie, zlecenie i ewaluowanie badań opierających się na analizie z perspektywy równości płci	142
Zakres merytoryczny analizy z perspektywy płci	143
Zlecenie badań	144
Włączanie zagadnień równości płci do wszystkich badań dotyczących polityki	146

Promowanie równouprawnienia kobiet i mężczyzn jest jednym z Milenijnych Celów Rozwoju ONZ przyjętych przez wszystkie państwa członkowskie organizacji w 2000 roku. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) wspiera działania państw zmierzające do osiągnięcia tego celu. Przygotowany przez UNDP podręcznik *Polityka równości płci w praktyce*, którego polskie wydanie oddajemy do Państwa rąk, jest jednym z najlepszych źródeł wiedzy o praktycznych sposobach realizacji polityki równościowej.

Strategia uwzględniania polityki równości płci (*gender mainstreaming*) we wszystkich działaniach społecznych, gospodarczych i politycznych została zapisana w deklaracjach ONZ z 1995 roku (*Deklaracja Pekińska*) i rok później Komisja Europejska uznała ją za obowiązującą w polityce i działaniach Unii Europejskiej. Równość kobiet i mężczyzn została także określona jako cel Unii Europejskiej. W polskim prawie obowiązuje równouprawnienie płci i zasada niedyskryminacji ze względu na płeć. Mimo to w praktyce społecznej równość kobiet i mężczyzn nie jest respektowana, a prawa kobiet nie podlegają skutecznej ochronie i z tego powodu często są łamane.

Jak pokazują badania i działania UNDP, równy status obu płci stanowi fundamentalny warunek osiągnięcia trwałego rozwoju społecznego i ekonomicznego, a także wspiera procesy pokojowe w skali globalnej. Ze względu na swoje ogromne znaczenie sprawy kobiet powinny być uwzględniane przy kreowaniu i realizowaniu polityki na równi ze sprawami mężczyzn. „Świat stopniowo zaczyna rozumieć, że nie ma skuteczniejszej polityki ukierunkowanej na rozwój, zdrowie i edukację niż wspieranie kobiet i dziewcząt w osiągnięciu równego statusu z mężczyznami” — powiedział sekretarz generalny ONZ, Kofi Annan. Zadaniem polityki równości płci jest zapewnienie równego statusu kobiet i ich pełny udział we wszystkich sferach życia społecznego, łącznie z uczestnictwem w procesie podejmowania decyzji oraz dostępem do rynku pracy i procesu rządzenia.

Polskie wydanie podręcznika powstało z inicjatywy Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju w Polsce oraz dzięki wsparciu finansowo-organizacyjnemu Fundacji „Fundusz Współpracy”. W ramach nawiązanej współpracy powstał kompleksowy projekt szkoleniowy z zakresu *gender mainstreaming*, skierowany do Partnerstw na rzecz Rozwoju Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w Polsce, którego celem jest przekazanie polskim projektodawcom wiedzy i umiejętności z zakresu zarządzania równouprawnieniem płci w projektach. Niniejszy podręcznik jest niezbędnym elementem tego programu.

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL ma na celu zapobieganie dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. Polityka równości płci, stanowiąca nieodłączny element projektów realizowanych w ramach IW EQUAL, powinna być stosowana we wszelkich projektach finansowanych z funduszy publicznych. Mamy nadzieję, że podręcznik *Polityka równości płci w praktyce* stanie się dla Państwa podstawą planowania i realizowania działań uwzględniających perspektywę równości płci, które wykroczą poza ramy tej inicjatywy. Wierzymy, że doświadczenia IW EQUAL będą punktem wyjścia i inspiracją dla rzeczywistej realizacji zasady równości płci, a Państwo staną się liderami równouprawnienia w swoich organizacjach. W ten sposób przyłączymy się wspólnie do budowy otwartego i demokratycznego społeczeństwa, które uznaje i szanuje różnice w zdolnościach, potrzebach, a także aspiracjach kobiet i mężczyzn.

### **Anna Darska**

Szefowa Przedstawicielstwa  
Programu Narodów Zjednoczonych  
ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce

### **Beata Puszczewicz**

Zastępca Dyrektora ds. Informacji  
i Organizacji  
Biura Koordynacji Kształcenia Kadr  
Fundacji „Fundusz Współpracy”



## CO ROZUMIEMY PRZEZ POLITYKĘ RÓWNOŚCI PŁCI?

Zgodnie z definicją zaproponowaną przez Organizację Narodów Zjednoczonych polityka równości płci oznacza:

*proces oceny wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn wszelkich planowanych działań, w tym ustawodawstwa, polityki lub programów, we wszystkich dziedzinach i na wszystkich poziomach. Jest to strategia, zgodnie z którą problemy i doświadczenia kobiet i mężczyzn stają się integralnym elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszelkiej polityki i programów we wszystkich sferach życia politycznego, ekonomicznego i społecznego, tak aby kobiety i mężczyźni odnosili równe korzyści, a nierówność się nie utrwałała<sup>1</sup>.*

Włączanie zagadnień związanych z płcią do głównego nurtu polityki jest nie tylko kwestią sprawiedliwości społecznej, ale strategią niezbędną, aby zapewnić ludziom sprawiedliwy i trwały rozwój za pomocą najbardziej efektywnych i wydajnych środków.

Inne źródła definiują *gender mainstreaming* w sposób następujący:

„*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”<sup>2</sup>.

„Diagnozowanie poprzez badania wszystkich aspektów aktualnej sytuacji społecznej — oddzielne w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, sprawiedliwe dzielenie zasobów tak, aby w równym stopniu korzystali z nich przedstawiciele każdej płci, planowanie oraz dokonywanie symulacyjnych ocen bliższych i dalszych skutków wszelkich polityk i działań społecznych oddzielnie dla kobiet i mężczyzn, a w tym też polityk w zakresie stanowienia i stosowania prawa”<sup>3</sup>.

„Celem polityki równościowej *gender mainstreaming* (GM) jest uwzględnianie odmiennych potrzeb kobiet i mężczyzn przy planowaniu i realizacji projektów oraz przy podejmowaniu wszelkich decyzji politycznych, aby przeciwdziałać dyskryminacji oraz polepszyć jakość życia wszystkich członków społeczności. GM nie jest gotowym rozwiązaniem. W każdej organizacji czy instytucji wprowadzenie tej strategii może wyglądać inaczej, ponieważ początkiem zawsze jest ustalenie sytuacji wyjściowej z uwzględnieniem kategorii płci”<sup>4</sup>.

### Na czym polega nowatorstwo polityki równości płci?

Polityka równości płci uwypukla specyfikę społeczno-kulturowych uwarunkowań płci we wszystkich dziedzinach polityki. Równość płci przestaje być „odrębną kwestią”, staje się zagadnieniem dotyczącym całej polityki i wszystkich programów. Ponadto w podejściu uwzględniającym kwestie 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.

Doświadczenie pokazuje, że kwestie płci są postrzegane w zróżnicowany sposób w zależności od kraju, regionu i konkretnej sytuacji, w tym od stopnia rozwoju ekonomicznego danego państwa. Jednocześnie uzmysławia, że gruntowna analiza, uwzględniająca uwarunkowania społeczno-kulturowe sytuacji kobiet i mężczyzn, pozwala na ujawnienie potrzeb i priorytetów zróżnicowanych ze względu na płeć, a także nierówności płci pod względem szans i osiągniętych rezultatów. Polityka równości płci ma pomóc w rozwiązywaniu tych problemów.

Staje się jasne, iż podejście polegające na „włączaniu zagadnień równości płci do głównego nurtu polityki” nie oznacza od razu, że nie ma potrzeby realizowania konkretnej polityki, programów lub projektów bezpośrednio ukierunkowanych na rzecz równości płci. Poziom interwencji (od podstawowej „wrażliwości na społeczno-kulturowe uwarunkowania płci” do wszechstronnych programów adresowanych do określonej płci) będzie zależał od konkretnych potrzeb i priorytetów, które zostaną określone na podstawie oceny sytuacji, dokonanej z uwzględnieniem perspektywy płci.

<sup>1</sup> *The Report of the Economic and Social Council for 1997*, United Nations, New York 1997.

<sup>2</sup> *Z perspektywy równości płci. Ramy koncepcyjne, metodologia i przykłady dobrych praktyk*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2005.

<sup>3</sup> E. Zielińska, *Lekcje uprawnienia. Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn*, Zeszyt Pełnomocnika nr 7, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.

<sup>4</sup> J. Matuszak, *Polityka wrażliwa na płeć. Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Fundacja Ośrodek Informacji Środowisk Kobiety OŚKa, Warszawa 2005.



Polityka równości płci — ponieważ jest wszechstronną strategią — powinna również podejmować kwestie środowiska (przedsiębiorstw, instytucji, organizacji), w którym tworzy się oraz realizuje daną politykę, program czy projekt. Strategii włączania zagadnień równości płci do planowania i opracowywania programów musi towarzyszyć strategia zapewniająca uwrażliwienie środowiska pracy na kwestie związane z równością płci, co zagwarantuje kobietom i mężczyznom równe szanse oraz równe traktowanie. W celu skutecznego włączania zagadnień równości płci do głównego nurtu polityki należy także zapewnić odpowiedni potencjał techniczny i zasoby ludzkie.

## DLA KOGO PRZEZNACZONY JEST PODRĘCZNIK?

**Podręcznik został opracowany przede wszystkim z myślą o osobach odpowiedzialnych za tworzenie polityki, które nie są specjalistami/specjalistkami w zakresie równości płci, ale które, zgodnie z zakresem swoich obowiązków służbowych, wypełniają codzienne zadania związane z realizacją polityki równości płci. Podręcznik ma im służyć jako przewodnik w pracy zawodowej.**

Jednocześnie podręcznik ten będzie interesujący i użyteczny dla innych grup zawodowych zajmujących się omawianą problematyką:

- personel merytoryczny UNDP może korzystać z niego jako przewodnika w zakresie włączania zagadnień równości płci do zarządzania projektami i programami;
- organizacje pozarządowe i grupy działające na rzecz obrony praw człowieka mogą z jego pomocą monitorować i wspierać działania rządu oraz organizacji międzynarodowych;
- studentki i studenci zrozumieją dzięki niemu, na czym w praktyce polega polityka równości płci;
- przełożeni/przełożone osób odpowiedzialnych za kształtowanie polityki i personelu merytorycznego będą mogli lepiej zrozumieć, w jaki sposób polityka równości płci wpływa na plany pracy ich pracowników, w związku z tym będą mogli uwzględnić tę problematykę w systemach oceny pracy i przeznaczyć na ten cel odpowiednie środki budżetowe;
- dla osób odpowiedzialnych za promowanie równości płci i specjalistów/specjalistek w dziedzinie spraw równościowych podręcznik ten może się okazać użyteczny jako zwięzłe i łatwe w użyciu źródło w trakcie ich pracy albo przy organizowaniu szkoleń.

## JAK KORZYSTAĆ Z PODRĘCZNIKA?

Podręcznik został podzielony na dwie części:

### **Część I. Polityka równości płci: dziesięć etapów włączania zagadnień związanych z równością płci do procesu tworzenia polityki**

Część I zawiera praktyczny przewodnik w zakresie włączania zagadnień równości płci do głównego nurtu we wszystkich dziedzinach czy sektorach polityki. Proces ten podzielony jest na dziesięć etapów, z których każdy został opisany za pomocą różnych narzędzi i list kontrolnych.

Pomimo że dziesięć opisowych etapów tworzy pewien cykl, należy zacząć od etapu, który będzie dla nas najodpowiedniejszym punktem wyjścia.

### **Część II. Wytyczne w sprawie polityki równości płci. Podejście sektorowe**

W części II przedstawiono wytyczne w sprawie równości płci, uporządkowane według sektorów lub dziedzin polityki. Wytyczne te uwydatniają kwestie równości płci w poszczególnych dziedzinach, główne argumenty przemawiające za polityką równości płci w danej dziedzinie, a także potencjalne wskaźniki postępu i punkty odniesienia do podejmowania działań.

Przedstawione w ogólnych zarysach w części I podręcznika podejście typu „krok po kroku” może stanowić punkt wyjścia do pracy z bardziej zasadniczymi aspektami nakreślonymi w *Wytycznych w sprawie polityki równości płci*.

Informacje zawarte w *Wytycznych* trudno uznać za wyczerpujące, gdyż określone sytuacje będą się z pewnością różniły w zależności od kraju, regionu czy czasu, w którym miały miejsce. Tym niemniej *Wytyczne* mogą posłużyć jako użyteczny punkt wyjścia.

## WPROWADZENIE

Polityka równości płci już z samej definicji obejmuje włączanie perspektywy płci oraz analiz uwzględniających społeczno-kulturowe uwarunkowania płci na wszystkich etapach planowania, wdrażania i ewaluacji projektów, polityki i programów.

**Część I** podręcznika zawiera praktyczne wskazówki i porady, jak politykę równości płci przełożyć z teorii na praktykę. W tym celu analizujemy dziesięć różnych, choć wzajemnie powiązanych etapów tworzenia projektu lub polityki. Włączanie zagadnień równości płci do głównego nurtu nie jest bowiem odosobnionym działaniem, ale integralną częścią całego cyklu realizacji projektu lub polityki.

**Część II** można potraktować w gruncie rzeczy jako listę kontrolną, która pomoże określić działania już zrealizowane, dając jednocześnie wskazówki, jak rozszerzyć przyjęte podejście o politykę równości płci.

**Włączanie zagadnień równości płci do głównego nurtu polityki** obejmuje następujących dziesięć etapów:

1. Najważniejsi aktorzy życia publicznego: kim są decydenci?
2. Włączanie programu równości płci do głównego nurtu polityki: na czym polega zagadnienie?
3. Dążenie do równości płci: co jest celem?
4. Określanie sytuacji: jakimi informacjami dysponujemy?
5. Badanie i analizowanie zagadnienia.
6. Formułowanie interwencji w zakresie polityki lub programów z perspektywy równości płci.
7. Płeć ma znaczenie! Gromadzenie argumentów na poparcie stanowiska.
8. Monitorowanie: uwzględnianie w praktyce społeczno-kulturowych uwarunkowań płci.
9. Ewaluacja: jakie osiągnęliśmy efekty?
10. Komunikacja społeczna uwzględniająca zagadnienia równości płci.

### CZY POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI JEST FAKTYCZNIE TAK SKOMPLIKOWANA?

*Nie zniechęcajmy się koniecznością włączenia problematyki równości płci do głównego nurtu polityki. Choć prawdą jest, że pogłębiona analiza uwzględniająca perspektywę równości płci wymaga dużej wiedzy specjalistycznej, w razie potrzeby można ją uzyskać, zatrudniając ekspertki/ekspertów zewnętrznych.*

*Włączanie kwestii związanych z równością płci do głównego nurtu polityki polega w praktyce na przeanalizowaniu pytań z **listy kontrolnej**, by upewnić się, że niczego się nie przeoczyło. Chodzi o postawienie właściwych pytań, które pozwolą stwierdzić, gdzie najlepiej skierować ograniczone zasoby i podjąć działania. Włączanie kwestii płci do głównego nurtu polityki to proces niezbędny do osiągnięcia równości płci w sposób najbardziej wydajny i efektywny.*

## ETAP 1

**Najważniejsi aktorzy życia publicznego:  
kim są decydenci?**

**Etap 1** dotyczy kontekstu tworzenia projektu i polityki. Osoby zaangażowane w ten proces, wraz ze swą hierarchią wartości i rozumieniem kwestii równości płci, w znacznym stopniu określają rezultaty danej polityki lub projektu.

**Etap 1** polega na poszukiwaniu odpowiedzi na następujące kluczowe pytania:

Kim są aktorzy życia publicznego? Czy są to osoby indywidualne, czy grupy rozumiejące kwestie równości płci?

Polityka równości płci oznacza, że należy zidentyfikować oraz włączyć do całego cyklu tworzenia i realizacji projektu lub polityki podmioty zainteresowane kwestiami równości płci. Im więcej podmiotów uczestniczy w procesie tworzenia polityki, tym większa odpowiedzialność i szersze spektrum poglądów i opinii. Dzięki temu zostaje wprowadzonych szereg „punktów odniesienia i metod równoważenia” konkurujących ze sobą stanowisk. Negocjowanie tych zróżnicowanych stanowisk udoskonali proces tworzenia polityki.

Czy we wszystkich branżach pod uwagę organizacjach i instytucjach występuje równowaga płci?

Jeśli wśród poszczególnych podmiotów lub w grupie osób odpowiedzialnych za tworzenie polityki występuje silna nierównowaga płci, należy podjąć starania, aby włączyć przedstawicieli/przedstawicielki płci niedostatecznie reprezentowanej. Dopiero wówczas bowiem nasze działania będą odpowiedzialne i wiarygodne.

Gdzie można uzyskać specjalistyczną wiedzę na temat zagadnień związanych z równością płci?

Osoby i instytucje mające specjalistyczną wiedzę na temat zagadnień związanych z równością płci pomogą określić podstawowe punkty odniesienia służące włączeniu tej problematyki do głównego nurtu polityki oraz zapewnią właściwe podejście w trakcie realizacji całego projektu lub cyklu tworzenia polityki. Ekspertki/ekspertki są ważnymi sojusznikami. Tę specjalistyczną wiedzę można uzyskać od twórców polityki, pracownic/pracowników akademickich, konsultantek/konsultantów, organizacji pozarządowych, społeczności lokalnych lub partnerów na rzecz rozwoju (czyli np. agendy Unii Europejskiej czy Organizacji Narodów Zjednoczonych). Pozyskiwanie tego typu ekspertyz dokonuje się na najbardziej podstawowym poziomie włączania zagadnień dotyczących równości płci do głównego nurtu polityki.

### LISTA KONTROLNA DLA OSÓB/INSTYTUCJI WRAŻLIWYCH NA KWESTIE RÓWNOŚCI PŁCI

*Czy do polityki lub do cyklu projektu zostały włączone następujące jednostki lub grupy:*

- osoby odpowiedzialne za promowanie równości płci w ministerstwach lub departamentach;
- partnerzy na rzecz rozwoju mający mandat do działań na rzecz równości płci;
- rządowi lub niezależni ekonomiści/ekonomistki mający specjalistyczną wiedzę na temat równości płci;
- reprezentantki/reprezentanci interesów sektora prywatnego;
- organizacje parasolowe zrzeszające organizacje pozarządowe działające na rzecz kobiet lub równości płci;
- organizacje pozarządowe lub społeczności lokalne, które reprezentują interesy mężczyzn w zakresie równości płci;
- sektorowe lub „branżowe” organizacje pozarządowe, które są zainteresowane kwestiami równości płci lub mają doświadczenie w tej dziedzinie;
- grupy lub osoby działające na rzecz praw człowieka;
- instytucje typu *think tank* lub badacze/badaczki polityki mający doświadczenie w dziedzinie zagadnień związanych z równością płci;
- naukowcy lub badacze/badaczki z uniwersyteckich wydziałów studiów nad społeczno-kulturową tożsamością płci (tzw. *gender studies*).

## ETAP 2

### Włączanie programu równości płci do głównego nurtu polityki: na czym polega zagadnienie?

**Etap 2** służy przede wszystkim określeniu głównego problemu, którym należy się zająć. Można to osiągnąć odpowiadając na podstawowe pytanie:

Co jest przedmiotem projektu lub inicjatywy politycznej?

Przedmiot ten należy następnie przeanalizować z perspektywy płci w celu stwierdzenia, gdzie, dlaczego i jak powinny być wprowadzone określone inicjatywy w zakresie polityki równości płci. W określeniu, na czym polega „kwestia płci” pomoże odpowiedź na następujące pytanie:

Czy zagadnienie to ma różne skutki dla kobiet i mężczyzn?

Doświadczenie pokazuje, że w wielu albo nawet w większości przypadków dana kwestia faktycznie odmiennie wpływa na sytuację kobiet i mężczyzn. Oznacza to konieczność określenia konkretnych, różnych skutków dla kobiet i mężczyzn (**zob. Polityka równości płci — etap 4 i 5**). Analiza uwzględniająca perspektywę płci to jeden z kluczowych elementów wyjaśniania, na czym polega specyfika płci kulturowej w przypadku tego zagadnienia (**zob. Aneks. Analiza z perspektywy równości płci: krótki przewodnik**). Wytyczne w sprawie włączania zagadnień równości płci do głównego nurtu polityki zawarte w części II podręcznika pomogą określić, na czym będą polegały „kwestie płci” w przypadku konkretnych obszarów problemowych.

**Etap 2** jest pierwszym spojrzeniem „przez pryzmat płci”. O ile na tym etapie nie określamy jeszcze konkretnych zagadnień dotyczących równości płci, które wymagałyby rozwiązań politycznych, o tyle realizacja tego etapu powinna pomóc dostrzec zdeteminowany przez płęć charakter problemów, które na pozór wydają się całkowicie neutralne.

## ETAP 3

### Dążenie do równości płci: co jest celem?

Po ustaleniu tematu projektu lub inicjatywy politycznej należy określić ich cel. Można to zrobić odpowiadając na następujące pytanie:

- Co chcemy osiągnąć?

Na etapie 2 określiliśmy specyfikę społeczno-kulturowych uwarunkowań płci związaną z określonym zagadnieniem politycznym. Równie ważne jest wyodrębnienie tej specyfiki w ramach danego celu politycznego. Można to zrobić na dwa sposoby, zadając następujące pytania:

- Czy cel odnosi się zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn?

Cel polityczny lub cel projektu powinien uwzględniać wszelkie różnice między kobietami i mężczyznami oraz dążyć do ich wyrównania. Jeśli kobiety i mężczyźni mają różne potrzeby, wówczas celem powinno być zaspokojenie potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Jeżeli w określonej sytuacji kobiety i mężczyźni znajdują się w niekorzystnym położeniu, celem polityki powinno być wyrównanie tej nierównowagi. Cele te mają wobec tego charakter „**korygujący**” — polegają na zaspokajaniu potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

- Czy cel łączy się z zobowiązaniem do zapewnienia większej równości płci?

Cel polityki lub projektu należy również szerzej przeanalizować pod kątem równości płci. Być może elementy instytucji, struktur czy fundamentalnych zasad, które stanowią kontekst dla problemu, *de facto* uniemożliwiają równość kobiet i mężczyzn. Jeśli tak jest w istocie, cel należy poszerzyć, tak aby uwzględniał również te elementy. Cele te mają wobec tego charakter „**transformacyjny**”, polegają na przekształcaniu instytucji i struktur (społecznych, politycznych, ekonomicznych, kulturalnych itp.), tak aby łatwiej można było osiągnąć pełną równość płci.

Te szerokie cele zostaną przełożone na konkretne wskaźniki i zadania (zob. **etap 6**) po sprecyzowaniu problemu (zob. **etap 5**, a także *Aneks. Analiza z perspektywy równości płci: krótki przewodnik*) oraz przygotowaniu określonych działań politycznych.

## ETAP 4

### Określanie sytuacji: jakimi informacjami dysponujemy?

Na **etapie 2** wyodrębniliśmy zagadnienie polityczne i określiliśmy specyficzne zagadnienia dotyczące płci. Na **etapie 3** zdefiniowaliśmy całościowe, zamierzone cele działań politycznych lub projektu, zwracając jednocześnie uwagę, by uwzględniały one społeczno-kulturowe uwarunkowania płci.

Na **etapie 4** „Określanie sytuacji” należy zacząć myśleć o precyzyjnym zdefiniowaniu problemu oraz potencjalnych działań politycznych. W tym celu trzeba sporządzić **wykaz**:

- **tego, co wiemy;**
- **tego, czego nie wiemy;**
- **dotychczasowych projektów lub działań politycznych;**
- **prowadzonych obecnie działań;**
- **planowanych działań związanych z omawianą tematyką.**

Uświadomienie sobie tych kwestii pomoże skoncentrować się na „wypełnianiu luk”, zleceniu niezbędnych badań lub samodzielnym ich przeprowadzeniu oraz zaplanowaniu uzupełniających inicjatyw, zamiast jałowego „kręcenia się w kółko”. „Określenie sytuacji” to etap mający zasadnicze znaczenie dla zapewnienia **skuteczności** procesowi włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityki.

Proponujemy zastosowanie trzech narzędzi i ćwiczeń, które pomogą odpowiedzieć na wyżej wymienione pytania:

1. **Tabela sprawdzająca, dotycząca kwestii związanych z równością płci.**
2. **Przegląd polityki pod kątem równości płci.**
3. **Przegląd ustawodawstwa pod kątem równości płci.**

## **NARZĘDZIE NR 1 SŁUŻĄCE WŁĄCZANIU KWESTII RÓWNOŚCI PŁCI DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI — TABELA SPRAWDZAJĄCA, DOTYCZĄCA KWESTII ZWIĄZANYCH Z RÓWNOŚCIĄ PŁCI**

Zastosowanie tego narzędzia polega na wypełnieniu tabeli sprawdzającej w odniesieniu do problemu sektorowego lub politycznego, nad którym obecnie pracujemy. W ten sposób metodycznie sporządzimy wykaz tego, co wiemy i czego nie wiemy oraz dotychczasowych, bieżących i zaplanowanych działań. Ćwiczenie to nie wymaga żadnych dodatkowych środków finansowych.

**Czas potrzebny do wykonania ćwiczenia.** Na wypełnienie zamieszczonej poniżej tabeli potrzeba niewiele czasu. Ponieważ jednak może się zdarzyć, że nasi partnerzy i współpracownicy będą potrzebowali więcej czasu na wykonanie swojej części zadania, trzeba się liczyć z tym, że ćwiczenie to zajmie nam od jednego do dwóch tygodni.

Pomocne źródła informacji:

- baza danych rządowych aktów prawnych;
- baza danych dokumentów rządowych;
- baza danych badań zleconych przez rząd;
- baza danych na temat pomocy technicznej udzielanej przez darczyńców (np. Unię Europejską);
- baza danych o działalności organizacji pozarządowych.

**Metodologia.** Należy wypełnić tabelę, opierając się na informacjach własnych oraz uzyskanych od innych podmiotów.

1. **Pierwszy rząd (kwestie sektorowe lub polityczne).** Określcie główne kwestie polityczne będące przedmiotem zainteresowania (mogą to być dodatkowe zagadnienia wyróżnione w ramach danego problemu). Wykorzystajcie wszystkie potrzebne kolumny.
2. **Drugi rząd (pytania dotyczące równości płci).** Sformułujcie pytania dotyczące potencjalnej specyfiki płci w nawiązaniu do zagadnień wyróżnionych w ramach danego problemu (można je sprecyzować w trakcie realizacji *etapu 2 Włączanie zagadnień równości płci do głównego nurtu polityki*, odpowiadając na pytanie: *Czy zagadnienie to ma takie same skutki dla kobiet i mężczyzn?*).
3. **Dodatkowe rządy.** Wpiszcie wszystko to, co wiecie o danym zagadnieniu według kategorii wymienionych w lewej kolumnie (jako wskazówki przy wypełnianiu tabeli służą informacje zaznaczone kursywą). Zaznaczcie wszystkie pytania, na które nie możecie odpowiedzieć z braku informacji.

**Wykorzystanie rezultatów.** Luki, które się pojawią po wypełnieniu tabeli wskażą dziedziny, w których trzeba będzie przeprowadzić dodatkowe badania, podjąć działania uzupełniające itp. Aktualizowanie tabeli może służyć jako narzędzie monitorowania postępów w realizacji polityki równości płci.

## TABELA SPRAWDZAJĄCA, DOTYCZĄCA KWESTII ZWIĄZANYCH Z RÓWNOŚCIĄ PŁCI\*

Kwestie sektorowe lub polityczne	Kwestia 1	Kwestia 2	Kwestia 3
<b>Pytania dotyczące równości płci</b>	<i>Jakie pytania pomogą wam określić wszelkie aspekty dotyczące równości płci w przypadku tej kwestii? Czego chcecie się dowiedzieć o równości płci?</i>	<i>Jakie pytania dotyczące równości płci należy zadać w przypadku tej kwestii?</i>	<i>Jakie pytania dotyczące równości płci należy zadać w przypadku tej kwestii?</i>

### Co wiecie?

**Wskaźniki (ilościowe i jakościowe)** *Czy istnieją jakiegokolwiek, regularnie monitorowane wskaźniki, które pomogą odpowiedzieć na pytania dotyczące równości płci? Jakie to wskaźniki? Kto je śledzi?*

**Dostępne raporty z badań** *Czy macie dostęp do raportów z badań, w których można znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące równości płci? Czy dostęp do nich mają wasi współpracownicy/ współpracownicy?*

**Program rządowy** *Czy istnieją programy rządowe odnoszące się do tej kwestii? Czy zostały w nich uwzględnione zagadnienia dotyczące równości płci?*

**Polityka rządu/ustawodawstwo** *Jakie działania polityczne i akty prawne odnoszą się do tej kwestii? Czy zostały w nich uwzględnione zagadnienia dotyczące równości płci?*

**Projekty organizacji pozarządowych** *Czy znacie projekty realizowane przez organizacje pozarządowe odnoszące się do tej kwestii? Czy zostały w nich uwzględnione zagadnienia dotyczące równości płci?*

**Działalność darczyńców** *Jakie działania darczyńców odnoszą się do tej kwestii? Czy zostały w nich uwzględnione zagadnienia dotyczące równości płci?*

**Uwaga:** Tabela sprawdzająca nie stanowi ram analitycznych. Nie wskaże ona ani potencjalnych rozwiązań, ani konkretnych działań politycznych, które należałoby podjąć. Pomoże natomiast zrozumieć, jakie „narzędzia” w ramach istniejącej polityki, programów czy dostępnych danych należy zastosować, aby kwestie równości płci zostały włączone do głównego nurtu polityki.

\* Przykład zaczerpnięty z prezentacji S. Tadjbakhsh przedstawionej w łotewskim biurze UNDP w kwietniu 2000 roku.

### Przykładowe ćwiczenie ułatwiające wypełnienie tabeli sprawdzającej

*Przedstawiamy zastosowanie narzędzia nr 1 do określenia sytuacji w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w kraju X.*

*Wypełniona tabela powinna pokazać dziedziny wymagające dalszej analizy i badań uwzględniających perspektywę równości płci.*

## NOWE TECHNOLOGIE KOMUNIKACYJNE I INFORMACYJNE W KRAJU X

<b>Kwestie sektorowe lub polityczne</b>	<i>Dostęp do Internetu</i>	<i>Rozwój handlu za pośrednictwem Internetu w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw</i>	<i>Miejsca pracy w sektorze nowych technologii informacyjnych</i>
<b>Pytania dotyczące równości płci</b>	<i>Czy kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do Internetu? Jakie są skutki nierównowagi płci? Czy kobiety i mężczyźni korzystają z Internetu w innych celach?</i>	<i>Czy kobiety i mężczyźni mają taki sam udział w rozwoju handlu za pośrednictwem Internetu? Czy handel ten ma różne skutki dla kobiet i mężczyzn?</i>	<i>Czy kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do miejsc pracy w sektorze nowych technologii informacyjnych? Jakie są bariery? Jakie są skutki nierównowagi płci?</i>
<b>Co wiecie?</b>			
<b>Wskaźniki (ilościowe i jakościowe)</b>	<i>Statystyki użytkowników Internetu nie uwzględniają podziału na płeć</i>	<i>Mężczyźni stanowią 74% kierowników małych i średnich przedsiębiorstw. Nie ma danych na temat kierowników w handlu internetowym</i>	<i>Dane z badań rynku pracy: – 73% miejsc pracy w sektorze nowych technologii informacyjnych zajmują mężczyźni; – 91% stanowisk kierowniczych w sektorze nowych technologii informacyjnych zajmują mężczyźni; – 71% studentów informatyki to mężczyźni</i>
<b>Dostępne raporty z badań</b>	<i>Ostatnie badania przeprowadzone przez Ministerstwo Łączności nie wyjaśniły żadnych zależności w kwestii równości płci</i>	<i>Przeprowadzono już ogólną ocenę sektora małych i średnich przedsiębiorstw z perspektywy płci — należy zatrudnić eksperta/ekspertkę w celu zastosowania płynących z niej wniosków w odniesieniu do handlu za pośrednictwem Internetu</i>	<i>Nie zlecono oceny skutków tej nierównowagi z perspektywy równości płci</i>
<b>Program rządowy</b>	<i>Obecnie nie prowadzi się żadnych programów rządowych poświęconych temu zagadnieniu</i>	<i>Realizowany jest mały projekt pilotażowy mający na celu zwiększenie zatrudnienia kobiet w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Brak programów w zakresie rozwoju handlu za pośrednictwem Internetu</i>	<i>Obecnie nie prowadzi się żadnych programów rządowych poświęconych temu zagadnieniu</i>
<b>Polityka rządu/ustawodawstwo</b>	<i>Opracowano dokument na temat powszechnego dostępu do Internetu. Nie uwzględniono w nim kwestii równości płci. Wymieniono natomiast grupy docelowe: – dzieci w wieku szkolnym; – osoby bezrobotne</i>	<i>Opracowano projekt nowej polityki w zakresie rozwoju handlu za pośrednictwem Internetu. Nie uwzględniono w nim kwestii równości płci. Kodeks pracy zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć</i>	<i>Kodeks pracy zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć. Program „Edukacja dla wszystkich” wymienia jako jeden z celów do osiągnięcia równomierny nabór chłopców i dziewcząt do wszystkich programów (ale nie uwzględnia branży inżynierskiej i nowych technologii informacyjnych)</i>
<b>Projekty organizacji pozarządowych</b>	<i>Organizacja pozarządowa kobiet zamieszkujących obszary wiejskie zaoferuje kobietom szkolenia z obsługi komputera. Inne projekty?</i>	<i>– Centrum wsparcia biznesowego organizacji pozarządowych w dzielnicy R. – Szkolenie dla kobiet w zakresie małych i średnich przedsiębiorstw przeprowadzone przez organizację pozarządową Q w pięciu miastach</i>	<i>Organizacja pozarządowa „Kobiety w nauce” — brak danych na temat jej działalności</i>

Działalność darczyńców	Darczyńca Y finansuje obecnie	Darczyńca Z finansuje	Brak danych
	nieodpłatny dostęp do Internetu w bibliotekach. Projekt nie uwzględnia bezpośrednio kwestii równości płci	inkubatory przedsiębiorczości w zakresie handlu za pośrednictwem Internetu w połączeniu z programem rządowym	

## NARZĘDZIE NR 2 SŁUŻĄCE WŁĄCZANIU KWESTII RÓWNOŚCI PŁCI DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI — PRZEGLĄD I OCENA POLITYKI POD KĄTEM RÓWNOŚCI PŁCI

Bardziej pogłębiony przegląd polityki pod kątem równości płci pomoże ocenić, w jakim zakresie kwestie te są uwzględnione w polityce państwowej i programach (w realizacji tego zadania można skorzystać z pomocy ekspertki/eksperta w dziedzinie równouprawnienia).

Proces ten polega na przeanalizowaniu następujących elementów polityki:

### 1. Równość płci jako priorytet polityki:

*Czy istnieje mandat i wola polityczna, aby zwiększać równość płci na poziomie krajowym (regionalnym lub lokalnym)?*

Dokument polityczny (np. krajowy, regionalny lub lokalny plan działań na rzecz równości płci), w którym wyraźnie stwierdza się zobowiązanie rządu do działań na rzecz równości płci, daje mandat do tworzenia polityki sektorowej uwzględniającej perspektywę płci (tj. włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki).

W związku z tym ocenę polityki należy zacząć od przeglądu aktualnych kwestii związanych z równością płci zawartych w podstawowych zobowiązaniach politycznych.

Następnie należy sprawdzić, czy mandat ten wyraźnie precyzuje, **kto i w jaki sposób** powinien odpowiadać za realizację polityki równości płci, ponieważ w ten sposób określi się granice odpowiedzialności i zobowiązań. Wiarygodna polityka powinna wytyczyć konkretne cele, zadania do realizacji i wskaźniki sukcesu.

### 2. Polityki sektorowe w zakresie włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki:

*Czy ministerstwa lub departamenty prowadzą konkretną politykę włączania kwestii płci do głównego nurtu polityki?*

Również w tym wypadku mandat do prowadzenia polityki równości płci powinien wynikać z dokumentu politycznego (ministerialnego lub sektorowego planu działań na rzecz równości płci). Także polityki sektorowe powinny wyraźnie określać, kto i w jaki sposób powinien odpowiadać za politykę równości płci oraz wyznaczyć konkretne cele, zadania do realizacji i wskaźniki sukcesu.

### 3. Podejście do polityki sektorowej i programów uwzględniające kwestie równości płci:

*Czy polityka prowadzona przez poszczególne sektory albo realizowane przez nie programy odzwierciedlają perspektywę równości płci?*

W celu dokładniejszego przeanalizowania, w jakim stopniu perspektywa równości płci została uwzględniona, należy przeprowadzić przegląd polityki i programów w poszczególnych sektorach lub dziedzinach. W jego ramach trzeba podjąć próbę odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy ekspertyza w sprawach dotyczących równości płci była elementem materiałów informacyjnych i konsultacji, na podstawie których sformułowano programy i politykę?
- Czy definiując problem, polityka ta wyraźnie uwzględnia kwestie równości płci?
- Czy w działaniach i rozwiązaniach politycznych bierze się pod uwagę zróżnicowane skutki dla kobiet i dla mężczyzn? Czy w związku z tym określone zostały grupy docelowe?



Przegląd i ocena polityki pod kątem równości płci powinny również wykazać wszelkie luki w dziedzinach, w których konieczne może być sformułowanie nowych polityk, które pozwolą rozwiązać konkretne problemy związane z równouprawnieniem płci (np. polityka przeciwdziałania przemocy związanej z płcią lub przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy).

### **NARZĘDZIE NR 3 SŁUŻĄCE WŁĄCZANIU KWESTII RÓWNOŚCI PŁCI DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI — PRZEGLĄD USTAWODAWSTWA POD KĄTEM RÓWNOŚCI PŁCI**

W podobny sposób można przeprowadzić przegląd obowiązującego ustawodawstwa, żeby przeanalizować, w jakim stopniu perspektywa równości płci została włączona do podstawowych aktów prawnych. Zadanie to trzeba powierzyć ekspertom/ekspertkom w dziedzinie prawa i zagadnień równościowych.

W ramach przeglądu należy podjąć próbę odpowiedzi na następujące pytania (zob. także podrozdział *Sprawiedliwość i prawa człowieka: ustawodawstwo krajowe i uprawnienia w Wytocznych w sprawie polityki równości płci*):

- **Czy istnieje podstawa prawna zakazująca dyskryminacji ze względu na płeć (np. konstytucja, ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji)?**
- **Czy istnieją jakiegokolwiek dowody na to, że ustawodawstwo otwarcie dyskryminuje kobiety lub mężczyzn?**
- **Czy istnieją jakiegokolwiek dowody na to, że wdrażanie ustawodawstwa może w konsekwencji doprowadzić do pośredniej dyskryminacji kobiet lub mężczyzn?**
- **Czy ekspertyza w sprawach dotyczących równości płci była elementem materiałów informacyjnych i konsultacji, na podstawie których przygotowano projekty ustaw?**

## **ETAP 5**

### **Badanie i analizowanie zagadnienia**

„Określenie sytuacji” (**etap 4**) wskaże dziedziny, w których szczególnie konieczne jest realizowanie polityki równych szans: być może obecnie prowadzona polityka będzie wymagać skorygowania, tak aby uwzględniała perspektywę równości płci, lub trzeba będzie opracować projekt nowej polityki. Na etapie 4 należy także jasno określić luki informacyjne.

Etap 5 będzie wymagał samodzielnego przeprowadzenia lub zlecenia badań, które pomogą uzupełnić luki informacyjne. Ma to kluczowe znaczenie dla zagwarantowania wszelkim projektom czy prowadzonej polityce **wiarygodności, efektywności i wydajności**.

Etap ten obejmuje:

- **Skonkretyzowanie problemu badawczego.**
- **Określenie koniecznych zasobów.**
- **Przeprowadzenie lub zlecenie przeprowadzenia badań.**

#### **1. Skonkretyzowanie problemu badawczego**

Problem badawczy powinien być konkretny i precyzyjnie określony, co pomoże w sformułowaniu polityki lub założeń projektu. Kluczowe będzie zrozumienie **rezultatów**, które chce się osiągnąć w trakcie badania. W ten sposób badacze będą mieli precyzyjnie określone **punkty odniesienia**.

## JAKI JEST POŻĄDANY WYNIK BADANIA?

**Analiza sytuacji.** Jeżeli brakuje informacji na dany temat, konieczna może się okazać analiza sytuacji. Trzeba jednak pamiętać, że tego typu analiza nie wskaże konkretnych opcji czy rekomendacji w zakresie polityki.

**Opcje polityczne/rekomendacje.** Jeżeli celem jest sformułowanie konkretnej polityki, badacze i analitycy polityczni powinni przedstawić „podsumowanie polityczne”, zawierające kilka opcji oraz uwydatniające plusy i minusy każdej z nich. W omówieniu należy przeanalizować następujące czynniki:

- **efektywność (analiza kosztów i zysków);**
- **skuteczność (zasięg, zakres, trwałość);**
- **zakres uwzględniania kwestii równości płci: Czy potrzeby kobiet i mężczyzn są zaspokojone? Czy role przypisywane kobietom i mężczyznom oraz relacje między płciami ulegają przekształceniu?**

## 2. Określenie koniecznych zasobów

Badania można przeprowadzić na dwa sposoby:

- **nakładem własnych sił i środków** lub
- **zlecając je** (ekspertkom/ekspertom, organizacjom pozarządowym, instytucjom typu *think tank* bądź komercyjnym firmom badawczym).

Czynnikami determinującymi sposób przeprowadzenia badań są: budżet, potencjał techniczny i ekspercki oraz zakres badań. We wszystkich wypadkach osoby prowadzące badania muszą spełniać następujące kryteria:

- mieć **wiedzę merytoryczną** w zakresie zagadnień związanych z danym sektorem lub polityką;
- mieć **specjalistyczną wiedzę dotyczącą spraw związanych z równością płci** (tj. przygotowanie zawodowe i/lub akademickie w zakresie zagadnień teoretycznych dotyczących płci kulturowej i polityki państwowej);
- mieć specyficzną **wiedzę techniczną**, wymaganą przy zajmowaniu się problematyką badawczą (np. w dziedzinie tworzenia modeli ekonomicznych czy planowania badań ankietowych).

Zachowanie równowagi między tymi trzema elementami ma zasadnicze znaczenie dla stworzenia realnych opcji politycznych. Niewykluczone, że trzeba będzie zatrudnić zespół ekspertów, by zagwarantować wszechstronny potencjał badawczy, spełniający powyższe trzy kryteria.

## 3. Zlecenie przeprowadzenia badań

Niezależnie od tego, czy badanie prowadzone jest nakładem własnych sił i środków, czy też zostaje zleczone, przy ocenie wszelkich ofert badawczych należy wziąć pod uwagę następujące kwestie:

## LISTA KONTROLNA SŁUŻĄCA OCENIE OFERT BADAWCZYCH

- **Osoby prowadzące badania.** Kto będzie się zajmował gromadzeniem i analizą danych? Czy zostanie zapewniona równowaga płci i perspektywa równości płci?
- **Przedmiot badania.** Czy zbadana zostanie sytuacja obu płci? Czy dane będą segregowane z podziałem na płeć?
- **Metodologia.** Jaka metodologia zostanie zastosowana? Czy będą w niej uwzględnione specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn (np. poufność, wrażliwość na pewne kwestie)?
- **Zmienne badawcze.** Czy w badaniu zostanie uwzględniona płeć jako ważna zmienna determinująca procesy społeczne? Czy bierze się pod uwagę inne istotne zmienne, które będą poddane analizie (etniczność, status społeczno-ekonomiczny, położenie geograficzne itp.)?

- **Ramy teoretyczne oraz założenia dotyczące płci kulturowej.** Czy osoby prowadzące badanie znają podstawowe teorie na temat nierówności płci? Jakimi założeniami lub uprzedzeniami się kierują w kwestii ról społecznych kobiet i mężczyzn oraz relacji między płciami, które mogłyby mieć wpływ na wyniki ich badań (i tym samym je wypaczyć)?
- **Wiarygodność.** Czy zostały podjęte kroki gwarantujące wiarygodność wyników badań dla wszystkich zainteresowanych stron (zarówno kobiet, jak i mężczyzn)? Czy wszyscy zainteresowani będą mieli szansę na zgłoszenie własnych komentarzy i uwag?

Zob. także: *Aneks. Analiza z perspektywy równości płci: krótki przewodnik* oraz w części II podrozdział *Nauka, badania i nowe technologie informacyjne*.

## ETAP 6

### Przygotowywanie działań z perspektywy równości płci

Po zgromadzeniu oraz przeanalizowaniu niezbędnych informacji i danych należy podjąć decyzję w sprawie odpowiednich działań, które doprowadzą nas do celu określonego na **etapie 3**.

Wybór właściwego kierunku działań w ramach danej polityki lub projektu nie jest łatwy. Wymaga zrównoważenia kilku kluczowych kryteriów:

#### KLUCZOWE KRYTERIA PRZY WYBORZE OPCJI POLITYCZNYCH

- **efektywność** — analiza kosztów i zysków;
- **skuteczność** — zakres realizacji założonego celu;
- **sprawiedliwość społeczną**, w tym **równość płci** — zakres, w jakim są podejmowane problemy nierówności społecznych i historycznych między różnymi grupami społecznymi.

Należy ocenić ekonomiczne i społeczne skutki poszczególnych opcji, a także ich wpływ na równość płci, społeczność, środowisko itp. Aby zagwarantować perspektywę równości płci, trzeba będzie dokonać oceny poszczególnych opcji pod tym kątem. Należy przy tym przeanalizować trzy kluczowe kwestie<sup>5</sup>:

#### LIŚTA KONTROLNA DOTYCZĄCA OCENY Z PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI

- **Jakie zyski (finansowe, społeczne) przyniesie dana opcja kobietom i mężczyznom?**
- **Jakie koszty (finansowe, społeczne) nałoży dana opcja na kobiety i mężczyzn?**
- **Jak kobiety i mężczyźni oceniają daną opcję pod względem kosztów i zysków oraz jej zaakceptowania i praktycznego zastosowania?**

Rezultaty powyższej oceny należy wziąć pod uwagę przy rozważaniu wszystkich plusów i minusów danej opcji politycznej. Dodatkowo trzeba odpowiedzieć na pytanie:

#### Jakie będą szersze konsekwencje nieprzyjęcia opcji uwzględniającej kwestie równości płci?

Po uważnym przeanalizowaniu wyżej wymienionych czynników można przystąpić do formułowania planu działania. Będzie to wymagało przygotowania dokumentu na temat samej polityki lub projektu.

<sup>5</sup> Pytania zostały zaczerpnięte z: *Gender-based Analysis: A Guide for Policy-making*, Status of Women — Canada, Ottawa 1998.

## WŁĄCZANIE KWESTII ZWIĄZANYCH Z RÓWNOŚCIĄ PŁCI DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI — LISTA KONTROLNA DOKUMENTÓW DOTYCZĄCYCH PROJEKTU LUB ZWIĄZANYCH Z DANĄ POLITYKĄ

- **Opis sytuacji i uzasadnienie.** Czy specyfika płci kulturowej została uwzględniona w informacjach, na podstawie których zdecydowano o konieczności podjęcia działań? Czy uzasadnienie zawiera przekonujące argumenty na rzecz włączenia kwestii równości płci do planowanych działań? (zob. **etap 7**).
- **Cele ogólne.** Czy cel planowanych działań odzwierciedla potrzeby kobiet i mężczyzn? Czy celem jest zmniejszenie nierównowagi płci poprzez uwzględnienie praktycznych potrzeb kobiet i mężczyzn? Czy celem będzie przekształcenie instytucji (społecznych i innych), które utrwalają nierówności między płciami? (zob. **etap 3**).
- **Beneficjentki/beneficjenci docelowi.** Czy z wyjątkiem działań, które są adresowane konkretnie do kobiet lub mężczyzn jako środek korygujący, mający wzmocnić równość płci, w docelowej grupie beneficjentów zachowana jest równowaga płci?
- **Cele szczegółowe.** Czy cele szczegółowe planowanego działania uwzględniają potrzeby kobiet i mężczyzn?
- **Działania.** Czy w planowanych działaniach będą uczestniczyć zarówno kobiety, jak i mężczyźni? Czy potrzebne są jakieś dodatkowe działania gwarantujące włączenie perspektywy równości płci (np. szkolenia uwrażliwiające na kwestie równości płci, dodatkowe badania)?
- **Wskaźniki.** Czy opracowano wskaźniki pozwalające mierzyć postęp w realizacji poszczególnych celów? Czy wskaźniki te pozwalają ocenić, w jakim stopniu poszczególne cele uwzględniają aspekty równości płci? Czy wskaźniki są segregowane z podziałem na płeć? Czy ustalono grupy docelowe, aby zagwarantować dostateczną równowagę płci w planowanych działaniach (np. liczby dotyczące udziału kobiet i mężczyzn)? (zob. **etap 8**).
- **Wdrażanie.** Kto będzie realizował planowane działania? Czy partnerzy przeszli szkolenie w zakresie włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki, tak aby perspektywa równości płci stała się trwałym elementem procesu wdrażania? Czy i kobiety, i mężczyźni będą uczestniczyli w tym procesie?
- **Monitorowanie i ewaluacja.** Czy strategia monitorowania i ewaluacji uwzględnia perspektywę równości płci? Czy przewiduje analizę zarówno merytorycznych (treść), jak i administracyjnych (proces) aspektów planowanych działań? (zob. **etapy 8 i 9**).
- **Ryzyko.** Czy jako potencjalny czynnik ryzyka uwzględniono szerszy kontekst społecznych ról płciowych i relacji między płciami (tj. stereotypy lub bariery strukturalne, które mogą uniemożliwić jednej lub drugiej płci pełne uczestnictwo w planowanych działaniach)? Czy wzięto pod uwagę ewentualne negatywne skutki planowanych działań (np. potencjalne większe obciążenie kobiet lub izolację społeczną mężczyzn)?
- **Budżet.** Czy nakłady finansowe zostały zweryfikowane pod kątem równości płci, tak aby zagwarantować, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni skorzystają na planowanych działaniach? Czy w budżecie uwzględniono potrzebę przeprowadzenia szkoleń uwrażliwiających na kwestie równości płci lub krótkoterminowego zatrudnienia ekspertek/ekspertów od spraw dotyczących równości płci?
- **Załączniki.** Czy dołączono w postaci załączników stosowne opracowania (lub ich fragmenty, zwłaszcza te, które zawierają wiarygodne uzasadnienie potrzeby zajęcia się kwestiami równości płci)?
- **Strategia komunikacyjna.** Czy opracowano strategię komunikacyjną pozwalającą informować — z perspektywy równości płci — różne grupy odbiorców o istnieniu projektu, postępach w jego realizacji i jego rezultatach?

## ETAP 7

### **Płeć ma znaczenie! Gromadzenie argumentów na poparcie stanowiska**

Jednym z zasadniczych aspektów polityki równości płci jest wyszukiwanie argumentów na rzecz tej równości. Ponieważ doświadczenie pokazuje, że decydentki/decydenci na ogół niechętnie przeznaczają

ograniczone zasoby na działania na rzecz równości płci, trzeba ich przekonać (zwłaszcza tych, którzy mają kontrolę nad budżetem), że inwestowanie w równość płci im się opłaca.

Decydentkom/decydom należy przedstawić argumenty, które **konkretnie i precyzyjnie** wykażą, że płeć ma znaczenie. Innymi słowy, trzeba zilustrować, w jaki sposób równość płci pomoże pokonać problemy związane z rozwojem oraz wskazać konkretne korzyści, jakie rząd, osoby indywidualne — kobiety i mężczyźni — oraz całe społeczeństwo mogą mieć z uświadomienia sobie perspektywy równości płci. Właściwie określone argumenty zwiększą szanse otrzymania wsparcia finansowego i moralnego dla planowanych działań.

## „WARTOŚĆ DODANA” POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

Argumenty przemawiające za przyjęciem podejścia uwzględniającego kwestie równości płci i promowania równości płci mieszczą się, ogólnie rzecz biorąc, w sześciu następujących kategoriach:

- **sprawiedliwość i równość;**
- **wiarygodność i odpowiedzialność;**
- **efektywność i trwałość (wymiar makro);**
- **jakość życia (wymiar mikro);**
- **sojusze;**
- **reakcja łańcuchowa.**

**Argumenty z dziedziny sprawiedliwości i równości** podkreślają wartość zasad demokratycznych i podstawowych praw człowieka, których realizacja wymaga zagwarantowania równości płci. Argumenty z dziedziny sprawiedliwości mogą być wykorzystywane do optowania za równą reprezentacją i uczestnictwem obu płci w różnych sferach życia, zgodnie z założeniem, że zarówno kobietom, jak i mężczyznom przysługują prawa człowieka.

Większość państw jest sygnatariuszami różnych dokumentów normatywnych (np. *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* oraz dokumentów końcowych światowych konferencji, które odbyły się w Pekinie, Kopenhadze i Kairze), ustanawiających równość płci jako zasadę fundamentalną. Rządy mają obowiązek wypełniać zobowiązania zawarte w tych dokumentach, zwłaszcza że wiele podstawowych zasad demokratycznych w nich wyrażonych znajduje wyraz w konstytucjach większości krajów.

Z doświadczenia wynika jednak, że same argumenty z zakresu sprawiedliwości są często niewystarczające, by przekonać rządy do zmobilizowania odpowiednich zasobów. Tym niemniej są one użyteczne jako punkt odniesienia dla sformułowania konkretnych rekomendacji w dziedzinie równości płci i zobowiązań międzynarodowych. Przypominają rządowi, że obywatele/obywatelki ich krajów są częścią społeczności międzynarodowej (lub regionalnej), opowiadającej się za wspólnymi wartościami, do przestrzegania których rządy się zobowiązały.

**Argumenty z dziedziny wiarygodności i odpowiedzialności.** Argumenty z dziedziny wiarygodności wymagają od decydentów „zastosowania matematyki”: ponieważ społeczeństwo składa się w połowie z mężczyzn, w połowie zaś z kobiet, wszelkie dane, polityka lub rekomendacje, które nie uznają i nie uwzględniają w równym stopniu problemów obu płci, siłą rzeczy będą wadliwe, a w związku z tym tracą na wiarygodności. Argumenty tego typu są użyteczne dla uzasadnienia potrzeby prowadzenia badań, których przedmiotem jest analiza różnych skutków podejmowanych działań dla kobiet i mężczyzn bądź postulowania większego zrównoważenia płci w procesach decyzyjnych.

Argumenty z dziedziny odpowiedzialności są szczególnie użyteczne dla przypominania rządowi o ich obowiązku zapewnienia sprawiedliwości społecznej oraz trwałego i zrównoważonego rozwoju społeczeństwa. W państwach demokratycznych rządy muszą być odpowiedzialne przed społeczeństwem i muszą sprzyjać interesom wszystkich obywateli — kobiet i mężczyzn. Nieuwzględnianie kwestii sprawiedliwości społecznej czy równości płci oznacza, że rządy nie wywiązują się z odpowiedzialności wobec obywateli/obywatelek. Działania z zakresu równości płci nie są sztuką dla sztuki — wymagają od rządów odpowiedzialnego wydatkowania środków publicznych i wywiązywania się z obietnic politycznych. Polityka równości płci może się wiązać z zaproponowaniem konkretnych mechanizmów, które pozwolą zwiększyć odpowiedzialność w procesie rządzenia.

**Argumenty z dziedziny efektywności i trwałości**<sup>6</sup> uzmysławiają pewien niepodważalny fakt: włączenie kobiet i mężczyzn na równych zasadach we wszystkie sfery rozwoju i życia społecznego opłaci się całemu krajowi. Społeczeństwa nie mogą sobie pozwolić na ignorowanie wkładu oraz potencjału społeczno-ekonomicznego kobiet i mężczyzn w jakiegokolwiek sferze, a gdyby tak się stało, na krótszą i dłuższą metę ucierpi na tym rozwój każdego państwa. Argument ten uwzględnia aspekty rozwoju w skali makro — tj. dobrobyt całego społeczeństwa.

Argumenty z dziedziny efektywności są szczególnie skuteczne, ponieważ dotyczą kwestii podstawowych — pieniędzy. Udowadniają, że inwestowanie w politykę równości płci zwróci się w przyszłości. Ostatnie badania dowiodły skuteczności tego typu argumentów<sup>7</sup> — mogą one pomóc w sformułowaniu własnej argumentacji.

Z argumentami z zakresu efektywności wiążą się ściśle argumenty z dziedziny trwałości. Ponieważ polityka równości płci przyjmuje perspektywę „rozwoju społeczeństwa”, która za cel długofalowy stawia sobie sprawiedliwe i trwałe społeczeństwo, włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki nierozdzielnie wiąże się również z zapewnieniem trwałości. Co więcej, ponieważ polityka równości płci wymaga całościowego podejścia do tworzenia polityki, w którym kluczowe znaczenie mają koordynacja i współpraca (pionowa i pozioma), planowane działania mają szansę okazać się rozwiązaniem trwałym.

**Argumenty dotyczące jakości życia.** Zwracanie większej uwagi na kwestie równości płci poprawi jakość życia kobiet i mężczyzn. W demokratycznym społeczeństwie, opartym na zasadzie sprawiedliwości społecznej, każda jednostka ma prawo do możliwie najwyższego poziomu jakości życia. Inicjatywy w zakresie polityki równości płci zmierzają do pełniejszej realizacji tego celu.

Mimo że powszechnie uważa się, iż to kobiety mogą skorzystać na zwiększeniu zainteresowania sprawami równości płci, argumenty dotyczące jakości życia wskazują korzyści, które mogą być udziałem również mężczyzn i rodzin. Podkreślają bowiem znaczenie relacji społecznych oraz wzajemne powiązania między różnymi podmiotami społecznymi, wskazując na przykład, że jeśli zostanie wzmocniona pozycja kobiet, zyskają na tym również osoby im najbliższe. Z drugiej strony, nierówność lub trudności, jakie są udziałem jednej z płci, negatywnie wpłyną na sytuację pozostałych podmiotów społecznych. Na przykład negatywne skutki depresji u mężczyzn lub nikłe perspektywy zatrudnienia kobiet mają również wpływ na ich rodziny, dzieci i współmałżonków.

Argumenty dotyczące jakości życia są użyteczne dla promowania kwestii równości płci w programach mających na celu ograniczanie patologii społecznych. Takie kwestie jak samobójstwa, alkoholizm, uzależnienia czy chroniczny stres wiążą się ściśle ze zmianą społecznych ról płciowych i stosunków w społeczeństwie oraz niezdolnością jednostek do radzenia sobie z nimi i przystosowania się. W tym wypadku warto wskazywać, w jaki sposób perspektywa równości płci może ograniczyć tego rodzaju patologie i poprawić jakość życia członków społeczeństwa.

Argumenty odnoszące się do rozwoju na poziomie mikro oraz kwestii równości płci w naturalny sposób wiążą się z argumentami z zakresu efektywności: ludzie szczęśliwsi i zdrowsi będą zarazem wydajniej pracować, przyczyniając się tym samym do tworzenia bardziej efektywnego i zasobniejszego społeczeństwa.

**Argumenty dotyczące sojuszy** kładą nacisk na równość płci jako nieodzowny warunek przy zawieraniu sojuszy lub partnerskich układów z innymi krajami. W przypadku państw Europy Środkowo-Wschodniej najbardziej widocznym tego przykładem była i jest integracja z Unią Europejską: kraje członkowskie UE są zobowiązane do wdrażania różnych instrumentów promowania równości płci, m.in. włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki.

Choć argumentacja ta jest obecnie bardzo skuteczna, może okazać się rozwiązaniem nietrwałym. Należy jednocześnie przedstawiać konkretne powody merytoryczne (takie jak efektywność czy jakość życia) uwzględnienia kwestii równości płci. Brak solidnego uzasadnienia merytorycznego może spowodować, że argumenty dotyczące sojuszy będą miały krótkotrwały skutek.

<sup>6</sup> Odwołując się do argumentów z zakresu efektywności, należy jednak zachować ostrożność i unikać podkreślania, że kobiety są „niedostatecznie wykorzystanym zasobem”. Jak zauważyła Diane Elson, dla wielu kobiet problemem jest, że są w istocie „nadmiernie wykorzystywane” (cytat za: *DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality*, OECD, Paris 1998). Należy się skoncentrować na uznaniu i właściwej ocenie wkładu obu płci. Celem nie jest dalsze obciążanie kobiet, ale dążenie do renegocjacji ról przypisywanych kobietom i mężczyznom w społeczeństwie, co w rezultacie zaowocuje wyższym poziomem rozwoju i dobrobytu.

<sup>7</sup> Zob. zwłaszcza *World Bank Policy Research Report Working Paper Series on Gender and Development*.

**Argumenty dotyczące reakcji łańcuchowej.** Na koniec trzeba podkreślić, że wszystkie wyżej wymienione argumenty zostaną dodatkowo wzmocnione, jeśli uwydatni się ich wzajemne powiązania. Równość płci może w istocie spowodować „reakcję łańcuchową”. Korzyści, podobnie jak skutki nierówności płci mogą być przekazywane przez jednostki rodzinom i społecznościom. Argumenty dotyczące reakcji łańcuchowej podkreślają, że zajmowanie się równością płci jest pewną inwestycją: przyniesie nie tylko konkretne korzyści krótkoterminowe, ale także średnio- i długoterminowe, które, obejmując swym zasięgiem różne grupy społeczne, wzmocnią społeczeństwo jako całość.

Realizując politykę równości płci, należy także pamiętać o reakcji łańcuchowej, która może spowodować negatywne skutki, jeśli nie przewidzi się ich odpowiednio wcześniej i nie będzie się im przeciwdziałać w sposób zintegrowany. Na przykład narzucony ogólnie obowiązek stworzenia środowiska pracy przyjaznego rodzinie może się obrócić przeciwko kobietom i narazić je na jeszcze większe molestowanie w miejscu pracy. Podobnie awans kobiet może pogłębić u mężczyzn depresję i zachowania patologiczne. Zagrożenia te pokazują, że istnieje konieczność stworzenia wszechstronnych strategii w zakresie polityki równości płci, w ramach których różne inicjatywy będą się wzajemnie wzmocniać. Tym samym argument o negatywnej reakcji łańcuchowej można wykorzystać, by przekonać decydentów, że kwestie równości płci należy włączać do głównego nurtu polityki w sposób **strategiczny i całościowy**.

## PROMOWANIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

Należy mieć świadomość, że w działaniach podejmowanych w ramach polityki równości płci można napotkać opór. Przyczyny tego oporu mogą wynikać z niedoinformowania lub braku informacji na temat kwestii równości płci, ograniczonych zasobów, a także kulturowego lub tradycyjnego postrzegania ról społecznych przypisywanych kobietom i mężczyznom.

W związku z tym warto opracować strategie pokonywania tego oporu, kierując się następującymi wskazówkami<sup>8</sup>:

- Starając się o akceptację danego programu czy polityki, należy zwracać się do decydentów/decydek z konkretnymi propozycjami, najlepiej na piśmie. Jeżeli już mamy gotowy projekt programu lub budżetu, warto najpierw przedstawić program, a po uzyskaniu jego ogólnej akceptacji — budżet. Na poparcie przytaczanych argumentów należy się odwołać do konkretnych danych i badań (najlepiej dotyczących własnego kraju lub regionu).
- Szczególnie trudne może być udzielenie odpowiedzi na pytania w rodzaju: „Dlaczego w czasie kryzysu gospodarczego równość płci powinna być priorytetem?”. Szukając odpowiednich argumentów, powinniśmy się koncentrować na przypominaniu decydentom/decydecntkom, że równość płci i włączanie tych kwestii do głównego nurtu polityki podnoszą efektywność działań (zob. wyżej).
- Należy podkreślać, że polityka równości płci nie jest wyłącznie sprawą kobiet, ale dotyczy także mężczyzn i całego społeczeństwa. Daje to mężczyznom poczucie większego komfortu i sprawia, iż czują się uczestnikami tego procesu, a ponadto przypomina im, że i oni mają swoją rolę do odegrania oraz że spoczywa na nich odpowiedzialność za zapewnienie równości płci.
- Przedstawiając swój program lub politykę, należy wybrać odpowiedni moment polityczny. „Właściwy czas” na podejmowanie działań ma kluczowe znaczenie, a szans należy szukać tam, gdzie opinia publiczna została już przygotowana na tyle, że może udzielić poparcia dla przedstawianej propozycji.
- Należy przypomnieć decydentom/decydecntkom, że prezentowany wniosek lub projekt przyniesie im bezpośrednie korzyści, poprawiając ich wizerunek i wiarygodność (tzn. wzmocniając ich kapitał polityczny). Tak samo ważne jest, aby swoje stanowisko przedstawiać w sposób pozytywny, a nie konfrontacyjny, wykazując zrozumienie oraz biorąc pod uwagę ograniczenia i przeszkody, jakie napotykają decydenci/decydecntki. Sytuację trzeba zawsze przedstawiać tak, żeby wszyscy mieli poczucie, że będą wygrani.

<sup>8</sup> Wskazówki zostały opracowane na podstawie dyskusji i wymiany doświadczeń uczestników trzech subregionalnych warsztatów na temat polityki równości płci zorganizowanych przez Regionalne Biuro UNDP na Europę i Wspólnotę Niepodległych Państw w czerwcu–sierpniu 2001 roku. Dziękujemy wszystkim za pomysły i sugestie.

- Warto przedstawić kilka opcji, pozostawiając decydującym/decydującej wybór najbardziej odpowiedniej. Elastyczność i gotowość do kompromisu będą działały na naszą korzyść. Programy pilotażowe, które w przyszłości będzie można powtórzyć, są dobrym, efektywnym pod względem kosztów sposobem wykazania „wartości dodanej” projektu.
- Molestowanie seksualne i nieprofesjonalny stosunek do osób działających na rzecz równouprawnienia płci stanowią poważne przeszkody, które trudno będzie pokonać mimo dobrych strategii argumentacyjnych. Stanowi to jeden z powodów, dla których wrażliwość na kwestie równości płci i wysiłki zmierzające do zmiany postaw w strukturach organizacyjnych są kluczowymi elementami procesu włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki.

## ETAP 8

### Monitorowanie: uwzględnianie w praktyce perspektywy równości płci

Monitorowanie jest nieodłącznym elementem polityki równości płci. Obejmuje ono trzy aspekty:

- **Poziomy monitorowania.**
- **Plany monitorowania uwzględniające kwestie równości płci.**
- **Założenia i wskaźniki uwzględniające kwestie równości płci.**

#### 1. Poziomy monitorowania

Monitorowanie należy przeprowadzać na dwóch poziomach:

- **postępu** w realizacji celów merytorycznych (ogólnych i szczegółowych);
- realizacji **procesu**.

Oba poziomy monitorowania wymagają ustalenia założeń (celów) i opracowania wskaźników pozwalających mierzyć postęp w ich realizacji.

**Monitorując postęp w realizacji merytorycznych celów ogólnych i szczegółowych**, trzeba opracować wskaźniki, które pozwolą prześledzić powstawanie konkretnych produktów (działań) i rezultatów (wpływ).

**Monitorując realizację procesu**, należy opracować założenia i cele, które pozwolą prześledzić, w jakim stopniu sam proces uwzględnia kwestie równości płci. Monitorowanie procesu pozwoli:

- określić przeszkody i luki, które będzie można natychmiast usunąć;
- udoskonalić przyszłe inicjatywy;
- udokumentować przeszkody we włączaniu kwestii równości płci do głównego nurtu polityki, którymi będzie się można później zająć w szerszym kontekście instytucjonalnym.

Przy monitorowaniu procesu należy rozważyć następujące kwestie:

- Czy kobiety i mężczyźni na równych zasadach uczestniczą w decydowaniu o projekcie?
- Czy kobiety i mężczyźni traktowani są z jednakowym szacunkiem jako decydenci/decydująca, realizatorzy/realizatorzy i uczestnicy/uczestniczki?
- Czy osoby realizujące projekt są stale motywowane do uwzględniania kwestii równości płci (czy mają szansę uaktualniania swej wiedzy i umiejętności w zakresie polityki równości płci oraz przedyskutowania tych kwestii w bezstronnym środowisku)?

#### 2. Plany monitorowania uwzględniające kwestie równości płci

Należy sformułować **plany monitorowania** zarówno postępu merytorycznego, jak i realizacji procesu oraz włączyć je do oficjalnego dokumentu przedstawiającego założenia planowanych działań. Plany te powinny precyzować następujące kwestie:

- Kto odpowiada za zadania związane z monitorowaniem?
- W jaki sposób inne podmioty będą mogły uczestniczyć w monitorowaniu procesu?
- Kiedy zostanie przeprowadzone monitorowanie?
- Jakie narzędzia będą wykorzystane do rejestrowania obserwacji?
- Jakie mechanizmy posłużą do oceny postępu (ocena okresowa lub końcowe sesje oceniające)?



### 3. Założenia i wskaźniki uwzględniające kwestie równości płci

#### Założenia

Założenia muszą być ustalane tak, aby nie stracić z oczu podstawowego celu — nadają bowiem naszym celom konkretny kształt, a tym samym zwiększają prawdopodobieństwo ich osiągnięcia. Sprecyzowane założenia zwiększają także szanse, że na ich realizację zostaną przeznaczone konkretne zasoby (ludzkie, finansowe).

Efektywne założenia są:

- progresywne, ale realistyczne;
- określone w czasie;
- wymierne.

Stosowanie **perspektywy równości płci** oznacza, że efektywne założenia również ją uwzględniają: biorą pod uwagę sytuację i potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

#### Wskaźniki

Postępy w realizacji założeń należy mierzyć za pomocą wskaźników.

Efektywne wskaźniki są:

- porównywalne w czasie — *wskaźniki, które się dają zmierzyć tylko raz, nie wykażą oznak postępu lub regresu;*
- porównywalne z innymi krajami, regionami lub grupami docelowymi;
- wymierne — *trzeba mieć możliwość policzenia wyników lub zakwalifikowania ich do odpowiednich kategorii;*
- precyzyjne — *należy wybierać wskaźniki, które minimalizują wpływ czynników zewnętrznych i środowiskowych, innych niż te, które mamy zamiar zmierzyć;*
- selektywne i reprezentatywne — *ponieważ trudno jest prześledzić zbyt wiele wskaźników.*

***W programach i politykach, w których uwzględniono kwestie równości płci wszystkie wskaźniki powinny być w miarę możliwości segregowane z podziałem na płeć. Pomoże to określić różnicowane dla kobiet i mężczyzn skutki naszych działań.***

#### JAK OPRACOWAĆ WSKAŹNIKI?

Wybrane wskaźniki powinny odpowiadać na pytania dotyczące realizacji procesu. Wybór odpowiednich wskaźników oznacza zatem:

- **Postawienie właściwego pytania: jaką odpowiedź chcemy uzyskać dzięki wykorzystaniu wskaźnika?**  
*(np. czy kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do usług socjalnych?)*
- **Ustalenie informacji potrzebnych do odpowiedzi na pytanie, co mamy zmierzyć lub porównać**  
*(np. w jakim stopniu zaspokajane są potrzeby kobiet w dziedzinie dostępnych usług socjalnych w porównaniu z potrzebami mężczyzn?)*
- **Określenie źródeł informacji**  
*(np. badania ankietowe korzystania z usług socjalnych, uwzględniające kryterium płci oraz porównujące odpowiedzi kobiet i mężczyzn)*

#### Wskaźniki ilościowe i jakościowe oraz źródła danych<sup>9</sup>

**Wskaźniki ilościowe** definiuje się jako pomiar liczbowy (liczby całkowite, procenty itp.). Są one pomocne w obliczaniu średniej albo wykazywaniu, w jakim stopniu osiągnięto cele ogólne lub szczegółowe.

<sup>9</sup> Zaczerpnięte z *Progress of the World's Women*, UNIFEM 2000, opracowanego na podstawie publikacji Canadian International Development Agency z 1996 roku.

### Źródła wskaźników ilościowych:

- spisy ludności;
- przeglądy siły roboczej;
- ewidencja administracyjna;
- badania socjologiczne określonych grup społecznych.

**Wskaźniki jakościowe** definiuje się jako poglądy lub spostrzeżenia dotyczące danego tematu. Pomagają one w zrozumieniu procesów, ale często nie pokazują, jak dalece typowe lub powszechne są wyrażane opinie.

### Źródła wskaźników jakościowych:

- badania opinii publicznej;
- grupy fokusowe (wywiady zogniskowane);
- badania postaw na podstawie ankiet i opinii;
- oceny uczestniczące;
- obserwacje uczestników;
- socjologiczna lub antropologiczna praca w terenie.

## NIKTÓRE RODZAJE WSKAŹNIKÓW

Wskaźniki można różnie klasyfikować. Poniższa tabela pomoże w wyborze wskaźników, które będą najbardziej pomocne w znalezieniu odpowiedzi na pytania postawione w trakcie monitorowania.

### Rodzaje wskaźników

Rodzaj	Opis	Zalety	Wady	Przykłady
<b>Wskaźniki opierające się na liście kontrolnej</b>	Pytania dotyczą tego, czy dane zjawisko występuje, czy nie. Miernikiem jest odpowiedź „tak” lub „nie”	Sprawdzają się w monitorowaniu <i>procesów, woli politycznej, zobowiązań</i> . Prosta i tania metoda gromadzenia danych	Brak aspektu jakościowego. Mogą wystąpić problemy z interpretacją	Czy realizowana jest polityka równości płci? Czy przy opracowywaniu raportu konsultowano się z ekspertem w dziedzinie równości płci?
<b>Wskaźniki statystyczne</b>	„Tradycyjne” wskaźniki, umożliwiające dokonanie pomiaru, wykorzystanie dostępnych danych statystycznych	Łatwo dostępne informacje	Rzadko uwzględniają perspektywę jakościową. Często należy je uzupełniać pozostałymi rodzajami wskaźników	Wskaźniki zakażania się wirusem HIV kobiet i mężczyzn. Wskaźniki bezrobocia kobiet i mężczyzn
<b>Wskaźniki wymagające specjalnych metod gromadzenia danych</b>	Wymagają specjalnych metod gromadzenia danych (ankiety socjologiczne, grupy fokusowe, wywiady itp.). Potrzebna jest konkretna, powtarzalna metodologia, tak aby dane można było porównać po pewnym czasie	Dane są często bardzo użyteczne i konkretne. Dobra metoda gromadzenia danych jakościowych	Często wymagają wielu zasobów (czasu, pieniędzy, zasobów ludzkich)	Odsetek osób w społeczeństwie uważających, że kobiety powinny zajmować się głównie wychowaniem dzieci. Odsetek ogłoszeń prasowych w sprawie pracy zawierających uprzedzenia ze względu na płeć

## ETAP 9

### Ewaluacja: jakie osiągnęliśmy efekty?

Kulminacyjnym punktem procesu monitorowania jest etap 9: ewaluacja. Etap ten ma kluczowe znaczenie dla ustalenia dobrych praktyk i wniosków, jakie można wyciągnąć z obecnie podejmowanych działań po to, by wprowadzić poprawki do przyszłych inicjatyw. Ewaluacja wiąże się również z **odpowiedzialnością** za wykorzystane zasoby.

Ewaluacja obejmuje trzy poziomy:

- ewaluację **produktu** (czy cele zostały zrealizowane?);
- ewaluację **rezultatów** (w jakim zakresie został osiągnięty cel ogólny?);
- ewaluację **procesu** (w jaki sposób wypracowano dany produkt i jak osiągnięto rezultaty?).

Aby włączyć perspektywę równości płci do głównego nurtu polityki, na wszystkich poziomach ewaluacji trzeba rozważyć następujące kluczowe kwestie:

#### **Kryteria ewaluacji:**

- Kto ustala kryteria ewaluacji?
- Jakie znaczenie lub priorytet przypisuje się kwestiom i dyskusjom dotyczącym równości płci?

#### **Osoby uczestniczące w ewaluacji:**

- Czy wytyczne dla ewalatorek/ewaluatorów uwzględniają potrzebę posiadania specjalistycznej wiedzy z zakresu równości płci?
- Czy wszystkie podmioty uczestniczą w procesie ewaluacji?
- Kto dostarczy materiał do ewaluacji danych?
- Czy zostaną wzięte pod uwagę opinie kobiet i mężczyzn?
- Kto zajmie się scaleniem materiału wyjściowego i kto określi znaczenie oraz priorytety różniących się opinii i obserwacji?

#### **Proces ewaluacji:**

- Czy będą wykorzystane metody uczestniczące?
- W jaki sposób i wśród jakich grup odbiorców zostaną upowszechnione wyniki ewaluacji?
- Czy kobiety i mężczyźni zaangażowani w projekt będą mieli możliwość oficjalnego skomentowania lub zgłoszenia swoich zastrzeżeń dotyczących wyników ewaluacji?

## **KONTYNUOWANIE PROGRAMU, DO KTÓREGO ZOSTAŁY WŁĄCZONE KWESTIE RÓWNOŚCI PŁCI**

Bardzo często się zdarza, że z chwilą zrealizowania ważnych inicjatyw uwzględniających perspektywę równości płci problematyka ta znika z programu politycznego. Dopóki kwestie równości płci będą traktowane marginalnie przy ustalaniu strategii politycznych, dopóty nie będziemy mieli żadnego wpływu na transformację społecznych ról kobiet i mężczyzn oraz relacji między płciami, która mogłaby doprowadzić do większej równości i pozytywnych zmian dla całego społeczeństwa.

W celu zapewnienia trwałości działań podejmowanych w ramach polityki równości płci należy rozważyć następujące kwestie:

- Pod jakim względem nasza inicjatywa pasuje do „**wielkiego obrazu**”, tzn. bardziej wszechstronnych programów rządowych i ram polityki? Jakie są punkty wyjścia w ramach tych struktur, które pozwalają podejmować dalsze, uzupełniające działania?
- Czy ewaluacja obejmuje konkretne **zalecenia** w sprawie dalszych działań? Jakie są inne punkty odniesienia zapewniające kontynuację działań?
- Czy ewaluacja odwołuje się szerzej do **implikacji**, jakie działania te będą miały dla poszczególnych ministerstw i podmiotów? W jaki sposób należy informować o tych oddziaływaniach? Czy można zaproponować konkretne punkty odniesienia?
- Czy proces i rezultaty podejmowanych działań są dokumentowane w sposób gwarantujący **pamięć instytucjonalną**?
- W jaki sposób i jakie grupy odbiorców informuje się o podejmowanych działaniach? (zob. etap 10).

### Komunikacja społeczna uwzględniająca zagadnienia równości płci

Mimo że komunikacja społeczna została wymieniona w podręczniku jako ostatni etap, kwestie z nią związane powinny być włączane w główny nurt działań we wszystkich fazach realizacji projektu czy danej polityki. Komunikowanie się z innymi podmiotami — od instytucji społeczeństwa obywatelskiego po sfery rządzące — jest konieczne na wszystkich etapach i poziomach. W każdym wypadku sposób, w jaki się komunikujemy (zarówno aktywnie, jak i reaktywnie) będzie miał wpływ na powodzenie naszego projektu czy polityki.

Bardziej szczegółową analizę pracy z mediami w celu promowania równości płci zawiera rozdział *Środki masowego przekazu w części II Wytyczne w sprawie polityki równości płci*.

Jedną z barier utrudniających skuteczne włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki jest **brak informacji** na różnych poziomach, m.in. na temat:

- sytuacji z perspektywy równości płci;
- mandatów rządowych lub danej organizacji w zakresie równości płci;
- polityki lub programów dotyczących równości płci;
- zainteresowanych stron oraz działań innych podmiotów na rzecz promowania równości płci.

Naszym zadaniem powinno być m.in. planowanie i wdrażanie efektywnych strategii komunikacyjnych, które pomogą **wypełnić tę lukę informacyjną** wobec różnych grup odbiorców. Są to:

- osoby kształtujące politykę na najwyższym szczeblu i decydenci polityczni;
- inni twórcy polityki;
- różne grupy obywatelskiego społeczeństwa (kobiety, mężczyźni, działaczki/działacze, pracownicy/ pracownicy akademicki/akademickie itd.);
- darczyńcy i partnerzy na rzecz rozwoju.

### UWZGLĘDNIENIE ZRÓŻNICOWANIA GRUP ODBIORCÓW ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Zastosowanie perspektywy równości płci przy planowaniu strategii komunikacyjnych powinno wyraźnie pokazać, że kobiety i mężczyźni inaczej reagują na różne komunikaty. Analizując strategie komunikacyjne z perspektywy równości płci, należy odpowiedzieć na następujące kluczowe pytania<sup>10</sup>:

- Czy kobiety i mężczyźni czytają różne publikacje?
- Czy kobiety i mężczyźni są odbiorcami różnych mediów elektronicznych?
- Czy kobiety i mężczyźni w zróżnicowany sposób korzystają z mediów (częstotliwość, czas)?
- Czy kobiety i mężczyźni stosują różne kryteria wiarygodności (w stosunku do „władz”, używanej argumentacji itp.)?
- Czy kobiety i mężczyźni mają różne systemy wartości, co powoduje, że inaczej reagują na określone przesłania?

### EWENTUALNE DZIAŁANIA NA RZECZ USPRAWNIENIA KOMUNIKACJI W POLITYCE RÓWNOŚCI PŁCI

- **Przygotowanie przez rząd rocznego raportu na temat równouprawnienia płci** może być ważnym źródłem danych statystycznych oraz narzędziem badania postępu i rozpowszechniania informacji wśród szerokiego kręgu odbiorców. Raport ten może być przygotowany nakładem własnych środków przez krajowe instytucje zajmujące się sprawami równości płci albo można zlecić jego opracowanie instytucji badawczej lub organizacji pozarządowej.
- **Wykorzystanie Internetu i poczty elektronicznej** (internetowe listy dyskusyjne, strony internetowe, dyskusje wirtualne) może być skutecznym sposobem wypełniania luki informacyjnej.
- **Ustanowienie Centrum Informacji na temat Polityki Równości Płci**. Stworzenie centralnego miejsca gromadzenia i wymiany raportów, biuletynów, książek i innych materiałów informacyjnych na temat polityki równouprawnienia może zwiększyć efektywność tej polityki i przyczynić się do spopularyzowania problematyki równości płci w rządzeniu na szczeblu krajowym.

<sup>10</sup> Zaczerpnięte z *Gender-based Analysis...*, op. cit.



## WPROWADZENIE

Celem niniejszego *Wprowadzenia* jest zapoznanie Czytelników i Czytelniczek z treścią i strukturą wytycznych sektorowych w sprawie polityki równości płci oraz przedstawienie możliwości ich zastosowania.

### Które wytyczne w sprawie polityki równości płci należy uwzględnić?

Należy zapoznać się z wytycznymi odnoszącymi się do sektora lub dziedziny polityki, które są bliskie naszym zainteresowaniom zawodowym.

Inne wytyczne mogą być pomocne przy określaniu powiązań między różnymi sektorami, wskazując w ten sposób możliwości współpracy ze specjalistami/specjalistkami w dziedzinie promowania równości płci w różnych sektorach. Zwiększy to jednocześnie efektywność tworzonej polityki.

Wiele wytycznych uwzględnia kwestie równości płci, które mają znaczenie dla wszystkich osób tworzących politykę, niezależnie od sektora, w którym działają. Na przykład:

- **Edukacja:** szkolenie zawodowe jest często punktem wyjścia do segregacji zawodowej w wielu sektorach.
- **Środowisko:** podobnie jak płeć, środowisko jest zagadnieniem „przekrojowym”, które powinno być włączone we wszystkie dziedziny polityki.
- **Rządzenie i uczestnictwo:** kwestie równowagi płci i udziału we władzy są istotne we wszystkich sektorach.
- **Sprawiedliwość i prawa człowieka:** ustawodawstwo odgrywa dużą rolę we wszystkich dziedzinach polityki. Podejście prezentujące kwestie równości płci w kontekście praw człowieka powinno być postrzegane integralnie i stosowane we wszystkich sektorach.
- **Praca:** zapewnienie równości szans zatrudnienia oraz ograniczenie segregacji zawodowej dotyczy każdego rodzaju pracy i zawodów we wszystkich sektorach.
- **Makroekonomia i handel:** wszystkie sektory są w pewnym stopniu uzależnione od polityki makroekonomicznej. Na wszystkich szczeblach i we wszystkich sektorach należy promować budżety zrównoważone z perspektywy równości płci.
- **Środki masowego przekazu:** osoby tworzące politykę we wszystkich sektorach będą musiały informować za pośrednictwem mediów o podejmowanych działaniach. Media stanowią także kluczowe ogniwo w podtrzymywaniu (albo wręcz odwrotnie — kwestionowaniu) stereotypów płciowych, które są ściśle związane z kwestiami równości płci.
- **Nauka, badania oraz nowe technologie informacyjne i komunikacyjne:** wszystkie osoby tworzące politykę opierają się w swej pracy na wynikach badań i analizach. Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne odgrywają coraz większą rolę we wszystkich sektorach.

### Jaki kontekst geograficzny uwzględniono w *Wytycznych w sprawie polityki równości płci*?

W *Wytycznych* przywoływane są czasem przykłady charakterystyczne dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej i Wspólnoty Niepodległych Państw (np. spuścizna postsowiecka czy akcesja do Unii Europejskiej). Jednocześnie uwzględniono kwestie równości płci o charakterze globalnym, w związku z czym sektorowe *Wytyczne w sprawie polityki równości płci* mogą być interesujące także dla szerszego kręgu odbiorców.

### W jaki sposób uporządkowano *Wytyczne w sprawie polityki równości płci*?

Wszystkie wytyczne zostały podzielone na zagadnienia dotyczące różnych sektorów. Zagadnienia te mogą mieć podobne, choć nie mniej wyraźne implikacje dla kwestii równości płci.

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

**Zagadnienia.** W tej części *Wytycznych* opisano główne tendencje w poszczególnych dziedzinach polityki i wyjaśniono, dlaczego te i inne zagadnienia są w istocie „kwestiami równości płci”.

**Cele.** Ta część zawsze kończy się podsumowaniem głównego celu lub celów. Choć można wyróżnić wiele różnych celów, w tym wypadku koncentrujemy się na celach politycznych, czyli na tym, do czego powinny dążyć osoby tworzące politykę. Tam, gdzie mowa jest o celach ogólnych lub szczegółowych innego typu, przedstawiamy specjalne wyjaśnienia.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

W tej części *Wytycznych w sprawie polityki równości płci* przedstawiono argumentację uzasadniającą **powody**, dla których osoby tworzące politykę powinny przyjąć podejście uwzględniające perspektywę równości płci wobec zagadnień, którymi się zajmują. Bardziej szczegółowy opis rodzaju argumentów, którymi można się posłużyć, a także wskazówki na temat czasu i sposobu ich użycia zawiera podrozdział *Etap 7. Płeć ma znaczenie! Gromadzenie argumentów na poparcie stanowiska* w części I podręcznika.

### **Ocena postępu**

W tej części *Wytycznych* zaproponowano wskaźniki, które można zastosować do oceny postępu w realizacji wytyczonych celów politycznych. Mówiąc ogólnie, wyróżnia się trzy typy wskaźników:

- **Wskaźniki opierające się na liście kontrolnej:** dzięki tym wskaźnikom formułujemy pytania, czy określony mechanizm, polityka lub perspektywa funkcjonują, czy nie funkcjonują. „Miernikiem” w tym wypadku jest prosta odpowiedź „tak” lub „nie”.
- **Wskaźniki statystyczne:** to „tradycyjne” wskaźniki umożliwiające dokonanie pomiaru dzięki wykorzystaniu dostępnych danych statystycznych. Choć informacje potrzebne do obserwowania wskaźników statystycznych są na ogół łatwo dostępne, to jednak rzadko zawierają perspektywę jakościową, która często jest niezbędna dla oceny postępu w realizacji polityki równości płci. W związku z tym nierzadko należy je uzupełniać pozostałymi rodzajami wskaźników.
- **Wskaźniki wymagające specjalnych metod gromadzenia danych:** w przeciwieństwie do wskaźników ilościowych będą to raczej wskaźniki jakościowe, których ustalenie wymaga przeprowadzenia specjalnych ankiet socjologicznych lub innych metod gromadzenia danych. Informacje uzyskane za pośrednictwem tych wskaźników są wyjątkowo użyteczne i konkretne. Aby dane te spełniły swą funkcję w procesie monitorowania i ewaluacji, trzeba opracować powtarzalną metodologię, tak aby zgromadzone dane można było porównać po pewnym czasie.

W części tej przedstawiono zarówno użyteczność, jak i ograniczenia poszczególnych wskaźników („Co się mierzy za ich pomocą?”, „Czego się nie da zmierzyć za ich pomocą?”).

Dodatkowe informacje na temat rodzajów wskaźników, źródeł danych ilościowych i jakościowych oraz metod opracowywania wskaźników zawiera podrozdział *Etap 8. Monitorowanie: uwzględnianie w praktyce perspektywy równości płci* w części I podręcznika.

### **Możliwe działania i punkty wyjścia**

Każda sytuacja jest wyjątkowa — oznacza to, że działania, które można podjąć w jednym kraju lub społeczności nie zawsze dają się bez trudu realizować także w innym kraju czy społeczności. Tym niemniej propozycje przedstawione w tej części *Wytycznych* mają nas inspirować do podejmowania własnych inicjatyw. Nacisk kładziemy przede wszystkim na działania, które powinny podejmować rządy, ale podkreślamy także konieczność współpracy z organizacjami pozarządowymi lub innymi podmiotami tam, gdzie to możliwe.

## **MAKROEKONOMIA I HANDEL**

Za pomocą tej wytycznej analizuje się sposoby włączania perspektywy równości płci do głównego nurtu polityki makroekonomicznej i handlowej. Ponieważ polityka makroekonomiczna w dużym stopniu „nadaje ton”, ustala priorytety i ogólny kierunek polityki państwowej, postęp w tym zakresie pomoże w realizacji polityki równości płci w ministerstwach i poszczególnych sektorach.

### **Cele i uzasadnienie polityki makroekonomicznej**

#### ***Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?***

W ujęciu tradycyjnym celem analiz makroekonomicznych jest wskazanie przyczyn hamujących wzrost gospodarczy, a celem polityki makroekonomicznej — opracowanie rozwiązań, które odwrócą negatywne tendencje i w rezultacie spowodują wzrost gospodarczy. Makroekonomiści, współpracując

z rządami, próbują osiągnąć te cele szkicując koncepcyjne założenia tworzenia się i współdziałania rynków, budują hipotetyczne modele i testują je, a wreszcie na podstawie tych wniosków opracowują i wdrażają politykę.

Do niedawna sprawiedliwość społeczna nie była uważana za przedmiot zainteresowań w analizach czy polityce makroekonomicznej. Ponieważ zrównoważony rozwój zyskuje coraz większe uznanie jako nadrzędny cel polityki poszczególnych państw, do makroekonomii próbowano wprowadzić perspektywę sprawiedliwości społecznej, m.in. poprzez poświęcenie uwagi takim zagadnieniom jak ograniczenie biedy i nierówności płci.

W tym samym czasie uznano, że polityka makroekonomiczna, która jest ponoć „ślepa na kwestie równości płci”, w rzeczywistości jednak ich dotyczy. Nawet jeśli działania podejmowane w ramach polityki makroekonomicznej nie uwzględniają bezpośrednio kwestii równości płci, to skutki tych działań i tak są zróżnicowane dla kobiet i mężczyzn na poziomach mezo i mikro. Sposoby włączania kwestii równości płci i innych zagadnień z dziedziny sprawiedliwości społecznej wymagają jednak ze strony osób tworzących politykę długofalowych inwestycji i zobowiązań, a znacznie częściej — zmiany w podejściu do makroekonomii.

Sprawiedliwość społeczna nie może być po prostu „dodatkiem” do spraw ekonomicznych, czysto techniczną formułą, co pokazują niektóre ostatnie przykłady integrowania tej problematyki<sup>11</sup>. Zamiast tego należy przekształcić cel polityki gospodarczej, dzięki czemu jej trafność będzie oceniana nie na podstawie kryteriów rynkowych, ale powodzenia w promowaniu sprawiedliwości społecznej, w tym równości płci.

Konkretny **cel** w zakresie formułowania polityki makroekonomicznej musi mieć dwojaki charakter:

- po pierwsze, kwestie sprawiedliwości społecznej i równości płci muszą być **włączone** do polityki makroekonomicznej;
- po drugie, należy ustalić nowe **założenia** polityki makroekonomicznej, dzięki czemu miarą jej skuteczności będą kryteria sprawiedliwości społecznej.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** Prawa ekonomiczne i socjalne są integralną częścią wielu traktatów z dziedziny ochrony praw człowieka<sup>12</sup>. Uważa się, że państwa wywiązały się ze swoich międzynarodowych zobowiązań tylko wtedy, gdy w polityce makroekonomicznej wyraźnie sformułowano celem jest równość ekonomiczna i społeczna, uwzględniająca także perspektywę równości płci.

**Efektywność.** Badania pokazują, że większa równość płci wiąże się ściśle z większym wzrostem gospodarczym. Na odwrót — niesprawiedliwe stosunki społeczne uniemożliwiają osiągnięcie trwałych i wysokich wskaźników wzrostu<sup>13</sup>. Wynika z tego, że inwestowanie w politykę równości płci i sprawiedliwość społeczną na poziomie makroekonomicznym będzie sprzyjać stabilnemu wzrostowi, przynosząc korzyść całemu społeczeństwu.

**Trwałość i jakość życia.** Badacze dowiedli, iż znaczne nierówności między kobietami i mężczyznami mogą istnieć mimo wzrostu gospodarczego, ponieważ wzrost ten nie wpływa automatycznie na wszystkie grupy społeczne. Gdyby polityka makroekonomiczna uwzględniała kwestie sprawiedliwości społecznej i równości jako integralny element (a nie jako „dodatek”), nierówności te od samego początku byłyby przedmiotem analizy. W rezultacie przyniosłoby to lepszą jakość życia wszystkim obywatelkom/obywatelom, a nie tylko wąskiej, uprzywilejowanej grupie.

Ponadto polityka makroekonomiczna, która w tradycyjnym ujęciu koncentruje się wyłącznie na zmniejszeniu deficytu budżetowego i inflacji, często sama podtrzymuje mit, że wysoki wzrost gospodarczy po pewnym czasie automatycznie ograniczy biedę i różnicowanie dochodów. W okresie kryzysu gospodarczego brak osłony socjalnej pozostawia jednak zupełnie bez ochrony grupy szczególnie narażone na dyskryminację. Polityka makroekonomiczna musi uwzględniać środki gwarantujące pewien poziom bezpieczeństwa socjalnego grupom szczególnie narażonym na dyskryminację po to, by uniknąć katastrofalnych konsekwencji w czasie kryzysu gospodarczego.

<sup>11</sup> Por. D. Elson, N. Catagay, *The Social Content of Macroeconomic Policies*, „World Development” 2000, nr 28(7).

<sup>12</sup> Zob. np.: *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Ekonomicznych, Społecznych i Kulturalnych, Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Europejska Karta Socjalna, Traktat Amsterdamski*.

<sup>13</sup> D. Elson, N. Catagay, *The Social Content...*, op. cit., s. 10.



**Kryzys finansowy w Azji Wschodniej w 1999 roku.** Wydaje się, że w następstwie tego kryzysu większość zgadza się z opinią, że należy zwrócić baczniejszą uwagę na społeczne skutki polityki makroekonomicznej, iż rządy muszą zapewnić grupom narażonym na dyskryminację zabezpieczenia formalne, że należy z większą elastycznością podchodzić do wskaźników polityki podatkowej i unikać nadmiernych ograniczeń fiskalnych. W okresie kryzysu gospodarczego należy zagwarantować odpowiedni poziom wydatków publicznych na podstawowe świadczenia socjalne dla osób ubogich<sup>14</sup>.

**Sojusze.** Wiele państw zawarło partnerstwa na rzecz rozwoju z organizacjami międzynarodowymi, które — zgodnie ze swym mandatem — są zobowiązane do zwracania większej uwagi na kwestie sprawiedliwości społecznej i równości płci w polityce makroekonomicznej.

Na przykład we *Wszelkich ramach rozwoju (Comprehensive Development Framework — CDF)*, zaproponowanych przez prezesa Banku Światowego w styczniu 1999 roku, wyraźnie stwierdza się, że „aspekty strukturalne, społeczne i ludzkie” muszą równoważyć kwestie wyłącznie rozwoju gospodarczego oraz że należy „uwzględniać podstawowe, długoterminowe zagadnienia struktury, zakresu i istoty rozwoju społeczeństwa”<sup>15</sup>. Mimo słabych dowodów na to, iż udało się ten ideał wprowadzić w życie, na powinność tę należy się powoływać, wysuwając argumenty na rzecz podejścia do polityki makroekonomicznej w większym stopniu uwzględniającego kwestie równości płci, zwłaszcza gdy chodzi o zasoby i nakłady Banku Światowego.

**Reakcja łańcuchowa.** Polityka makroekonomiczna nadaje ogólny ton i tworzy całościowe ramy dla wszystkich polityk na rzecz rozwoju danego kraju. Brak zainteresowania na poziomie makroekonomicznym dla spraw równości płci i sprawiedliwości społecznej powoduje lekceważenie tych aspektów także na poziomach mezo i mikro.

#### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Obecność problematyki sprawiedliwości społecznej i równości płci w polityce makroekonomicznej i w głównym nurcie polityki (np. Strategia na rzecz Ograniczenia Biedy, Krajowy Plan Działań na rzecz Równości Płci)	Krajowy	Wola polityczna do włączania kwestii sprawiedliwości społecznej i równości płci do polityki makroekonomicznej	Zobowiązanie do wdrażania	Analiza zgromadzonych danych i materiałów*
Obecność wskaźników dotyczących sprawiedliwości społecznej i równości płci (np. stopa ubóstwa, wskaźniki GDI, GEM** w raportach o rozwoju makroekonomicznym)	Krajowy	Stopień, w jakim sprawiedliwość społeczna i równość płci są brane pod uwagę przy ocenie trafności polityki makroekonomicznej	Rzeczywiste zainteresowanie sprawami równości płci i sprawiedliwości społecznej przy formułowaniu i wdrażaniu polityki	Analiza zgromadzonych danych i materiałów

\* Ze względu na jakościowy charakter tego wskaźnika należy opracować specjalną metodologię, tak aby można było śledzić zmiany i porównać je w czasie.

\*\* GDI (*Gender-related Development Index*) — indeks rozwoju społecznego ze względu na płeć; GEM (*Gender Empowerment Measure*) — wskaźnik zaangażowania społecznego. Zob. *UNDP Human Development Report 1995*.

<sup>14</sup> N. Catagay, M. Keklik, R. Lal, J. Lang, *Budgets as if People Mattered: Democratizing Macroeconomic Policies*, SEPED Conference Paper Series, UNDP, New York 2000.

<sup>15</sup> Wypowiedź Jamesa Wolfensohna cytowana za: D. Elson, N. Catagay, *The Social Content...*, op. cit.

## Możliwe działania i punkty wyjścia

Ponieważ włączenie do makroekonomii kwestii sprawiedliwości społecznej i równości płci wymaga przeorientowania strategii i celów politycznych, osoby tworzące politykę i realizujące konkretne przedsięwzięcia mogą mieć świadomość niewielkiego oddziaływania. Choć pełny sukces będzie wymagał długotrwałego zaangażowania, można podjąć pewne działania, by wesprzeć tę transformację.

- **Zlecenie badań i gromadzenie danych.** Należy opracować bazę danych zawierającą informacje o badaniach prowadzonych w kraju i w innych państwach, kładących nacisk na skutki polityki makroekonomicznej w zakresie sprawiedliwości społecznej i równości płci, ujmowanych w perspektywie ilościowej i jakościowej. Jeśli nie ma krajowych badań tego typu, należy zlecić ich przeprowadzenie lub zachęcić do tego innych (być może badania będą mogli sfinansować inni partnerzy działający na rzecz rozwoju). Wyniki badań będzie można przytoczyć na poparcie argumentacji uzasadniającej włączenie perspektywy równości płci do analiz i polityki makroekonomicznej.
- **Śledzenie wskaźników.** Należy śledzić zmiany w rozwoju gospodarczym i porównywać je ze zmianami sytuacji społeczno-ekonomicznej wyszczególnionych grup, takich jak kobiety i mężczyźni, rodziny wielodzietne, osoby ubogie, mniejszości oraz grupy mieszane (np. gospodarstwa domowe, w których głównymi żywicielkami rodziny są kobiety). Pomoże to w sformułowaniu wniosków na temat beneficjentów polityki makroekonomicznej, które będzie można wykorzystać w argumentowaniu za włączaniem perspektywy równości płci i rozwoju społecznego do tej polityki.
- **Tworzenie wskaźników.** Jeśli raporty na temat polityki makroekonomicznej nie uwzględniają wskaźników łączących makroekonomię ze sprawiedliwością społeczną (np. wskaźniki ubóstwa uwzględniające podział na płeć), należy je opracować i zaproponować ich włączenie do raportów makroekonomicznych oraz analitycznych zestawień najważniejszych tendencji i kierunków rozwoju w makroekonomii.
- **Podkreślanie kwestii sprawiedliwości społecznej i równości płci.** Trzeba korzystać ze sposobności, by znajdować w krajowych strategiach lub planach rozwoju (np. Narodowy Plan Rozwoju dla państw przystępujących do Unii Europejskiej) wszelkie następstwa polityki makroekonomicznej dla kobiet lub osób ubogich. Następnie należy przedstawiać pisemne propozycje konkretnych sformułowań dotyczących integrowania kwestii równości płci. Pomoże to w stworzeniu oficjalnego zobowiązania, na które w przyszłości będzie się można powoływać.
- **Ocena przystosowania strukturalnego z perspektywy równości płci.** Zanim przystąpimy do wdrażania programu przystosowania strukturalnego, ekspertki/ekspertki w dziedzinie ekonomii i polityki równości płci powinni przeprowadzić ocenę jego potencjalnych skutków z perspektywy równości płci. Dzięki temu będzie można określić ewentualne negatywne konsekwencje takiego programu, by zestawić je z ewentualnymi zyskami i podjąć decyzje w sprawie dalszych działań. Jeśli natomiast program przystosowania strukturalnego został już zrealizowany, ocena jego rezultatów z perspektywy równości płci będzie również konieczna, aby wyciągnąć wnioski na przyszłość.
- **Dialog z partnerami na rzecz rozwoju. Partnerzy na rzecz rozwoju,** tacy jak agendy Organizacji Narodów Zjednoczonych czy Unia Europejska, powinni traktować priorytetowo sprawy rozwoju społecznego i sprawiedliwości społecznej podczas spotkań z politykami wysokiego szczebla. Przygotowując się do tego rodzaju spotkań, politycy średniego szczebla powinni prowadzić dialog z takimi partnerami, przedstawiać odpowiednie dane i argumenty, które partnerzy będą mogli przekazać na wyższy szczebel. Punktem wyjścia mogłyby być w tym wypadku *Krajowe ramy współpracy UNDP (Country Cooperation Framework UNDP)* lub *Wszechstronne ramy rozwoju (Comprehensive Development Framework)* przedstawione przez Bank Światowy.

## Praca niezarobkowa

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

W wycenie ekonomicznej „wartość” oznacza „wartość rynkową”. W związku z tym wprowadzono podział na pracę **produkcyjną** (zarobkową) i pracę **niezarobkową**. Praca niezarobkowa, czyli działalność, której nie przypisuje się żadnej wartości rynkowej (tzn. większość czynności w gospodarstwie domowym lub prac wykonywanych na rzecz społeczności), pozostaje nieoszacowana w budżecie państwowym. Skutkiem jest niedoszacowanie całkowitego „produktu” wytworzonego przez społeczeństwo oraz niemożność uznania wkładu osób wykonujących pracę niezarobkową i wynagradzania ich za tę pracę.

W większości społeczeństw pracę niezarobkową wykonują głównie kobiety (np. opieka nad dziećmi, osobami chorymi i starszymi, przygotowywanie posiłków, sprzątanie oraz inne czynności w gospodarstwie domowym i usługi dla społeczności — wolontariat). W ten sposób praca niezarobkowa staje się „kwestią równości płci”, ponieważ większość prac wykonywanych przez kobiety nie jest wykazywana w **rachunku dochodu narodowego**, stwarzając tym samym fałszywe wrażenie, że kobiety nie są aktywne ekonomicznie (podczas gdy jest inaczej) albo że kobiety i mężczyźni są tak samo aktywni (podczas gdy kobiety robią znacznie więcej, wykonując połowę pracy zarobkowej i dodatkowo — większość pracy niezarobkowej).

Praca niezarobkowa jest istotnym czynnikiem w polityce i analizach makroekonomicznych nie tylko z punktu widzenia rachunku dochodu narodowego, ale także **przystosowania strukturalnego** lub innych ważnych działań politycznych, które mają stymulować wzrost gospodarczy. Jeśli nie docenia się pracy niezarobkowej, nie uwzględnia się ciężarów, które ponosi sektor pracy niezarobkowej z powodu przeorientowania polityki makroekonomicznej. To z kolei może prowadzić do drastycznego zwiększenia obciążeń na poziomie mikro. Na przykład cięcia w sferze świadczeń socjalnych lub wprowadzenie opłat za usługi socjalne oznaczają, że ciężar opieki nad osobami chorymi lub starszymi zostanie przeniesiony na sektor pracy niezarobkowej. Zwiększy to jedynie obciążenia osób wykonujących pracę niezarobkową, nie będzie się natomiast wiązało z wynagrodzeniem czy uznaniem tego wkładu. W przypadku osób wypełniających te obowiązki oznacza to również ograniczenie szans i możliwości podjęcia pracy oraz uzyskania dochodów w sektorze pracy produkcyjnej. Końcowym rezultatem może być zmniejszenie się ogólnej wydajności.

Problem rodzi się jednak przy próbach przypisania jakiejś **wartości** pracy niezarobkowej, ponieważ jej znaczenia nie da się oszacować w kategoriach rynkowych<sup>16</sup>. O ile można przypisać wartość rynkową niektórym produktom pracy niezarobkowej (przygotowane posiłki, umyte naczynia, zmienione pieluszki), o tyle na przykład humanistycznej wartości stosunków społecznych i czasu spędzonego z rodziną nie sposób wycenić po cenach rynkowych, choć jednocześnie trzeba uznać jej wartość.

Politykom należy wobec tego wyznaczyć dwa **cele**:

- **uznanie** ogromnego znaczenia (ekonomicznego i innego) pracy niezarobkowej oraz
- **uwzględnienie** jej w analizach i projektowanej polityce.

### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

**Sprawiedliwość i jakość życia.** Model, w którym mężczyzna jest głównym żywicielem rodziny, zakładający, że typowym uczestnikiem rynku pracy jest mężczyzna pracujący na pełny etat przez cały okres życia zawodowego, pomija zupełnie wkład osób pracujących w sektorze pracy niezarobkowej<sup>17</sup>. W efekcie ustawodawstwo i rozwiązania regulujące uprawnienia do dochodu i świadczeń socjalnych sytuują pracowników sektora pracy niezarobkowej w pozycji osób „pozostających na utrzymaniu” pracowników sektora pracy produkcyjnej. Stawia to w niekorzystnej sytuacji wiele kobiet i oznacza pogwałcenie prawa do takich samych uprawnień wynikających z równego wkładu.

Może to ponadto prowadzić do powstania nierówności między kobietami i mężczyznami na poziomie mikro, a zwłaszcza do pogłębienia się ubóstwa w gospodarstwach domowych, w których kobiety są głównymi żywicielkami rodziny. Gdyby praca niezarobkowa została odpowiednio wyceniona i wynagradzana, poprawiłaby się jakość życia pracowników sektora pracy niezarobkowej oraz ich dzieci.

**Wiarygodność.** Krótko mówiąc, każdy rodzaj pracy jest pracą. Zarówno praca zarobkowa, jak i niezarobkowa wymaga od pracownika zainwestowania czasu i energii; jedna i druga pełnią ważną funkcję społeczno-ekonomiczną. Polityka makroekonomiczna, która nie uwzględnia pracy niezarobkowej jest błędna, ponieważ ważny wkład do rachunku dochodu narodowego pozostaje niewidoczny i niepoliczony.

**Efektywność.** „Niewidoczność” pracy niezarobkowej łączy się z problemem nieefektywności<sup>18</sup>. Jeśli nie zostanie opracowany mechanizm, który pozwoli dostrzec i chociaż częściowo oszacować wartość pracy niezarobkowej (np. ile godzin na nią poświęcono), nie będzie można ocenić wpływu polityki makroekonomicznej na obciążenia związane z tego rodzaju pracą. Nie prowadząc takich szacunków, będziemy wybierać nieefektywną politykę.

<sup>16</sup> UNDP *Human Development Report 1995*, UNDP, New York 1995.

<sup>17</sup> Zob. D. Elson, N. Catagay, *The Social Content...*, op. cit.

<sup>18</sup> N. Catagay, *Engendering Macroeconomics and Macroeconomic Policies*, UNDP, New York 1998, s. 9.

**Kto płaci za ochronę zdrowia?** Diane Elson zwróciła uwagę, że próby zwiększenia wydajności systemu opieki zdrowotnej skończyły się wraz z wprowadzeniem opłat za usługi medyczne. Perspektywa pozbawiona wrażliwości na kwestie równości płci sugeruje, że dzięki temu zostaną skrócone pobyty w szpitalu, a tym samym zaoszczędzone środki publiczne. Ale jednocześnie wprowadzenie opłat spowoduje, że chorzy będą dłużej się kurować w domu, a zajmować się będą nimi inne osoby (zwykle kobiety), zamiast wykonywać pracę zarobkową. Końcowy rezultat może w gruncie rzeczy okazać się mniej efektywny dla całej gospodarki.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Liczba godzin poświęconych przez kobiety i mężczyzn na pracę produkcyjną i niezarobkową	Krajowy	Czas poświęcony przez kobiety i mężczyzn na wytworzenie produktu narodowego	Spoleczna wartość pracy niezarobkowej	Badania budżetu czasu i rynku pracy
Wskaźnik wydajności ekonomicznej kobiet i mężczyzn dotyczący pracy produkcyjnej i niezarobkowej wyliczany na podstawie wartości rynkowej	Krajowy	Wkład pieniężny kobiet i mężczyzn w wytworzenie produktu narodowego	Spoleczna wartość pracy niezarobkowej	Szacunki systemu rachunku dochodu narodowego oraz budżetu satelitarnego (zob. wymienione niżej punkty wyjścia)

## Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Badania budżetu czasu i rynku pracy.** Żeby uzyskać pełny obraz wkładu, jaki kobiety i mężczyźni wnoszą do rozwoju społecznego, badania siły roboczej powinny obejmować cały czas poświęcony przez kobiety i mężczyzn na aktywność ekonomiczną, w tym także na pracę niezarobkową. Ankiety wykorzystane w badaniu powinny zawierać pytania dotyczące zarówno wykonywania czynności, jak i pracochłonności. Ten pierwszy krok jest potrzebny, by uwidocznic pracę niezarobkową. Następnie należy sporządzić rządową *Białą księgę* lub inne opracowanie, które przedstawią w ogólnym zarysie i wyjaśnią istotny wkład, jaki wnoszą osoby wykonujące pracę niezarobkową. Kiedy już ich praca zostanie dostrzeżona i doceniona, zostanie uwzględniona w tworzeniu polityki.
- **Tworzenie budżetów satelitarnych.** Aby uznać wkład sektora pracy niezarobkowej, w niektórych krajach oszacowano wartość rynkową tej pracy (traktując ją jak transakcje rynkowe według bieżących stawek) i uwzględniono ją w budżecie satelitarnym, będącym częścią budżetu państwowego. Choć nie sposób ująć w tym budżecie społecznej wartości pracy niezarobkowej, jej określenie ilościowe pomoże w uwidocznieniu jej wkładu, zwłaszcza że wymiar społeczny nie został jeszcze uwzględniony w tworzeniu polityki makroekonomicznej i analizach makroekonomicznych.
- **Przegląd ustawodawstwa i polityki dotyczących dochodu oraz dobrobytu.** Należy dokonać przeglądu polityki i przepisów prawnych ustalających uprawnienia do uzyskiwania dochodu (jak np. prawa majątkowe i spadkowe, regulujące udzielanie kredytów na podstawie dodatkowych zabezpieczeń, dające bezpośrednie uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ulgi podatkowe w związku z opieką nad dziećmi i rozliczenia związane z rozwodem). Trzeba docenić i odpowiednio wynagrodzić niepieniężny wkład w postaci pracy niezarobkowej.
- **Bodźce i inwestycje dotyczące dzielenia się pracą niezarobkową.** Dzięki polityce zachęcającej do równiejszego dzielenia się pracą niezarobkową (urlopy dla ojców, finansowana przez państwo opieka nad dziećmi, ulgi podatkowe w związku z opieką nad dziećmi, przyjazna rodzinie polityka w miejscu pracy) bardziej widoczne staną się nie tylko konieczność pracy niezarobkowej i jej znaczenie, ale także potrzeba zaangażowania się mężczyzn w tego rodzaju pracę (zob. podrozdział *Praca w Wytężonych w sprawie polityki równości płci*).

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

To, w jaki sposób rządy generują fundusze i alokują środki, w końcowym rozrachunku ma także wpływ na dobrobyt jednostek oraz rozwój całego społeczeństwa. **Budżety spełniają kilka podstawowych funkcji ekonomiczno-społecznych:** alokują środki, zapewniają podstawowe świadczenia socjalne, równoważą dysproporcje w dochodach i zamożności, stabilizują ceny oraz generują wzrost gospodarczy i wspierają zatrudnienie. Stanowią odzwierciedlenie priorytetów i systemu wartości rządu oraz decyzji podejmowanych w efekcie realizacji programu społeczno-gospodarczego.

Rządowe priorytety i zaangażowanie rządu w realizację celów społecznych, w tym także dotyczących równouprawnienia, można zatem ocenić poprzez **dokładną analizę wytwarzania i wydatkowania środków publicznych** na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. *Kluczowym warunkiem osiągnięcia sprawiedliwości społecznej i równości płci jest sprawiedliwy społecznie budżet.*

Budżety są często tworzone w sposób nieprzejrzysty, bez konsultacji społecznych. Większość zwykłych obywateli, także kobiet, nie ma nic do powiedzenia w sprawie tworzonych budżetów, a nawet organizacje społeczeństwa obywatelskiego mają ograniczony wpływ na ten proces. Dzieje się tak dlatego, że budżety uważa się za „problem techniczny”, który „najlepiej zostawić ekspertom”. Takie podejście pomija jednak ogromnie istotny społeczny wymiar budżetów. Nie można zatem twierdzić, że podejmowanie decyzji w sprawie rozwoju społecznego całego kraju jest wyłącznie sprawą „ekspertów”<sup>19</sup>.

W procesie tworzenia budżetu polityka równości płci stawia sobie dwa **cele**:

- zapewnienie **demokratyzacji i partycypacji obu płci**, dzięki czemu przy konstruowaniu budżetów zostaną uwzględnione opinie kobiet i mężczyzn;
- zapewnienie **uwzględnienia w budżetach zasad równości płci i sprawiedliwości społecznej** poprzez alokowanie funduszy oraz generowanie dochodu w sposób sprawiedliwy społecznie i zgodny z zasadą równości płci.

Postęp w realizacji obu celów można osiągnąć, wdrażając „inicjatywy budżetowe”. Choć istnieje wiele tego rodzaju inicjatyw, mają one wspólny cel: **odkryć** sposób konstruowania budżetu oraz **preformułować** sposób generowania i wydatkowania funduszy publicznych (dalsze szczegóły zob. w podrozdziale *Możliwe działania i punkty wyjścia*).

### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Sprawiedliwość.** Budżety operują funduszami publicznymi. W związku z tym ustalanie priorytetów w zakresie wydatków publicznych i gromadzenia dochodów musi się odbywać w sposób respektujący zasadę sprawiedliwości społecznej i uwzględniający kwestie równości płci. Zwykli obywatele mają prawo wiedzieć, jak są gromadzone i wydawane fundusze publiczne oraz mają prawo oczekiwać, że ich potrzeby zostaną uwzględnione przy podejmowaniu decyzji w sprawie budżetu.

**Odpowiedzialność.** Stworzenie i realizację solidnej polityki w zakresie rozwoju społecznego utrudnia zamknięty, niezrozumiały proces alokowania środków budżetowych. Poprzez realizację budżetu można wprowadzić do makroekonomii zasady odpowiedzialności i przejrzystości, ponieważ obietnice rządu w sprawie alokacji funduszy i zapewnienia świadczeń można zweryfikować na podstawie szczegółowej analizy faktycznych wydatków.

**Wiarygodność.** Budżety „neutralne ze względu na płeć” są jednocześnie „ślepe” na kwestie równości płci. Innymi słowy, nie uwzględniają zróżnicowanych następstw dla kobiet i mężczyzn (kontrola budżetów krajowych uwzględniające perspektywę równości płci wykazały, że budżety te w różnicowany sposób wpływają na sytuację kobiet i mężczyzn). Budżet państwa, który nie uwzględnia perspektywy równości płci jest siłą rzeczy obarczony błędem, ponieważ nie dostrzega się w nim rzeczywistych potrzeb społeczności, której rzekomo ma służyć. W podejmowaniu decyzji budżetowych należy uwzględniać kwestie równości płci, inaczej bowiem budżety nie będą wiarygodne.

**Efektywność.** Budżet uwzględniający perspektywę równości płci jest bardziej efektywny, ponieważ znacznie precyzyjniej określa się, na co mają być przeznaczone wydatki publiczne.

<sup>19</sup> Por. N. Catagay, M. Keklik, R. Lal, J. Lang, *Budgets as if People Mattered...*, op. cit.

**Trwałość.** Im większa przejrzystość tworzenia budżetu i wydatkowania funduszy publicznych, tym chętniej podatnicy zwiększą swój wkład, co jednocześnie zwiększy trwałość świadczeń finansowanych przez rząd.

**Jakość życia.** Wszystkie budżety mają skutki na poziomie mikro. Budżety uwzględniające kwestie równości płci i zgodne z zasadą sprawiedliwości społecznej oznaczają lepszą jakość życia wszystkich członków społeczeństwa.

**Sojusze.** Zewnętrzni partnerzy są bardziej skłonni udzielać rządowi wsparcia finansowego, jeśli fundusze publiczne są zarządzane w sposób przejrzysty i odpowiedzialny.

**Reakcja łańcuchowa.** Jako element polityki makroekonomicznej budżety odzwierciedlają wartości i priority tych, którzy je konstruowali. W istotny sposób wpływają na ochronę zdrowia, edukację, świadczenia socjalne, system zabezpieczenia społecznego, tworzenie miejsc pracy i wzrost gospodarczy.

Choć zasoby finansowe nie rozwiążą wszystkich problemów związanych z równouprawnieniem, ale są one nieodłącznym elementem wszystkich rozwiązań. Na podstawie przeprowadzonych na świecie badań stwierdzono, że brak odpowiednich budżetów oraz wyraźnie określonych założeń programów socjalnych, a także przeznaczanie zbyt małych zasobów finansowych i technicznych na politykę równości płci to istotne czynniki utrudniające wdrażanie globalnie uzgodnionych planów działania na rzecz sprawiedliwości społecznej i równości płci<sup>20</sup>.

### Ocena postępu

Inicjatywy budżetowe generują mnóstwo danych, które pomogą ocenić tworzenie budżetu pod kątem sprawiedliwości społecznej i równości płci (zob. podrozdział *Możliwe działania i punkty wyjścia*). W tabeli przedstawiono wybrane, podstawowe wskaźniki oceny budżetu pod tym względem:

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Poziom wydatków publicznych przeznaczonych na promowanie równości płci	Krajowy (ale można go wykorzystywać do analiz na poziomie regionalnym i lokalnym)	Odsetek funduszy publicznych przeznaczonych na realizację polityki równości płci	Wydatki dotyczące inicjatyw z zakresu polityki równości płci, które stanowią część innych programów i pośrednio promują kwestie równości	Inicjatywa budżetowa
Wpływ ogólnych wydatków z podziałem na płeć	Krajowy (ale można go wykorzystywać do analiz na poziomie regionalnym i lokalnym)	Kto korzysta z funduszy publicznych, z uwzględnieniem podziału na płeć		Inicjatywa budżetowa
Liczba grup i osób, wymienionych z nazwy, które wniosły bezpośredni wkład do sporządzenia budżetu	Krajowy (ale można go wykorzystywać do analiz na poziomie regionalnym i lokalnym)	Stopień partycypacji w procesach tworzenia budżetu	Stopień brania pod uwagę ich wkładu przez komisję budżetową	Protokoły posiedzeń komisji budżetowej

### Możliwe działania i punkty wyjścia

**Inicjatywy budżetowe**<sup>21</sup>. Inicjatywy budżetowania pod kątem płci oznaczają politykę lub działania, w których wydatki publiczne i/lub dochody na szczeblu krajowym bądź lokalnym planowane są z uwzględnieniem perspektywy równości płci. Inicjatywy te mogą być dwojakiemu rodzaju:

<sup>20</sup> Ibidem, s. 5.

<sup>21</sup> Por. ibidem. Dodatkowe informacje na temat praktycznego wdrażania inicjatyw budżetowych zob. także Ch. Adestal, *Report: Workshop on Mainstreaming a Gender Equality Perspective into Government Budgets*, SIDA, Stockholm 1998; D. Budlender, R. Sharp, K. Allen, *How to Do a Gender-Sensitive Budget Analysis: Contemporary Research and Practice*, Commonwealth Secretariat, London 1998.

- **ex post:** analiza aktualnych budżetów z perspektywy równości płci; te inicjatywy budżetowe mają na celu „ujawnianie” problemów;
- **ex ante:** włączanie perspektywy równości płci do procesu tworzenia budżetu; inicjatywy te mają na celu „przeformułowanie” problemów.

Przechodząc do konkretów, inicjatywy te mogą się różnić następującymi elementami:

- **Główna zasada.** Czy inicjatywa została podjęta w ramach mandatu do podejmowania działań na rzecz równości płci, osób ubogich itd.?
- **Punkt zainteresowania.** Czy inicjatywa analizuje wydatki, dochody, czy jedno i drugie?
- **Produkty.** Czy produktami inicjatywy będą analiza wpływu, alternatywny budżet, projekty i rekomendacje itd.?
- **Zakres.** Czy inicjatywa analizuje w szerszym kontekście i kwestionuje budżet, ramy rządzenia lub politykę makroekonomiczną?
- **Proces.** W jakim stopniu można uczestniczyć w procesie?
- **Uczestnicy i instytucje.** Czy inicjatywę realizują instytucje rządowe, organizacje pozarządowe, czy może jest to inicjatywa wspólna? Które grupy są szczególnie zaangażowane? Czy uczestniczą w niej partnerzy zewnętrzni?
- **Metody i narzędzia.** Czy narzędzia mają charakter techniczny, czy partycypacyjny? Czy zachęcają do dialogu społecznego?

Inicjatywy budżetowe można podejmować na każdym poziomie:

**Budżety państwowe.** Inicjatywy na tym szczeblu mają kluczowe znaczenie dla demokratyzacji polityki makroekonomicznej i analizowania wymiaru społecznego priorytetów krajowych. Inicjatywy te są często najtrudniejsze ze względu na brak przejrzystości niektórych procedur tworzenia budżetu.

**Budżety ministerialne lub resortowe.** W Australii i Republice Południowej Afryki tworzy się budżety uwzględniające perspektywę równości płci, w związku z czym ministerstwa są proszone o przygotowanie sprawozdań na temat wpływów i alokowania środków na programy dotyczące kwestii równości płci, politykę równych szans w zatrudnieniu, programy mające wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn. *Jest to ważny punkt wyjścia dla polityki równości płci na szczeblu sektorowym.*

**Szczebel regionalny lub lokalny.** W związku z procesem decentralizacji inicjatywy budżetowe są szczególnie pomocne przy wprowadzaniu zasad przejrzystości i odpowiedzialności w zdecentralizowanych procedurach otrzymywania i wydatkowania środków.

Realizując dotychczasowe inicjatywy budżetowe, osiągnięto następujące cele:

- **zwiększono świadomość** społeczną w kwestiach równości płci, inicjując dialog na ten temat;
- dzięki procedurom partycypacyjnym **zwiększono podstawową wiedzę i umiejętności** obywateli w sprawach związanych z budżetem;
- pokazano, w jaki sposób budżety publiczne mogą uwzględniać potrzeby obu płci, **włączając ich interesy i opinie** w proces tworzenia budżetu;
- z czasem doprowadzono do efektywniejszego **gospodarowania wpływami i wydatkami budżetowymi** oraz **ograniczono korupcję** dzięki przestrzeganiu zasady przejrzystości i odpowiedzialności.

### **NARZĘDZIA TWORZENIA BUDŻETU UWZGLĘDNIAJĄCEGO ZRÓŻNICOWANIE ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. Diane Elson opracowała sześć narzędzi służących włączaniu kwestii równości płci do oceny wydatków publicznych:**

- **Ocena priorytetów budżetowych i świadczeń dostarczonych beneficjentom** z uwzględnieniem ich płci. Przeprowadza się ocenę poglądów kobiet i mężczyzn jako potencjalnych beneficjentów wydatków publicznych.
- **Analiza zysków i obciążeń wydatków publicznych z podziałem na płeć.** Analizuje się, w jakim stopniu kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy korzystają ze świadczeń finansowanych ze środków publicznych.
- **Ewaluacja wydatków publicznych według poszczególnych sektorów w sferze polityki równości płci.** Dokonuje się oceny działań politycznych, które są podstawą podziału środków budżetowych, pod kątem ich potencjalnych następstw dla kobiet i mężczyzn.

- **Wykaz wydatków budżetowych uwzględniający kwestie równości płci.** Pozwala przewidzieć implikacje dla polityki równości płci preliminarza wydatków oraz podziału wydatków na poszczególne ministerstwa.
- **Analiza wpływu budżetu na spożytkowanie czasu, uwzględniająca podział na płeć.** Pokazuje implikacje budżetu państwowego dla budżetów czasu gospodarstw domowych, odkrywając w ten sposób implikacje makroekonomiczne dla pracy niezarobkowej.
- **Ramy średniookresowej polityki makroekonomicznej uwzględniającej kwestie równości płci.** Wykorzystuje się budowanie modeli makroekonomicznych do stworzenia średniookresowych ram makroekonomicznych uwzględniających perspektywę równości płci<sup>22</sup>.

## Liberalizacja handlu

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Przede wszystkim należy sobie uświadomić, że nie jest z góry przesądzone, iż liberalizacja handlu jest korzystna dla rozwoju społeczno-gospodarczego: innymi słowy, działania polityczne dotyczące handlu nie muszą wspierać rozwoju społeczeństwa, a nawet mogą pogłębiać nierówności między kobietami i mężczyznami.

Politykę handlową uwzględniającą perspektywę równości płci można tworzyć w kilku kontekstach.

**Przeniesienie ciężaru reprodukcji społecznej<sup>23</sup>.** Polityka wolnego handlu oznacza zazwyczaj obniżenie albo zniesienie ceł i koncesji, co na ogół powoduje zmniejszenie dochodów państwa. W związku z tym rządy muszą szukać sposobów wyrównania utraconych wpływów, co czynią zazwyczaj podnosząc podatki lub ograniczając wydatki. Cięcia budżetowe z reguły w pierwszej kolejności dotyczą polityki społecznej. Oznacza to najczęściej, że ciężar socjalny zostaje wówczas przeniesiony na kobiety (które, oprócz pracy zawodowej albo kosztem płatnego zatrudnienia, mają się opiekować dziećmi, osobami chorymi i starszymi). Może to oznaczać regres w sferze równouprawnienia.

**Ochrona krajowej siły roboczej.** Międzynarodowe umowy handlowe mogą podważać krajowe ustawodawstwo i politykę, które chronią prawa społeczne i ekonomiczne krajowych pracowników. Obchodzenie krajowych przepisów (albo ich całkowite lekceważenie) w „strefach wolnego handlu” lub osłabianie przez rządy ustawodawstwa krajowego po to, by dostosować je do międzynarodowych umów handlowych ma odmienne następstwa dla kobiet i mężczyzn. Powodem jest silna segregacja krajowej siły roboczej ze względu na płeć — funkcjonowanie „stref wolnego handlu” opiera się w dużym stopniu na taniej sile roboczej kobiet.

**„Sprawiedliwy handel”, czyli odpowiedzialność społeczna państw utrzymujących stosunki handlowe z innymi krajami.** Niektóre praktyki stosowane w handlu polegają na eksploatacji taniej siły roboczej z państw najmniej rozwiniętych. Pracę tę najczęściej wykonują kobiety. Takie działania usidlają kobiety w „strefach wolnego handlu”, skazując je na wykonywanie zajęć marginalnych, ograniczając ich szanse podniesienia kwalifikacji i zmiany pracy na lepszą. Ponadto liberalizacja handlu osłabia siłę przetargową kobiet w negocjowaniu płac i świadczeń.

**Korzyści z bezpośrednich inwestycji kapitałowych za granicą.** Liberalizacja handlu może także zwiększyć bezpośrednie inwestycje zagraniczne, przynosząc jednocześnie korzyści w postaci modernizacji metod pracy i nowych technologii. Nie ma jednak żadnych gwarancji takich korzyści, podobnie jak nie gwarantuje się ich równej dystrybucji wśród kobiet i mężczyzn. Taki postępek i ulepszenia mogą w istocie jedynie zwiększyć nierówność płci.

Jednocześnie liberalizacja handlu może przynieść ogromne korzyści w zakresie wzrostu gospodarczego i równouprawnienia. Należy sobie uświadomić, że polityka handlowa, podobnie jak inne rodzaje polityki makroekonomicznej, jest narzędziem, które trzeba właściwie stosować, jeśli chce się uzyskać rezultaty korzystne dla wszystkich obywateli.

<sup>22</sup> Bardziej szczegółowy opis metodologii zawiera Aneks 3 *Integrating Gender Issues into Public Expenditure: Six Tools*, w: Ch. Adelstal, *Report: Workshop on Mainstreaming...*, op. cit.

<sup>23</sup> Informacje Network Women in Development Europe (WIDE) na temat polityki równości płci i handlu: <http://www.eurosur.org/wide/porteng.htm>



**Celem** polityki handlowej uwzględniającej kwestie równości płci jest zatem:

- zapewnienie, aby przy tworzeniu i wdrażaniu polityki handlowej uwzględniano jej wpływ, rozpatrywany także pod kątem równości płci, na (a) siłę roboczą, (b) osoby wykonujące pracę niezarobkową.

#### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

**Sprawiedliwość.** Promowanie czerpania równych korzyści ze wzrostu gospodarczego i postępu technologicznego to imperatyw praw człowieka, w związku z czym państwa mają obowiązek dopilnować, by w polityce handlowej i samym handlu uwzględniano kwestie równości płci.

**Wiarygodność.** Państwa prowadzące handel z krajami rozwijającymi się najczęściej otwarcie sprzeciwiają się gwałceniu praw człowieka (które często zarzucają krajom rozwijającym się). Jeśli jednak państwa te nie zagwarantują ochrony równości płci we własnych praktykach handlowych, ucierni na tym poważnie ich wiarygodność jako rzeczników praw człowieka.

**Efektywność.** Choć polityka handlowa może pobudzać wzrost gospodarczy i na krótką metę równie dobrze okazać się zyskowna dla sektorów związanych z handlem, wzrost może przynieść odwrotne skutki, jeśli tych krótkoterminowych korzyści nie spożytkuje się w celu uniknięcia kosztów długoterminowych (zwłaszcza kosztów społecznych i dotyczących równouprawnienia). Ponieważ trwałe i zrównoważony rozwój społeczno-gospodarczy wiąże się ściśle z kwestiami równości płci, trzeba uważać, aby w wyniku polityki handlowej ciężar pracy niezarobkowej nie został przesunięty z państwa na kobiety lub żeby nie pogłębiły się nierówności wśród osób zatrudnionych, ponieważ wtedy końcowe koszty przewyższą krótkoterminowe zyski.

**Jakość życia.** Źle zaplanowana polityka handlowa, nie uwzględniająca perspektywy równości płci, może poważnie pogorszyć jakość życia osób pracujących w sektorach związanych z handlem i w strefach wolnego handlu. Może ona także wywierać negatywny wpływ na efektywność (zob. wyżej).

#### ***Ocena postępu***

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Odsetek kobiet i mężczyzn zajmujących wysokie stanowiska w sektorach związanych z handlem i makroekonomią	Krajowy	Równowaga płci pod względem dostępu do władzy w sektorach związanych z handlem	Zrozumienie przez kobiety i mężczyzn na tych stanowiskach skutków polityki handlowej dla obu płci	Badania ankietowe

#### ***Możliwe działania i punkty wyjścia***

- **Monitorowanie wpływu na kobiety i mężczyzn polityki liberalizacji handlu poprzez opracowywanie podstawowych danych statystycznych.** Należy zlecić badania lub przeprowadzić je na własny koszt, by ustalić i monitorować wszelkie powiązania między polityką handlową a pogłębiającymi się nierównościami między kobietami i mężczyznami. Można się skupić na zbieraniu warunków zatrudnienia w sektorach związanych z handlem oraz na rosnących obciążeniach społecznych (czas i inne zasoby przeznaczone na wykonywanie pracy niezarobkowej), gromadząc dane z podziałem na płeć. Dzięki temu uzyskamy informacje potrzebne do oceny skutków polityki handlowej w sferze sprawiedliwości społecznej i równości płci.
- **Monitorowanie stosowania prawodawstwa dotyczącego równouprawnienia.** Osoby tworzące politykę powinny dołożyć starań, by do polityki i umów handlowych włączyć krajowe przepisy prawne dotyczące równych szans i przeciwdziałania dyskryminacji. Jeśli zaś brakuje takiego ustawodawstwa, rządy powinny dopilnować, by korporacje międzynarodowe stosowały przyjęte standardy międzynarodowe w tej dziedzinie<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Ibidem.

- **Stosowanie perspektywy równości płci w pomocy technicznej.** Rządy i międzynarodowe instytucje, które zapewniają innym krajom pomoc techniczną, powinny zagwarantować, by pomoc ta uwzględniała perspektywę równości płci oraz promowała umiejętności korzystania z postępu technologicznego przez kobiety i mężczyzn<sup>25</sup>.
- **Zachęcanie do włączania perspektywy równości płci w bezpośrednich inwestycjach kapitałowych za granicą.** Rządy powinny zachęcać przedsiębiorców do inwestowania na równych zasadach w podnoszenie kwalifikacji kobiet i mężczyzn oraz poprawę ich szans. Choć rządy mogą nie być w stanie wprowadzić regulacji w tej dziedzinie, przykład, jaki dają, i przesłanie, które kierują do inwestorów na temat zobowiązań państwa w zakresie sprawiedliwości społecznej są ważnym potwierdzeniem ich woli politycznej.

## RZĄDZENIE I UCZESTNICTWO

*Rządzenie można zdefiniować jako „korzystanie z władzy ekonomicznej, politycznej i administracyjnej w zarządzaniu sprawami kraju na wszystkich szczeblach”<sup>26</sup>. Odbywa się ono dzięki wykorzystaniu mechanizmów, procesów i instytucji, za których pośrednictwem decyzje są negocjowane i realizowane. Zrównoważony pod względem płci udział w procesach rządzenia dotyczy nie tylko fizycznej obecności kobiet i mężczyzn przy stole, przy którym podejmuje się decyzje, ale także jakości uczestnictwa, tzn. znaczącego zaangażowania, które wynika ze wzajemnego poszanowania różnych opinii i punktów widzenia.*

*Rządzenie odnosi się nie tylko do oficjalnych, publicznych struktur i procesów podejmowania decyzji (tj. rządu i władz lokalnych), ale obejmuje także decydowanie w rodzinie, społeczności i sektorze prywatnym. Włączanie perspektywy równości płci do podstawowych procesów rządzenia wymaga więc zajęcia się tym, w jaki sposób przedstawiciele obu płci uczestniczą w różnych systemach rządzenia oraz jakie są tego konsekwencje. Konieczna jest także wiedza na temat interakcji, które zachodzą między tymi systemami.*

Budżet państwa jest jednym z podstawowych instrumentów politycznych. Zarówno tworzenie i dystrybucja budżetu, jak i rządzenie wiążą się z odpowiedzialnością. Dlatego polityka budżetowa powinna być przedmiotem analizy z perspektywy równości płci i rządzenia. Dalsze informacje zob. rozdział *Makroekonomia i handel w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*, a zwłaszcza podrozdział *Budżety*.

### Rządzenie i uczestnictwo na szczeblu krajowym

#### **Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?**

Analiza rządzenia, przeprowadzona z perspektywy równości płci, od razu uwidacznia problem **uczestnictwa i reprezentacji**. Rzekomą „wspólnotę interesów” kobiet i mężczyzn, podobnie jak ich potrzeb i perspektyw, wykorzystywano często, by legitymizować miażdżącą przewagę mężczyzn w oficjalnych strukturach władzy na szczeblu krajowym — tj. w parlamencie i rządzie (radzie ministrów).

Analiza procesów politycznych i polityki, uwzględniająca perspektywę równości płci, ujawnia, że kobiety i mężczyźni nie zawsze mają te same potrzeby i poglądy. Istotne jest więc to, by kobiety — które stanowią połowę społeczeństwa — miały własną reprezentację, dbającą o ich interesy. Z chwilą podważenia „wspólnoty interesów” zyskamy mandat do domagania się bardziej zrównoważonego uczestnictwa kobiet i mężczyzn, by zapewnić obu płciom udział w podejmowaniu decyzji oraz w działaniach, których skutki będą odczuwać.

Jednocześnie trzeba sobie uświadomić, że bardziej zrównoważona partycypacja nie będzie efektem oficjalnego mandatu do działania czy zaproszenia skierowanego do kobiet. Trzeba najpierw zająć się poważnymi barierami systemowymi, które często nie dopuszczają kobiet do najważniejszych struktur władzy publicznej, gdyż w przeciwnym razie jakkolwiek postępowanie nie będzie w ogóle możliwe.

<sup>25</sup> Ibidem.

<sup>26</sup> *Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges, Management Development and Governance Division*, Bureau for Development Policy, UNDP, New York 2000.

## BARIERY UTRUDNIAJĄCE Kobietom udział w strukturach rządzenia<sup>27</sup>

- Ogólne nastawienie i kultura społeczeństwa, które w mężczyznach widzą jedynych prawdziwych aktorów życia politycznego, legitymizują mężczyzn i ich działania, a jednocześnie dyskwalifikują kobiety. Z tych samych powodów kobiety w polityce często poddawane są uważniejszej kontroli i narażone są na większą krytykę niż mężczyźni.
- Założenie, że istnieje wspólnota interesów kobiet i mężczyzn często neguje potrzebę istnienia reprezentacji kobiet jako grupy społecznej. Choć z pewnością nie można uznać kobiet za spójną, jednolitą grupę, mają one pewne wspólne potrzeby i interesy, które wymagają reprezentacji.
- Brak pisemnego zobowiązania do podejmowania działań na rzecz sprawiedliwości społecznej i równości płci, na które można by się powoływać (np. Narodowy Plan Działania lub inny dokument polityczny), utrudnia rozliczanie struktur władzy za niską partycypację kobiet.
- Kobiety może zniechęcać i odstraszać stosowanie męskiej terminologii w polityce i rządzeniu albo fałszywe założenie, że mężczyźni są jedynymi uprawnionymi aktorami na scenie politycznej lub że męska terminologia może również obejmować i reprezentować kobiety, mimo że tak nie jest.
- Brak reprezentacji w mediach poglądów politycznych kobiet, ich opinii, postulatów i przywódczyni oznacza, że inne kobiety nie mają wzoru, z którym mogłyby się identyfikować oraz znaleźć w nim oparcie i uzasadnienie dla własnych poglądów.
- Zmaskulinizowana kultura polityczna — m.in. „układy starych kolesiów”, zapewniające protekcję i znajomości, oraz popularność spotkań „po godzinach” (np. na meczach koszykówki, w barze), podczas których rozstrzyga się kwestie polityczne — wyklucza kobiety z wielu nieformalnych, choć integralnych aspektów procesu podejmowania decyzji.
- Nierówny podział obowiązków rodzinnych, dotyczący m.in. prowadzenia gospodarstwa domowego i opieki nad dziećmi, stawia kobiety w niekorzystnym położeniu, jeśli chodzi o czas, który jest potrzebny na aktywność polityczną. Podobnie ograniczone usługi socjalne dają kobietom mniej „czasu do własnej dyspozycji”.
- Niższe wynagrodzenia kobiet i ograniczone uprawnienia do świadczeń socjalnych, a także dominujące w społeczeństwie oczekiwania, że kobiety przeznaczą swoje dochody na potrzeby rodziny, ograniczają lub wręcz uniemożliwiają finansowanie przez nie niepewnej kariery politycznej.
- Przemoc stosowana przez mężczyzn wobec kobiet w sferze publicznej i prywatnej utrudnia kobietom podejmowanie decyzji i zachowań wymagających ryzyka.

Jak już wspomniano, bardziej zrównoważone uczestnictwo w krajowych strukturach władzy nie jest celem samym w sobie, ale raczej środkiem do **podniesienia jakości rządzenia**. Zwiększenie uczestnictwa kobiet powinno bowiem wzmocnić świadomość spraw równości płci w procesach politycznych i praktyce. Jednocześnie musimy pamiętać, że politycy — i kobiety, i mężczyźni — nie nabędą w sposób naturalny umiejętności krytycznego postrzegania kwestii równości płci<sup>28</sup>. Tak więc rzeczywista zmiana w traktowaniu przez rząd spraw równości płci wymaga zwrócenia uwagi na trzy zagadnienia:

- **Masa krytyczna.** Dowiedziono, że aby opinie jakiejś grupy interesów (w tym wypadku — kobiet) zostały „usłyszane” i wzięte pod uwagę, grupa ta musi stanowić 30% danej społeczności.
- **Budowanie potencjału.** Ponieważ planowanie uwzględniające perspektywę równości płci jest kompetencją, której nie nabywa się instynktownie, potrzebne są szkolenia oraz podnoszenie umiejętności kobiet i mężczyzn (zob. podrozdział *Możliwe działania i punkty wyjścia*).
- **Mechanizmy krajowe.** Żeby zagwarantować efektywne planowanie i wdrażanie polityki równości płci, potrzebne są na szczeblu krajowym różne instytucje i organy wspierające perspektywę równości płci. Narodowe plany lub polityka dają oficjalny mandat do działania, można je również wykorzystać do oceny postępu i ewaluacji wyników (zob. podrozdział *Możliwe działania i punkty wyjścia*).

<sup>27</sup> Lista została opracowana na podstawie listy przedstawionej przez G. Ashworth w: *Gendered Governance: An Agenda for Change*, „Gender in Development Monograph Series” nr 3, UNDP, New York 1996, s. 11

<sup>28</sup> J. Beall, *Urban Governance: Why Gender Matters*, „Gender in Development Monograph Series” nr 1, UNDP, New York 1996, s. 4.

Włączanie perspektywy równości płci do problematyki rządzenia i uczestnictwa na szczeblu krajowym ma zatem dwa **cele**:

- zapewnienie kobietom i mężczyznom **zrównoważonego udziału** w rządzeniu na szczeblu krajowym, co wymaga usunięcia **barier strukturalnych i systemowych** utrudniających kobietom udział w życiu politycznym;
- zapewnienie **włączania kwestii równości płci** do podejmowania decyzji, wdrażania, monitorowania i ewaluacji inicjatyw w zakresie rządzenia na szczeblu krajowym.

Szczegółową analizę włączania kwestii równości płci do procesu tworzenia polityki zawiera część I: *Dziesięć etapów włączania zagadnień równości płci do procesu tworzenia polityki*.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

[...] dopóki nie uzyska się parytetu w rządzeniu, kobiety w żadnej sferze nie osiągną pełnej równości z mężczyznami. Brak głosów kobiet przy tworzeniu najważniejszych instrumentów politycznych [...] powoduje, że nierówności płci utrzymują się nawet w dziedzinie zdrowia kobiet i bezpieczeństwa we własnym domu<sup>29</sup>.

**Sprawiedliwość.** W przypadku, gdy jednej z płci (najczęściej kobietom) blokuje się dostęp do stanowisk publicznych — lub odstrasza od sprawowania tych funkcji z powodu bezpośredniej dyskryminacji albo barier systemowych — problem uczestnictwa staje się kwestią sprawiedliwości. Ponieważ wszyscy obywatele mają prawo do udziału w polityce, obowiązkiem państwa jest zapewnienie, by z tego prawa mogli w pełni korzystać zarówno mężczyźni, jak i kobiety.

**Wiarygodność i odpowiedzialność.** Zrównoważona pod względem płci reprezentacja to także kwestia wiarygodności i legitymizacji struktur władzy. Ponieważ kobiety stanowią co najmniej połowę społeczeństwa, ich obecność w strukturach władzy jednocześnie je legitymizuje: „W dominujących procesach demokratycznych kobiety zajmujące stanowiska publiczne nadają sens reprezentatywnej naturze demokracji oraz instytucjonalizują i legitymizują kobiece głosy po stronie władzy”<sup>30</sup>. Ponadto społeczeństwa mają większe zaufanie do rządów, które przestrzegają zasady przejrzystości i reprezentują interesy całego społeczeństwa

Analizy przeprowadzone ostatnio przez Bank Światowy dowiodły, iż większa liczba kobiet w rządzie może sprawić, że rządy staną się bardziej zróżnicowane i uczciwe. Odmienny u obu płci stosunek do korupcji wydaje się fenomenem w skali światowej<sup>31</sup>.

**Efektywność.** Badania przeprowadzone przez ONZ na temat kwestii dotyczących rządzenia pokazały, że większość mężczyzn wybranych do władz wykonawczych i ustawodawczych zupełnie nie zdaje sobie sprawy z potrzeb gospodarstwa domowego oraz z tego, że wiążą się one z rozwojem społeczno-gospodarczym na szczeblu wspólnoty, poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym<sup>32</sup>. Brak takiej świadomości oznacza, że prowadzona przez nich polityka nie jest ani tak skuteczna, ani tak wydajna jak mogłaby być (zob. dalsze informacje w podrozdziale *Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?* w rozdziale *Makroekonomia i handel w Wytocznych w sprawie polityki równości płci*).

Co więcej, jeśli utalentowani i wykwalifikowani członkowie społeczeństwa (w tym wypadku kobiety) dostrzegają trudne do pokonania, nieobiektywne bariery uniemożliwiające im zrobienie kariery w polityce, mogą opuścić kraj w poszukiwaniu szans gdzie indziej. Taki „exodus ekspertek” osłabia społeczno-ekonomiczny potencjał rozwojowy kraju.

**Reakcja łańcuchowa.** Trzeba sobie również uświadomić, że kobiety zajmujące stanowiska związane z władzą służą jako wzorce dla innych kobiet, inspirując je do ubiegania się o funkcje publiczne<sup>33</sup>.

<sup>29</sup> *Women's Political Participation...*, op. cit., s. 2.

<sup>30</sup> J. Beall, *Urban Governance...*, op. cit., s. 9.

<sup>31</sup> *World Bank Consultative Draft*, op. cit., s. 37.

<sup>32</sup> *Technical Cooperation and Women's Lives: Integrating Gender into Development Policy*, United Nations Research Institute of Social Development (www.unrisd.org).

<sup>33</sup> J. Beall, *Urban Governance...*, op. cit., s. 9.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Liczba kobiet i mężczyzn w parlamencie	Krajowy	Równowaga płci w organach ustawodawczych władz krajowych	Czy kobiety w parlamencie mają potencjał i wolę, by reprezentować interesy i potrzeby kobiet	Parlament
Liczba kobiet i mężczyzn w partiach politycznych, w tym: – jako liderzy/liderki; – jako członkowie/ /członkinie	Krajowy	Równowaga płci w partiach politycznych. Może być wskaźnikiem „atrakcyjności” polityki dla kobiet. Różnice między partiami mogą odzwierciedlać, w jakim stopniu partie promują awans kobiet	Czy w programie partii politycznej zwraca się uwagę na kwestie równości płci	Partie polityczne
Liczba kobiet i mężczyzn w rządzie (w gabinecie ministrów)	Krajowy	Równowaga płci w organach wykonawczych władzy, w których stanowiska obejmuje się w wyniku nominacji politycznych	Czy kobiety w rządzie mają potencjał i wolę, by reprezentować interesy i potrzeby kobiet	Rząd
Liczba kobiet i mężczyzn w służbie cywilnej, w tym: – na wysokich stanowiskach kierowniczych; – na innych stanowiskach	Krajowy, ministerialny. Użyteczne jest porównanie różnic w równowadze płci między tymi dwoma poziomami	Równowaga płci w służbie cywilnej	Zdolności kobiet i mężczyzn do integrowania kwestii równości płci	Urząd służby cywilnej
Istnienie oficjalnego mandatu politycznego do działań na rzecz równości płci, w tym także mandatu do działań na rzecz równej reprezentacji i partycypacji	Krajowy	Istnienie woli politycznej do traktowania kwestii równości płci w sferze rządzenia i uczestnictwa jako ważnego zagadnienia politycznego	W jakim zakresie realizowana jest dana polityka	Przegląd polityki
Odsetek krajowych wydatków rządu przeznaczonych na włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki i realizację inicjatyw na rzecz równości płci	Krajowy	Zobowiązania finansowe do realizacji celów polityki równości płci	Te spośród przejawów zaangażowania (np. publiczne potwierdzenie przez urzędników państwowych znaczenia kwestii równości płci), które nie wymagają dużych wydatków	Przegląd budżetu lokalnego

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Wykorzystywanie badań do zdefiniowania i uściślenia problemu.** Biorąc pod uwagę różnorodność czynników, które mogą utrudniać kobietom pełne uczestnictwo w krajowych strukturach władzy, trzeba uważnie zidentyfikować bariery istniejące w danym kraju. Badania socjologiczne na temat stosunku do kobiet pełniących funkcje polityczne (zarówno wyborców, jak i samych polityków), podobnie jak szczegółowa analiza struktur i procesów politycznych (tj. procedur mianowania ministrów, nieformalnych sieci podejmowania decyzji, promowania polityków we własnych partiach politycznych itd.) to nieoceniony materiał umożliwiający wskazanie źródeł problemu. Kiedy już problem zostanie precyzyjnie określony, będzie można podjąć konkretne przedsięwzięcia, by go rozwiązać.

- **Reforma służby cywilnej.** Jednym z ważnych punktów wyjścia dla włączania perspektywy równości płci jest reforma służby cywilnej, którą przeprowadza się obecnie w wielu krajach na świecie. Kodeksy postępowania służby cywilnej mogą zawierać *explicite* zasady niedyskryminowania i/lub podejmowania działań pozytywnych, a w szkoleniach dla służby cywilnej należy uwzględniać kwestie równości płci.
- **Ustalanie konkretnych celów do osiągnięcia w zakresie partycypacji zrównoważonej pod względem płci.** Doświadczenie pokazuje, że bez ustalenia konkretnych, określonych w czasie celów nie będzie można rozliczyć rządów, a trwały postęp będzie mało prawdopodobny. W związku z tym rządy powinny uwzględnić w oficjalnej deklaracji priorytetów lub strategii działania konkretny cel, który w określonym czasie zamierzają osiągnąć (np. do 2010 roku jednej z płci powinno przypadać nie więcej niż 60% miejsc w rządzie i parlamencie).
- **Krótkoterminowe zapisy ustawowe dotyczące działań pozytywnych lub kwot.** Ze względu na wiele różnych barier napotykanych przez kobiety wchodzące w struktury władzy, konieczne może być wprowadzenie kwot, które wzmocnią partycypację kobiet. Określa się to również mianem „dyskryminacji pozytywnej” lub „działań pozytywnych”. Ponieważ tego rodzaju rozwiązania często spotykają się z negatywną reakcją, ważne jest, by wprowadzaniu kwot towarzyszyła kampania wyjaśniająca, dlaczego są one konieczne.
- **Wzmacnianie środowiska władzy neutralnego pod względem płci lub przyjaznego kobietom.** Może ono polegać na rozwijaniu udogodnień związanych z opieką nad dzieckiem i pomocy dla rodziców, by pozwolić kobietom (i mężczyznom) łączyć role rodziców i polityków. Doświadczenia szwedzkie wskazują, że takie przedsięwzięcia mogą być szczególnie przydatne w zwiększeniu liczby kobiet na stanowiskach publicznych<sup>34</sup>.
- **Tworzenie „frakcji kobiet”.** W wielu krajach na świecie powstały wielostronne, ponadpartyjne kobiece frakcje lub koalicje, których istnienie umożliwia parlamentarzystkom prowadzenie dyskusji nad problemami szczególnie je interesującymi oraz przedstawianie stanowisk w różnych sprawach. Ten „zjednoczony front” jest najczęściej przydatny we wprowadzaniu zmian politycznych umożliwiających promowanie równości płci, które byłyby niemożliwe bez koalicyjnego podejścia<sup>35</sup>.
- **Ustanowienie i wzmocnienie krajowych mechanizmów na rzecz równości płci** może polegać na stworzeniu ministerstwa (lub departamentu) ds. równości płci lub ds. kobiet, Krajowego Instytutu ds. Równości Płci, Urzędu ds. Równości Płci (usytuowanego albo w Kancelarii Premiera, albo w Kancelarii Prezydenta) bądź powołaniu specjalnego ministra bez teki ds. równości płci. Typ mechanizmu i jego mandat powinny wynikać z sytuacji danego kraju i miejscowych potrzeb.
- **Powołanie międzyresortowej grupy roboczej ds. równości płci.** Ponieważ płęć kulturowa jest zagadnieniem międzysektorowym, które należy włączać do głównego nurtu każdego rodzaju polityki, międzyresortowa grupa robocza może być pomocna w zapewnieniu realizacji mandatów politycznych. Istnienie takiej grupy pomaga również uniknąć problemu „marginalizowania” równości płci jako „specjalnej kwestii”, którą należałoby zostawić wyłącznie ekspertkom/ekspertom, a także ułatwia wymianę informacji i podnoszenie kompetencji.
- **Powołanie komisji konsultacyjnej ds. równości płci.** Ponieważ instytucjom rządowym często brakuje niezbędnej specjalistycznej wiedzy na temat równości płci, by podjąć ważne decyzje w sprawie polityki i ustawodawstwa, użyteczne może być powołanie grupy konsultacyjnej lub komisji, które będą doradzać osobom odpowiedzialnym za tworzenie polityki. W skład tych ciał mogłyby wejść działaczki/działacze i ekspertki/ekspertki organizacji pozarządowych, a głównym kryterium ich doboru powinna być znajomość problematyki równości płci. Grupy te mogłyby się spotykać regularnie, aby dyskutować na różne tematy, albo można by zwoływać spotkania poświęcone konkretnym, aktualnym kwestiom. Istnienie tego rodzaju gremiów pozwala w znakomity sposób promować bardziej odpowiedzialne i partycypacyjne metody rządzenia.
- **Przygotowanie przez rząd rocznego raportu w sprawie równości płci** może być ważnym źródłem danych statystycznych i narzędziem śledzenia postępu oraz szerokiego upowszechniania informacji. Raport może być przygotowany własnym nakładem środków przez krajowy urząd ds. równości płci albo może być zlecony instytucji badawczej lub organizacji pozarządowej.

<sup>34</sup> Ibidem, s. 10.

<sup>35</sup> Zob. np. B. Mukiibi, *Alliances for Gender and Politics: The Uganda Women's Caucus, w: Women's Political Participation and Good Governance...*, op. cit.

- **Stworzenie centrum informacyjnego o polityce równości płci.** Istnienie centralnego „miejsca gromadzenia i wymiany” raportów, biuletynów, książek i innych informacji na temat zagadnień równości płci może zwiększyć efektywność polityki równości płci oraz przyczynić się do wzmocnienia problematyki równości płci w rządzeniu na szczeblu krajowym.
- **Tworzenie przykładów.** Kobiety, którym już się udało osiągnąć pozycję w polityce, mogą być ogromnie skuteczne w kraju i na forum międzynarodowym w zachęcaniu innych kobiet do zaangażowania się w politykę. Trzeba szukać okazji — formalnych i nieformalnych — aby kobiety te mogły podzielić się z innymi kobietami swoim doświadczeniem, zabierając głos w mediach, szkołach, podczas różnych imprez.
- **Strategie szkoleniowe na rzecz zwiększenia partycypacji politycznej kobiet.** Niska partycypacja polityczna kobiet na szczeblu krajowym wynika częściej z barier systemowych niż z braku zdolności. Ponieważ kobiety nie miały na ogół takich samych możliwości jak mężczyźni, by sprawować funkcje polityczne, ich gorszą sytuację można polepszyć, zapewniając im szkolenia w następujących dziedzinach:
  - budowanie potencjału za pośrednictwem sieci kontaktów;
  - umiejętności negocjacyjne;
  - zarządzanie;
  - analiza budżetu;
  - budowanie elektoratu i mobilizowanie poparcia;
  - włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki;
  - wykorzystywanie mediów;
  - edukacja polityczna i edukacja na temat wyborców;
  - długofalowe strategie angażowania młodszego pokolenia.

*Jednocześnie trzeba zdać sobie sprawę z tego, że wielu mężczyzn-polityków potrzebuje przeszkolenia w tych samych dziedzinach — zwłaszcza jeśli chodzi o włączanie do polityki perspektywy sprawiedliwości społecznej i równości płci. Równie ważne jest włączenie przyszłych i obecnych polityków-mężczyzn w takie szkolenia — dzięki temu nie tylko zwiększą swoje kompetencje, ale także powstaną bardziej przyjazne kobietom środowiska władzy. Zaangażowanie mężczyzn zainicjuje również szerszą dyskusję na temat dotyczących ich problemów.*

## KORUPCJA A PŁEĆ

*Korupcja kładzie się cieniem na dobrym rządzeniu: zjawisko to ma charakter międzynarodowy — urzędnicy państwowi wykorzystują swoją pozycję do osiągnięcia bezpośrednich, osobistych korzyści albo zaznaczenia swoich wpływów wykraczających poza posiadany mandat. Korupcja — która w mniejszym lub większym stopniu występuje we wszystkich rządach na świecie — wywiera negatywny wpływ na rozwój społeczeństwa.*

*Korupcja wiąże się z odpowiedzialnością, ale także z płcią kulturową. Badania przeprowadzone ostatnio przez Bank Światowy wykazały, że zwiększony udział kobiet we władzy może być szczególnie skuteczny w promowaniu uczciwych rządów. Swierdzono ścisłą zależność między wysokim odsetkiem kobiet w parlamencie a niskim poziomem korupcji<sup>36</sup>.*

*Choć fałszywe byłoby twierdzenie, że kobiety są z natury „bardziej uczciwe” albo „mniej skorumpowane” niż mężczyźni, fakt, że w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat zwiększyła się ich obecność we władzy w wielu krajach, bez wątpienia przyczynił się do tego, że coraz większą uwagę zaczęto zwracać na kwestie odpowiedzialności i sprawiedliwości społecznej. Jednocześnie trzeba podkreślić, że aby doprowadzić do istotnych zmian, udział kobiet powinien wynosić co najmniej 30% (tzw. masa krytyczna).*

<sup>36</sup> D. Dollar, R. Fisman, R. Gatti, *Are Women Really the „Fairer” Sex? Corruption and Women in Government*, Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series No. 4, The World Bank, Washington 1999.

**Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?**

Wiele zagadnień związanych z władzą lokalną pokrywa się z kwestiami omówionymi w poprzedniej części poświęconej rządzeniu na szczeblu krajowym. Niektóre aspekty i problemy w zakresie polityki równości płci są jednak specyficzne dla władzy lokalnej.

Jednym z nich jest kwestia **decentralizacji**. Decentralizacja powinna doprowadzić do transferu środków i przekazania uprawnień w zakresie podejmowania decyzji dotyczących kwestii, które są najbliższe lokalnej władzy i z którymi to właśnie ona najlepiej może sobie poradzić. Oznacza to, że władze lokalne powinny być szczególnie **wyczułone** na faktyczne potrzeby społeczności lokalnej, co nieodmiennie wiąże się z koniecznością zwracania uwagi na szczególne potrzeby kobiet i mężczyzn na szczeblu lokalnym.

Z jednej strony podkreśla się znaczenie **reprezentacji zrównoważonej pod względem płci** w oficjalnych strukturach władzy lokalnej. Tendencją ogólnosiątkową jest większa reprezentacja kobiet we władzach lokalnych niż krajowych, choć w niewielu krajach udało się osiągnąć równowagę płci.

Z drugiej strony podkreśla się potrzebę **mechanizmów partycypacji**, tj. konieczność włączenia kobiet i mężczyzn reprezentujących większą społeczność w procesy decyzyjne oraz polityczne, tak aby z ich wiedzy można było skorzystać przy podejmowaniu decyzji i tworzeniu polityki.

Zarządzanie **usługami i zasobami społeczności** ma w tym wypadku szczególne znaczenie:

- **Usługi socjalne, w zakresie ochrony zdrowia i edukacji.** Ponieważ to na kobietach najczęściej ciąży obowiązek opieki nad dziećmi, osobami chorymi i starszymi, mają one wiedzę o najbardziej efektywnych sposobach świadczenia usług socjalnych i w zakresie opieki zdrowotnej. Należy zwracać uwagę na sprawę z tego faktu i wziąć go pod uwagę w tworzonej polityce.

Ponieważ ochronę zdrowia i edukację często uważa się za „sprawy kobiet”, decydenci/decydentki mogą nie brać pod uwagę potrzeb i perspektyw mężczyzn z danej społeczności. Włączenie mężczyzn w tę sferę podejmowania decyzji oraz zrozumienie ich potrzeb i zapatrywań może jednocześnie zachęcić ich do większego zaangażowania.

- **Planowanie zagospodarowania, mieszkalnictwo i transport.** W przypadku tego rodzaju usług płeć kulturowa ma znaczenie. Wzrost, w krajach uprzemysłowionych i rozwijających się, liczby gospodarstw domowych, w których kobieta jest głową rodziny, a także fakt, że kobiety na ogół mają większy udział w nieformalnym kierowaniu społecznością oznacza, że potrzeby i wiedza kobiet muszą być brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji w sprawie projektowania mieszkań, planowania przestrzennego i zagospodarowania terenu<sup>37</sup>, a także w innych kwestiach związanych z zarządzaniem gospodarstwem domowym (np. usługi komunalne: dostawa energii i wody, wywóz śmieci itp.).

Kobiety i mężczyźni mają różne potrzeby w dziedzinie środków transportu: mężczyźni częściej korzystają z prywatnych samochodów, kobiety — z komunikacji publicznej. Ponadto kobiety, z racji wykonywania obowiązków rodzicielskich i związanych z gospodarstwem domowym, często korzystają ze środków komunikacji poza godzinami szczytu. Kwestie te należy brać pod uwagę przy planowaniu usług transportowych.

W związku z tym należy postawić sobie dwa **cele**:

- zapewnienie kobietom i mężczyznom **zrównoważonego udziału** w rządzeniu na szczeblu lokalnym poprzez usunięcie **barier strukturalnych i systemowych** utrudniających kobietom udział w życiu politycznym;
- zapewnienie **włączenia kwestii równości płci** do podejmowania decyzji, wdrażania, monitorowania i ewaluacji inicjatyw w zakresie rządzenia na szczeblu lokalnym.

<sup>37</sup> J. Beall, *Urban Governance: Why Gender Matters*, op. cit., s. 19.



### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** Równy dostęp do podejmowania decyzji politycznych w zakresie usług komunalnych i zarządzania zasobami dotyczy sfery praw człowieka. Należy usunąć bariery uniemożliwiające uczestnictwo na równych zasadach z powodu płci, ponieważ naruszają one wynikające z praw człowieka zobowiązanie do promowania równych szans dla wszystkich.

**Odpowiedzialność.** W przypadku władzy lokalnej odpowiedzialność ma podwójny wymiar: władze lokalne w bezpośredni sposób odpowiadają przed swymi wyborcami, ale są tak samo odpowiedzialne przed rządem centralnym z tytułu wykorzystywania zasobów przekazanych przez władze wyższego szczebla. Ponieważ odpowiedzialność z samej swej natury wiąże się z przejrzystością oraz reagowaniem na rzeczywiste potrzeby, wzmocnienie odpowiedzialności władzy lokalnej może jednocześnie promować równość płci i na odwrót. Równość tę można promować poprzez inicjatywy budżetowe, konsultacje i debaty publiczne oraz mechanizmy ułatwiające szersze uczestnictwo (zob. podrozdział *Możliwe działania i punkty wyjścia* w dalszej części).

Międzynarodowe Stowarzyszenie Samorządów Lokalnych (International Association of Local Authorities) stwierdziło, iż żadna z płci nie powinna mieć więcej niż 60% reprezentantów we władzach lokalnych. Samorządy lokalne, które nie są skore zobowiązać się do osiągnięcia tego celu, powinny się z tego rozliczyć przed swymi wyborcami.

**Efektywność.** Kobiety, będące głównymi użytkowniczkami domów i osiedli, często mają lepsze rozeznanie, co może ulepszyć projekt oraz zapobiec błędom i marnotrawstwu. Na przykład choć najprostsze do zaprojektowania może być ustawienie domów na planie siatki, mieszkanki osiedli mogą woleć, by domy były ustawione na planie okręgu, co umożliwi wspólne pilnowanie dzieci, pozwala utrzymywać więzi towarzyskie, zapewnia większe bezpieczeństwo i zmniejsza poczucie izolacji<sup>38</sup>.

**Jakość życia.** Działania władzy lokalnej mają bezpośredni wpływ na jakość życia członków danej społeczności. Jeśli wyraźnie doceni się tę wyjątkową wiedzę kobiet i mężczyzn na temat planowania społecznego, wówczas w dużym stopniu poprawi się jakość życia wszystkich członków społeczności, kobiety zaś będą mniej obciążone pracą niezarobkową.

**Reakcja łańcuchowa.** Rządzenie lokalne oparte na partycypacji i uwzględniające perspektywę równości płci oznacza często współpracę z organizacjami działającymi w danej społeczności, nierzadko kierowanymi przez kobiety. Warto dodać, że tego typu działalność pozwala kobietom zdobyć umiejętności w rządzeniu w sektorze publicznym — praca na rzecz społeczności lokalnej to najczęściej spotykany katalizator angażowania się kobiet w politykę. Praktyczne doświadczenie związane z działalnością na rzecz wspólnoty przydaje wartości pracy osób piastujących stanowiska publiczne.

### **DECENTRALIZACJA: WDRAŻANIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI I ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA JEJ REALIZACJĘ<sup>39</sup>**

W związku z coraz większą decentralizacją władzy kluczową kwestią staje się problem odpowiedzialności.

Sukces decentralizacji wymaga spełnienia następujących warunków:

- musi istnieć ogniwo łączące lokalne władze odpowiedzialne za finanse i podatki z władzami lokalnymi odpowiedzialnymi za świadczenie usług;
- społeczność lokalna musi być informowana o kosztach usług oraz możliwościach w zakresie ich świadczenia, by można było podjąć istotne decyzje;
- społeczność lokalna musi mieć możliwość wyrażania swoich opinii, które będą miały charakter wiążący dla osób tworzących politykę;
- należy stworzyć system egzekwowania odpowiedzialności, opierający się na przekazywaniu społeczności lokalnej informacji publicznych w sposób przejrzysty, tak aby można było monitorować efektywność władzy lokalnej, a polityka uwzględniała potrzeby społeczności;
- należy stworzyć system egzekwowania odpowiedzialności, dzięki któremu władze krajowe będą mogły monitorować efektywność wdrażania przez władze lokalne decyzji lub zobowiązań podjętych na wyższym szczeblu.

<sup>38</sup> Ibidem, s. 19–20.

<sup>39</sup> Na podstawie: S. Tadjbakhsh, *Accountability for Good Decision Making: Budgets-Making Processes*, UNDP, New York 2000.

Władze lokalne muszą zatem poczuwać się do odpowiedzialności przed tymi, którzy są „na górze” (władze krajowe) oraz przed tymi, którzy są „na dole” (społeczności lokalne).

W związku z tym należy stworzyć odpowiednie mechanizmy, które zagwarantują tę odpowiedzialność. Realizując cele polityki równości płci — czy to na podstawie mandatu ustanowionego na szczeblu krajowym, czy na skutek nacisków społeczności lokalnej — władze lokalne muszą przestrzegać zasady przejrzystości.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Liczba kobiet i mężczyzn w radach regionalnych/lokalnych	Regionalny, lokalny	Równowaga płci na szczeblu władzy lokalnej	Czy kobiety lub mężczyźni w samorządzie lokalnym mają potencjał i wolę, by reprezentować interesy i potrzeby kobiet	Stowarzyszenie samorządu lokalnego
Odsetek samorządów lokalnych, które wyraźnie zobowiązały się do prowadzenia polityki równości płci	Krajowy, regionalny	Wola polityczna promowania równości płci przez władze lokalne	Efektywność polityki równości płci, stopień jej realizacji przez władze lokalne	Stowarzyszenie samorządu lokalnego lub badania ankietowe wśród członków samorządu
Odsetek wydatków samorządów lokalnych przeznaczonych na włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki i realizację inicjatyw na rzecz równości płci	Lokalny	Zobowiązania finansowe do realizacji celów polityki w zakresie równości płci	Te spośród przejawów zaangażowania (np. publiczne potwierdzenie przez urzędników państwowych znaczenia kwestii równości płci), które nie wymagają dużych wydatków	Przegląd budżetów lokalnych

### Możliwe działania i punkty wyjścia

W rządzeniu na szczeblu lokalnym i regionalnym można również spożytkować wiele strategii stosowanych do promowania równowagi płci na poziomie krajowym. Mogą to być na przykład następujące rozwiązania:

- **Delegowanie obowiązków do organizacji działających w społeczności lokalnej na rzecz równości płci.** Współpraca z takimi organizacjami często stanowi dość efektywny sposób świadczenia usług na rzecz społeczności lokalnej (np. prowadzenie punktów poradnictwa, inicjatywy edukacyjne kierowane do społeczności). Ponadto takie grupy mają najczęściej lepsze rozeznanie w potrzebach członków społeczności. Współpraca w określonych sprawach z organizacjami działającymi na rzecz równości płci pomoże włączyć tę perspektywę do świadczonych usług.

*Decentralizacja sprawdza się najlepiej, kiedy jest wprowadzana w aktywnym społeczeństwie obywatelskim. Jeśli grupy społeczne są świadome swych praw, stanowcze i dobrze zorganizowane, prawdopodobnie będą na bieżąco informowały wybranych przedstawicieli o swych problemach oraz wywierały presję, by podjęli konkretne działania na rzecz skutecznych i uczciwych rozwiązań<sup>40</sup>.*

- **Współpraca ze stowarzyszeniami samorządów lokalnych.** Krajowe Stowarzyszenie Samorządów Lokalnych (albo podobne ciało) może pomóc w organizowaniu szkoleń z zakresu polityki równości płci oraz podnoszenia świadomości w kwestiach równości płci.

<sup>40</sup> J. Beall, *Urban Governance...*, op. cit., s. 11.

- **Gromadzenie i upowszechnianie najlepszych praktyk.** Wiele samorządów lokalnych zrealizowało projekty adresowane do społeczności lokalnej, które są znakomitym przykładem włączania kwestii równości płci do głównego nurtu polityki i działań. Badania najlepszych praktyk albo studia przypadków (omawiane podczas seminariów lub upowszechniane i dyskutowane w inny sposób) pomogą wzbogacić wiedzę na temat tych inicjatyw i generować pomysły na powtórzenie tych praktyk gdzie indziej.
- **Gromadzenie danych.** Ponieważ kolejnym, powszechnym problemem jest niekompletność danych statystycznych i analiz<sup>41</sup>, wprowadzenie obowiązku systematycznego gromadzenia danych (przez stowarzyszenie samorządu lokalnego lub inny organ) na temat zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn we władzy oraz innych zagadnień dotyczących polityki równości płci na szczeblu władzy lokalnej wydatnie ułatwiłoby monitorowanie i ewaluację postępów w realizacji tej polityki.
- **Wdrażanie mechanizmów wzmacniających poczucie odpowiedzialności.** Zwracanie większej uwagi na kwestie odpowiedzialności przyczyni się do promowania równości płci. Mechanizmy te mogą dotyczyć:
  - uruchomienia **inicjatyw budżetowych** polegających na analizie wydatków i/lub dochodów z perspektywy równości płci; współpraca z lokalnymi organizacjami w zakresie wdrażania tych inicjatyw może zwiększyć uczestnictwo społeczności lokalnej i wzmocnić wiarygodność lokalnej władzy (zob. podrozdział *Makroekonomia i handel w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*);
  - organizowania **konsultacji społecznych** w najważniejszych sprawach dla społeczności lokalnej, które mogą mieć różne następstwa dla kobiet i mężczyzn (np. nowe projekty zagospodarowania przestrzennego czy nowe placówki opieki nad dziećmi).

## Rządzenie a gospodarstwo domowe/rodzina

### *Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?*

Działania na rzecz promowania równości płci w rządzeniu i partycypacji społecznej ukierunkowane są często na wybieralne organy władzy publicznej. Czasami postęp w sferze równouprawnienia w życiu publicznym może przynieść większą równość płci w rodzinie, ale równie dobrze może spowodować pewien regres. W każdym razie kwestie „rządzenia uwzględniającego perspektywę równości płci” powinny być traktowane w gospodarstwach domowych jako odrębny problem i nie można się spodziewać, że w rodzinie zapanuje równość tylko dlatego, że udało się ją osiągnąć w innych dziedzinach.

W rodzinie występują różne sfery władzy i rządzenia:

**Wykorzystanie czasu i praca niezarobkowa.** Nawet wtedy, kiedy kobieta i mężczyzna w rodzinie są zatrudnieni poza domem, największy ciężar pracy niezarobkowej spada na barki kobiet. Na przykład w większości państw Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) kobiety są średnio o 7–28% bardziej obciążone pracą niż mężczyźni. Prawdopodobnie stanowi to rezultat rodzinnego środowiska władzy, w którym czasu nie traktuje się jako kluczowego zasobu. Tak jak w przypadku innych zasobów, członkowie egalitarnego i demokratycznego gospodarstwa domowego powinni wspólnie decydować o tym, kto, gdzie i w jaki sposób będzie spędzał czas, tak aby było to jak najkorzystniejsze dla wszystkich zainteresowanych.

Co więcej, jeśli czas nie zostanie uznany za ważny zasób, wkład, jaki wnoszą kobiety w pracę niezarobkową prawdopodobnie nie zostanie doceniony w gospodarstwie domowym, co może niesprawiedliwie zmniejszyć ich moc decyzyjną.

Zob. punkt *Praca niezarobkowa* w podrozdziale *Makroekonomia i handel w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*.

<sup>41</sup> *Women's Political Participation and Good Governance...*, op. cit., s. 3.

- **Zasoby i wydatki w gospodarstwie domowym.** Z badań przeprowadzonych w krajach rozwiniętych i rozwijających się wynika, że w gospodarstwach domowych mężczyźni (bez względu na wiek) są zdecydowanie lepiej traktowani pod względem dystrybucji żywności, a także wydatków na ochronę zdrowia, edukację, narzędzia pracy i konsumpcję osobistą<sup>42</sup>.

Co więcej, w przypadku, gdy państwa zapewniają rodzinom dodatki, zasiłki lub inne formy pomocy (np. „becikowe” bądź świadczenia socjalne), nie ma żadnej gwarancji, że świadczenia te trafią na równych zasadach do beneficjentek/beneficjentów. Powodem może być to, że zasady podejmowania decyzji w gospodarstwach domowych nie są egalitarne i niekoniecznie przynoszą korzyści wszystkim członkom rodzin.

- **Planowanie rodziny i obowiązki rodzicielskie.** W gospodarstwach domowych, w których są dzieci, trzeba podejmować ważne decyzje m.in. w sprawie ich wychowywania oraz edukacji.
- **Stosunki seksualne.** Seksualność to istotny aspekt udanego życia osobistego. W wielu rodzinach kobiety sprawują słabą kontrolę nad własnym życiem seksualnym i mają niewiele do powiedzenia w tej kwestii. Z drugiej zaś strony seksualność może być jednym z nielicznych, dostępnych kobietom środków „władzy”, a tym samym staje się polem walki i silnych konfliktów między kobietami i mężczyznami. Należy uznać, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają prawo do życia seksualnego wolnego od przymusu i przemocy. Zob. omówienie przemocy w związkach w podrozdziale *Przemoc ze względu na płeć* w rozdziale *Zdrowie w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*.

Istnieje bardzo wiele typów rodzin i modeli podejmowania decyzji rodzinnych — niektóre są wyjątkowo „patriarchalne” (mężczyźni mają największą władzę decyzyjną), w innych jest na odwrót. W niektórych wypadkach kobiety mogą mieć ogromną władzę decyzyjną w domu (zwłaszcza w sprawach związanych z wychowaniem dzieci, obowiązkami rodzicielskimi i budżetem domowym), w związku z czym bardziej zrównoważone podejmowanie decyzji mogą postrzegać jako zagrożenie, zwłaszcza gdy mają bardzo małą władzę poza domem.

Choć podejmowanie decyzji w niektórych sprawach to kwestia negocjacji między partnerami, trzeba pamiętać, że władza decyzyjna jest w dużym stopniu uwarunkowana normami obowiązującymi w danej społeczności, które rozstrzygają o tym, kto ma sprawować kontrolę nad finansami, decydować w sprawach rodzinnych, dotyczących życia seksualnego itp.<sup>43</sup>.

**Celem** rządzenia w rodzinie / gospodarstwie domowym, uwzględniającego równość kobiet i mężczyzn jest:

- **promowanie równowagi płci w podejmowaniu decyzji** we wszystkich sprawach dotyczących rodziny i gospodarstwa domowego.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Reakcja łańcuchowa i odpowiedzialność.** Choć życie rodzinne uważa się często za „sprawę prywatną” (tj. sferę, którą rząd nie powinien się interesować), różne jego aspekty niewątpliwie przenikają do innych sfer życia społecznego: sprawy dotyczące praktyki podejmowania decyzji w rodzinie mają wpływ na szanse ekonomiczne kobiet i mężczyzn, ich możliwości angażowania się w życie polityczne, a także oddziałują na zdrowie psychiczne i fizyczne, a zwłaszcza na dobrobyt dzieci i starszych członków rodziny. To uzasadnia, dlaczego trzeba promować egalitarne, bezpieczne i zdrowe środowisko podejmowania decyzji w rodzinie.

Należy ponadto zauważyć, że państwo już wkracza w wiele obszarów władzy rodzinnej — przyznaje dodatki na dzieci lub inne zasiłki rodzinne, tworzy regulacje prawne w zakresie metod planowania rodziny i przerywania ciąży, określa wiek rozpoczęcia nauki w szkole i czas trwania edukacji, ustala politykę podatkową na podstawie stosunków rodzinnych itd. Biorąc pod uwagę, w jak dużym stopniu państwo „miesza się” w życie rodzinne, prawdziwie odpowiedzialny rząd powinien zagwarantować, aby te wszystkie interwencje raczej promowały równość płci w gospodarstwie domowym, niż były przeszkodą w jej osiągnięciu.

<sup>42</sup> K. Young, *Household Resource Management*, w: *Gender and Development: A Practical Guide*, red. L. Ostergaard, Routledge, London 1992, s. 137.

<sup>43</sup> Ibidem, s. 143.

**Efektywność.** Rządzenie w gospodarstwie domowym należy rozpatrywać z perspektywy równości płci. Dzięki temu od razu wyjdzie na jaw problem pracy niezarobkowej. Dopóki wkładu pracy niezarobkowej nie uzna się za część procesów makroekonomicznych w społeczeństwie, dopóty nie będzie można prowadzić prawdziwie efektywnej polityki, która w pełni wykorzysta potencjał całego społeczeństwa (zob. dalsze szczegóły w podrozdziale *Makroekonomia i handel w Wytocznych w sprawie polityki równości płci*).

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Czas poświęcony przez kobiety i mężczyzn na: – gospodarstwo domowe; – obowiązki rodzicielskie/ /opiekę nad dzieckiem	Krajowy; należy rozróżnić gospodarstwa domowe, w których oboje rodzice pracują zawodowo lub są bezrobotni	Równowaga płci w pracy niezarobkowej. Sprawiedliwy podział pracy może oznaczać zrównoważony udział w podejmowaniu decyzji	Równy podział pracy niekoniecznie oznacza równy udział w podejmowaniu decyzji. Należy przeprowadzić bardziej szczegółowe badania socjologiczne, by ostatecznie to ustalić	Badania budżetu czasu*
Odsetek najważniejszych decyzji w gospodarstwie domowym, które są podejmowane wspólnie przez partnerów w sprawach: – planowania rodziny; – obowiązków rodzicielskich; – obowiązków domowych; – budżetu domowego; – stosunków seksualnych	Krajowy	Stopień występowania równowagi płci w różnych typach gospodarstw domowych dotyczący podejmowania decyzji w rodzinie	Ponieważ badania ankietowe z konieczności będą się opierać na subiektywnych opiniach kobiet i mężczyzn, dane ujawnią raczej pewne tendencje i sposób postrzegania rzeczywistości niż obiektywne fakty	Badania ankietowe dotyczące podejmowania decyzji
Udokumentowana własność kobiet i mężczyzn: – domy/mieszkania; – samochody; – firmy rodzinne (należy również uwzględnić oficjalnie zarejestrowaną wspólną własność)	Krajowy	Równowaga płci we własności prawnej głównych aktywów majątkowych (ma to znaczenie w przypadku rozwodu lub separacji)		Oficjalne dokumenty, badania ankietowe

\* Należy opracować specjalną metodologię, tak aby badania ankietowe można było powtarzać, a ich wyniki porównać po pewnym czasie. Zob. podrozdział *Możliwe działania i punkty wyjścia*.

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Przejsie od badań gospodarstw domowych do badań indywidualnych członków gospodarstw domowych.** Ponieważ kobiety i mężczyźni mają zróżnicowany dostęp do zasobów i podejmowania decyzji w gospodarstwach domowych, w badaniach na temat dochodu, zasobów i innych wskaźników powinno się go oceniać w stosunku do poszczególnych członków gospodarstwa domowego, gdyż nie ma żadnej gwarancji, że wszyscy członkowie korzystają na równych zasadach z jego zasobów.
- **Badania budżetu czasu.** Zlecając specjalne badania budżetu czasu w rodzinach, można uzyskać dane, które pomogą przeanalizować i monitorować, jak kobiety i mężczyźni dzielą się pracą niezarobkową. Dzięki posiadaniu takich danych można również wykazać, czy w gospodarstwie domowym i sprawowaniu władzy w rodzinie występuje równowaga płci.
- **Badania ankietowe dotyczące podejmowania decyzji.** Zlecając badania ankietowe dotyczące podejmowania decyzji, można uzyskać bardziej dokładne dane na temat decydowania w gospodarstwach domowych. Należy opracować specjalną metodologię, tak aby badania te można było

powtarzać, a ich wyniki porównać po pewnym czasie. Powinna ona polegać na przeprowadzeniu wywiadów z reprezentacyjną próbką kobiet i mężczyzn (żyjących w gospodarstwach domowych, w których są dwie osoby dorosłe — kobieta i mężczyzna). Podstawę takiej ankiety stanowi następujące pytanie:

Czy najważniejsze decyzje w sprawach obowiązków rodzicielskich, budżetu domowego, pracy niezarobkowej podejmujesz Ty, Twój partner / Twoja partnerka lub oboje (nigdy/czasami/bardzo często/zawsze).

- **Edukacja rodzinna i dotycząca rodzicielstwa.** Rządy (a zwłaszcza samorządy lokalne) mogą finansować usługi dla społeczności lokalnej: kursy i grupy wsparcia dla rodziców. W działaniach tych należy uwzględnić aspekty równości płci dotyczące podejmowania decyzji. W programach szkół rodzenia dla przyszłych rodziców można wziąć pod uwagę kwestie podejmowania wspólnych decyzji w sprawach rodzicielskich.
- **Przegląd polityki podatkowej.** Należy dokonać przeglądu polityki podatkowej z uwzględnieniem nierównej dystrybucji zasobów w gospodarstwach domowych. Na przykład przejście z opodatkowania bezpośredniego do opodatkowania pośredniego może oznaczać straty dla tych członków gospodarstwa domowego, którzy nie mają własnych dochodów, ponieważ oszczędności związane z niższymi podatkami bezpośrednimi nie będą przekazywane przez zarabiających członków pozostałym osobom w gospodarstwie domowym<sup>44</sup>.

## Uczestnictwo i rządzenie w sektorze prywatnym

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Wraz z postępującą prywatyzacją i polityką wycofywania się z idei państwa opiekuńczego sektor prywatny staje się coraz ważniejszym aktorem w procesie rozwoju społeczeństwa. Ponieważ jednak sektor prywatny rozwija się i stabilizuje w krajach przechodzących transformację ustrojową, przywiązuje się w nim niewielką wagę do różnych ról kobiet i mężczyzn oraz możliwego wpływu tego zjawiska na całe społeczeństwo. Także w tym wypadku brak danych statystycznych oraz analiz na temat kobiet na stanowiskach decyzyjnych w sektorze prywatnym, uwzględniających perspektywę równości płci, przeszkadza w lepszym zrozumieniu tego problemu i znalezieniu istotnych rozwiązań<sup>45</sup>.

**Dostęp do zasobów i szans ekonomicznych.** Choć podstawowym celem sektora prywatnego jest zysk, istnieje wiele różnych sposobów osiągnięcia tego celu. Nie wszystkie metody w równym stopniu promują i wzmacniają równość płci, czy to w samym sektorze, czy w innych sferach życia, na które ma on wpływ. Jednocześnie dane z całego świata pokazują, że w sektorze prywatnym znaczną większość przedsiębiorców, właścicieli firm i menedżerów wysokiego szczebla stanowią mężczyźni. W konsekwencji priorytety na ogół ustalają mężczyźni i to oni przeważnie podejmują decyzje (np. w sprawie świadczeń dla pracowników, polityki opieki nad dziećmi, zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, urlopów rodzicielskich).

Ten zdominowany przez mężczyzn system rządzenia może się okazać „błędnym kołem”: ponieważ polityka sektora prywatnego nie jest przychylna kobietom, są one pozbawiane możliwości awansu na stanowiska decyzyjne w tym sektorze i nie mają wpływu na kształtowanie polityki firmy.

**Dostęp do wpływów za pośrednictwem władzy ekonomicznej.** Czy chcemy tego, czy nie, jedną z cech społeczeństw wolnorynkowych jest to, że osoby mające władzę ekonomiczną wywierają wpływ na rozwój sektora prywatnego i inne dziedziny polityki państwowej. Ponieważ władzę w sektorze prywatnym sprawują głównie mężczyźni, przeważnie w ich rękach koncentrują się wpływy polityczne. Może to doprowadzić do rozwoju działań, które nie promują kobiet.

**Celem** polityki sektora prywatnego jest zatem:

- zachęcenie decydentów/decydentek do **przyjęcia programu polityki równości płci**, który zapewni **usunięcie barier** utrudniających kobietom i mężczyznom równy udział w rządzeniu w tym sektorze.

<sup>44</sup> Ibidem, s. 144.

<sup>45</sup> *Women's Political Participation and Good Governance...*, op. cit., s. 3.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** Większa rola kobiet w sektorze prywatnym najprawdopodobniej wzmocniłaby ich zasoby ekonomiczne i władzę. To z kolei oznaczałoby większą obecność kobiet w „lobby sektora prywatnego” w rządzie oraz wzmocniłoby perspektywę równości płci i sprawiedliwości społecznej w tym lobby.

**Wiarygodność i odpowiedzialność.** Z przeprowadzonych ostatnio badań wynika, że kobiety prowadzące działalność gospodarczą są mniej skłonne dawać łapówki urzędnikom państwowym, czy to dlatego, że mają wyższe standardy etyczne, czy to z powodu niechęci do ryzyka. Oznacza to, że jeśli kobiety będą odgrywały większą rolę w rządzeniu w sektorze prywatnym, stosunki między tym sektorem a rządem zyskają na wiarygodności.

**Efektywność.** Polityka równości płci może przynieść sektorowi prywatnemu duże korzyści ekonomiczne. Umożliwienie kobietom większego dostępu do stanowisk decyzyjnych oznacza, że będzie można wykorzystać szerszy zasób umiejętności, innowacji i punktów widzenia, co w rezultacie zwiększy efektywność i skuteczność biznesu.

**Jakość życia.** Jeśli wzmocnienie pozycji kobiet w sektorze prywatnym oznacza przyjęcie polityki bardziej przyjaznej rodzinie, poprawi to również jakość życia kobiet, mężczyzn i ich rodzin.

### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Liczba kobiet i mężczyzn zajmujących wysokie stanowiska kierownicze w sektorze prywatnym	Krajowy	Równowaga płci na szczeblu kierowniczym w sektorze prywatnym	Zaangażowanie kobiet i mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze w promowanie polityki równości płci	Badania ankietowe
Liczba kobiet i mężczyzn będących właścicielami małych, średnich i dużych przedsiębiorstw	Krajowy	Równowaga płci we własności przedsiębiorstw prywatnych	Konkretne przeszkody, na które natrafiają kobiety i mężczyźni w zakresie prawa własności. Faktyczna odpowiedzialność (np. firma może być zarejestrowana na nazwisko męża, a na co dzień może się nią zajmować żona)	Badania ankietowe
Liczba kobiet i mężczyzn kierujących zarządami i radami nadzorczymi dużych firm	Krajowy	Równowaga płci na najwyższych stanowiskach decyzyjnych w sektorze prywatnym	Zaangażowanie przewodniczących w podejmowanie decyzji uwzględniających kwestie równości płci	Badania ankietowe
Liczba kobiet i mężczyzn będących członkami zarządów i rad nadzorczych dużych firm	Krajowy	Równowaga płci na stanowiskach decyzyjnych w sektorze prywatnym	Zaangażowanie członków zarządów i rad nadzorczych w podejmowanie decyzji uwzględniających kwestie równości płci	Badania ankietowe
Średnie wynagrodzenie kobiet w sektorze prywatnym, podane jako odsetek zarobków mężczyzn	Krajowy	Szanse ekonomiczne kobiet w stosunku do szans, jakie mają mężczyźni	Wskaźnik nie uwzględnia różnych wydatków bezosobowych, za które odpowiadają kobiety i mężczyźni	Przegląd siły roboczej

### **Możliwe działania i punkty wyjścia**

- **Wspieranie przez rząd polityki sektora prywatnego na rzecz równości płci.** Rządy i politycy mogą zachęcać decydentów w sektorze prywatnym do przyjęcia polityki, która będzie promować

równość płci w tym sektorze. Mogłaby ona obejmować działania afirmatywne, inicjatywy w zakresie opieki nad dziećmi, urlopy rodzicielskie. Przedsiębiorstwa państwowe powinny ponosić odpowiedzialność przed rządem za wdrażanie lub brak takiej polityki.

- **Współpraca z biznesem i organizacjami pracodawców.** Rządy mogą współpracować z organizacjami sektora prywatnego na rzecz wypracowania norm i polityki branżowej, które będą promowały równość płci. Organizacje te mogą również pomóc w rekrutowaniu przedstawicieli sektora prywatnego do udziału w seminariach, szkoleniach i innych przedsięwzięciach mających uświadamiać związek istniejący między osiągnięciami gospodarczymi sektora prywatnego a równością płci.
- **Inicjatywy w zakresie mikrofinansów.** Finansowane przez rząd inicjatywy mikrofinansowe skierowane do kobiet umożliwiają im „szybki start”, pozwalają rozpocząć własną działalność gospodarczą i objąć stanowiska decyzyjne w sektorze prywatnym. Jednocześnie trzeba zauważyć, że same inicjatywy mikrofinansowe nie rozwiążą problemu, ponieważ nie wszystkie kobiety chcą prowadzić własną działalność gospodarczą.

## PRACA

W przypadku zagadnień związanych z pracą i zatrudnieniem płęć kulturowa ma znaczenie na każdym poziomie. W tej części omówiono niektóre z wielu sposobów włączania perspektywy równości płci do polityki wobec rynku pracy i w samym miejscu pracy.

### KLUCZOWE WSKAŹNIKI RYNKU PRACY

Ten zestaw ogólnokrajowych wskaźników został opracowany przez Międzynarodową Organizację Pracy w celu monitorowania nowych tendencji na rynku pracy. Choć dołożono starań, by w każdym wskaźniku podkreślić perspektywę równości płci<sup>46</sup>, wielu praktyków uzna, że dane segregowane ze względu na płeć nie zawsze są łatwo dostępne. Działania mające na celu włączenie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki powinny rozwiązać ten problem.

- Wskaźnik udziału siły roboczej.
- Współczynnik zatrudnienia w populacji.
- Status zatrudnienia.
- Zatrudnienie według sektorów.
- Pracownicy w niepełnym wymiarze godzin.
- Czas pracy.
- Nieformalny, miejski sektor zatrudnienia.
- Bezrobotni.
- Młode osoby bezrobotne.
- Długotrwale bezrobotni.
- Bezrobotni z wyższym wykształceniem.
- Czasowe niepełne zatrudnienie.
- Współczynnik bierności zawodowej.
- Wykształcenie i analfabetyzm.
- Indeksy płac rzeczywistych w sektorze przedsiębiorstw.
- Koszty wynagrodzeń za godzinę.
- Wydajność pracy i jednostkowy koszt pracy.
- Ubóstwo i dystrybucja dochodów.

<sup>46</sup> S. Elder, L. Johnson, *Sex-specific Labour Market Indicators: What They Show*, „International Labour Review” 1999, vol. 138/4, s. 448.



### **Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?**

Zob. podrozdział *Praca niezarobkowa* w rozdziale *Makroekonomia i handel w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*.

Zróżnicowanie aktywności zawodowej ze względu na płeć jest często stosowane jako wskaźnik równości płci w danym społeczeństwie. Na przykład odsetek kobiet w całej populacji aktywnej zawodowo jest jednym z trzech głównych wskaźników stosowanych przez UNDP do obliczania indeksu rozwoju społeczeństw uwzględniającego równość płci (*Gender Development Index*).

Choć wskaźniki udziału mężczyzn w sile roboczej są na całym świecie tak samo wysokie, współczynniki aktywności zawodowej kobiet są zróżnicowane. Niski udział kobiet w sile roboczej wiąże się najczęściej z silnymi stereotypami kulturowymi na temat ról płciowych, które wykluczają kobiety z rynku pracy. Na przykład 30-procentowy współczynnik aktywności zawodowej kobiet może wskazywać, iż mamy do czynienia z kulturą, w której dominującym modelem ról płciowych jest kobieta zajmująca się domem i mężczyzna będący głównym żywicielem rodziny.

Warto jednak zauważyć, że ów wskaźnik może być mylący, ponieważ niższe współczynniki aktywności zawodowej kobiet absolutnie nie oznaczają, że kobiety są bezczynnym, zmarnowanym zasobem. W tym wypadku kobiety najprawdopodobniej wykonują pracę niezarobkową, która wymaga od nich takiego samego albo nawet większego zaangażowania. Inicjatywy na rzecz podwyższenia wskaźników udziału kobiet w rynku pracy muszą zatem uwzględniać różnice w wykorzystaniu czasu przez obie płcie i równocześnie poszukiwać sposobów wyrównywania czasu, który kobiety i mężczyźni poświęcają na pracę niezarobkową.

Warto zauważyć, że osoby wykonujące pracę niezarobkową napotykają kilka barier:

- **czas**, który mogą poświęcić na udział w płatnym rynku pracy jest ograniczony;
- mają ograniczone **dochody osobiste**;
- mają ograniczoną **skalę wyboru** (np. jeśli chodzi o aktywność polityczną, dążenie do samorealizacji, rekreację), ponieważ mają mniej czasu i pieniędzy.

Praca niezarobkowa jest zatem ważnym czynnikiem, który należy brać pod uwagę w analizach i tworzeniu polityki rynku pracy, ponieważ równouprawnienie na rynku pracy zostanie w pełni osiągnięte dopiero wtedy, kiedy za równoległy priorytet zostaną uznane działania na rzecz równości płci w sektorze pracy niezarobkowej. Inicjatywy, które uwzględniają wkład i konieczność pracy niezarobkowej ze względu na to, iż stanowi ona wsparcie dla rynku pracy płatnej, muszą się stać częścią polityki pracy.

Jednocześnie równowaga płci we współczynnikach aktywności zawodowej nie oznacza od razu, że kobiety i mężczyźni są jednakowo traktowani na rynku pracy. Polityka równości płci na rynku pracy musi wyjść poza kwestie ilościowe (tj. współczynniki aktywności zawodowej), aby zbadać, jak, gdzie, przez kogo i na jakich warunkach zatrudniani są (lub nie) kobiety i mężczyźni do wykonywania pracy zarobkowej i niezarobkowej. W związku z tym równy udział kobiet i mężczyzn w rynku pracy pozostaje celem politycznym, do którego realizacji należy dążyć.

Chodzi o osiągnięcie dwóch **celów**:

- jednakowych współczynników udziału kobiet i mężczyzn w **produkcyjnej sile roboczej**;
- równego podziału **pracy niezarobkowej** między kobietami i mężczyznami.

Żeby osiągnąć te cele długofalowe, **celem** średnioterminowym musi być:

- zwiększenie możliwości wyborów kobiet i mężczyzn dzięki polityce, która będzie zachęcać do bardziej zrównoważonego podziału pracy produkcyjnej i niezarobkowej.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** Praca jest wartością. Wiele osób ceni sobie prawo do pracy w wybranym przez siebie zawodzie. Choć niektóre osoby wybierają (i będą wybierać) zajmowanie się domem, wychowywanie dzieci lub inną pracę niezarobkową, stereotypy kulturowe albo inne bariery, które ograniczają jedną z płci możliwości kariery zawodowej na rynku pracy produkcyjnej, są naruszeniem prawa do samostanowienia i dostępu do płatnego zatrudnienia.

**Efektywność.** Aby pokazać zależność między równością płci a wzrostem gospodarczym, można stosować argumenty dotyczące efektywności. Z badań przeprowadzonych przez Bank Światowy wynika, że wyższy poziom rozwoju gospodarczego wiąże się z większym równouprawnieniem, którego jednym ze wskaźników jest poziom aktywności zawodowej kobiet<sup>47</sup>. Usunięcie barier, które utrudniają kobietom wejście na rynek pracy oznacza jednocześnie likwidację barier hamujących wzrost gospodarczy. Argument ten skupia się nie tyle na „wykorzystaniu bezczynnego zasobu” (kobiety nie są bezczynne — dźwigają ciężar pracy niezarobkowej), ile na usunięciu przeszkód utrudniających pełną i równą partycypację ekonomiczną, co mogłoby przyspieszyć wzrost gospodarczy.

Zob. dodatkowe argumenty w rozdziale *Makroekonomia i handel w Wytocznych w sprawie polityki równości płci*.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Udział kobiet w całej populacji aktywnej zawodowo (w rynku pracy niezarobkowej)	Krajowy (także regionalny lub lokalny)	Zróźnicowanie płci we wskaźnikach zatrudnienia w sektorze pracy niezarobkowej  W pewnym zakresie — istniejące bariery (w ustawodawstwie, stereotypy), które wykluczają kobiety z rynku pracy	Nierówności jakościowe w zatrudnieniu  Równowaga płci w pracy niezarobkowej	Badania ankietowe rynku pracy
Czas poświęcony przez kobiety i mężczyzn na pracę produkcyjną i niezarobkową	Krajowy (także regionalny lub lokalny)	Czas, jaki kobiety i mężczyźni poświęcają na wytworzenie produktu narodowego	Spoleczna wartość pracy niezarobkowej	Badania budżetu czasu i rynku pracy
Współczynnik produktu ekonomicznego wytwarzanego przez kobiety i mężczyzn, według szacunków wartości rynkowej, w odniesieniu do pracy produkcyjnej i niezarobkowej	Krajowy (także regionalny lub lokalny)	Wkład finansowy kobiet i mężczyzn w wytworzenie produktu narodowego	Spoleczna wartość pracy niezarobkowej	Preliminarz rachunku dochodu narodowego i budżetu satelitarne*

\* Zob. podrozdział *Praca niezarobkowa* w rozdziale *Makroekonomia i handel w Wytocznych w sprawie polityki równości płci*.

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Likwidacja barier dotyczących zatrudniania kobiet w sektorze pracy produkcyjnej i pracy niezarobkowej mężczyzn.** Przegląd ustawodawstwa z perspektywy równości płci (zob. opis narzędzi w podrozdziale *Etap 4. Określanie sytuacji* w części I) ujawni wszelkie bariery prawne, które uniemożliwiają kobietom pełne włączenie się w rynek pracy (np. zakaz wykonywania przez kobiety pewnych zawodów lub określonych czynności). Podobnie odkryte zostaną bariery utrudniające mężczyznom pełne uczestnictwo w pracy niezarobkowej (np. odmawianie ojcom urlopów przeznaczonych na opiekę nad dziećmi). Z chwilą, gdy przeszkody te zostaną zidentyfikowane, powinny zostać usunięte.

<sup>47</sup> Zob. *World Bank Gender and Development Working Paper Series* (<http://www.worldbank.org/gender/prr>).

- **Finansowanie przez państwo opieki nad dziećmi.** Wspieranie przez państwo pracy niezarobkowej, m.in. w postaci zapewnienia opieki nad dziećmi, może w dużym stopniu zwiększyć udział kobiet w rynku pracy produkcyjnej. Na przykład w badaniach, na które się powołuje Bank Światowy, podkreśla się fakt, że w Szwecji wysoka jakość i niskie koszty opieki nad dziećmi zachęciły dużą liczbę kobiet do podjęcia pracy zawodowej, nawet jeśli małżonkowie mieli wysokie dochody<sup>48</sup>. W Szwecji opieka nad dziećmi jest w znacznym stopniu finansowana przez samorządy lokalne.
- **Bardziej skonkretyzowane badania dotyczące zatrudnienia w kontekście płci kulturowej.** Zależności między związanymi z płcią kulturową tendencjami na rynku pracy a pracą niezarobkową są często niedostrzegane przez polityków i rzadko uwzględniane w dokumentach politycznych. Należy zlecić przeprowadzenie szczegółowych badań przejawów i skutków tego „podwójnego obciążenia” w skali społeczeństwa, a ich wyniki powinny być szeroko rozpowszechnione.

Zob. podrozdział *Warunki pracy i polityki przyjazne rodzinie*.

## **Bezrobocie, poszukiwanie pracy i szkolenie w celu przekwalifikowania się**

### **Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?**

*Z zagadnieniem aktywności zawodowej wiąże się ściśle problem bezrobocia. Dane pokazują, że stopa bezrobocia kobiet jest prawie zawsze wyższa od stopy bezrobocia mężczyzn. W opracowaniach naukowych podaje się cztery prawdopodobne przyczyny tego stanu rzeczy<sup>49</sup>:*

- Kobiety częściej podejmują pracę zawodową i rezygnują z niej z przyczyn osobistych. Ponieważ jednocześnie wiele kobiet wchodzi na rynek pracy i wiele go opuszcza, proporcjonalnie więcej kobiet będzie szukało zatrudnienia.
- Kobiety mają bardziej ograniczone możliwości wyboru zawodu niż mężczyźni, co powoduje większą konkurencję w ramach miejsc pracy dostępnych dla kobiet.
- W wielu krajach kobietom brakuje odpowiedniego wykształcenia i przygotowania do podjęcia zatrudnienia.
- Istnieje większe prawdopodobieństwo, że w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstw kobiety zostaną zwolnione w pierwszej kolejności.

Wyjaśnienia te kładą nacisk na kilka istotnych kwestii. Po pierwsze, bezrobocie kobiet wiąże się ściśle z wykonywaniem przez nie pracy niezarobkowej, co nie jest charakterystyczne (albo przynajmniej w mniejszym stopniu) dla bezrobocia mężczyzn. Po drugie, kobiety napotykać bezpośrednio bariery związane z zatrudnieniem — na przykład brak dostępnych miejsc pracy, a czasami brak kwalifikacji. Po trzecie, kobiety nie są wysoko cenioną siłą roboczą, w związku z czym napotykać wiele barier pośrednich, takich jak dyskryminacja i stereotypy.

Mimo że należy się zajmować wyżej wymienionymi barierami utrudniającymi osiągnięcie równości płci na rynku pracy, jednocześnie byłoby nierozsądne automatycznie zakładać, że nierówności dotyczą wyłącznie kobiet. W sytuacji poważnych trudności społeczno-gospodarczych lub transformacji ustrojowej politycy powinni także zwracać baczną uwagę na rosnące bezrobocie mężczyzn, mogące być rezultatem redukcji w sektorach zatrudnienia zdominowanych przez mężczyzn. Wielu badaczy uważa, że zwłaszcza w państwach dawnego bloku socjalistycznego gwałtowne i szybkie przemiany społeczne szczególnie silnie dotknęły mężczyzn, a ich bezrobocie w niektórych krajach rosło szybciej niż bezrobocie kobiet.

Bezrobocie kobiet i bezrobocie mężczyzn może zatem wynikać z zasadniczo odmiennych czynników, a jego skutki w zróżnicowany sposób wpłyną na sytuację kobiet i mężczyzn.

Ostatecznym **celem** tworzonej polityki jest zatem:

- **zmniejszenie bezrobocia** i kobiet, i mężczyzn.

<sup>48</sup> *World Bank Consultative Draft*, rozdział 5, s. 12.

<sup>49</sup> S. Elder, L. Johnson, *Sex-specific Labour Market Indicators...*, op. cit., s. 459.

Żeby osiągnąć ten długofalowy cel, należy wyznaczyć cele średnioterminowe:

- uwzględnienie przy tworzeniu polityki **czynników kulturowych, społecznych i historycznych**, które mają wpływ na bezrobocie kobiet i mężczyzn;
- opracowanie planów **tworzenia miejsc pracy i szkoleń z zakresu przekwalifikowania zawodowego**, w których uwzględni się zasadniczo odmienne potrzeby oraz sytuację kobiet i mężczyzn.

#### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Odpowiedzialność.** W programach wyborczych kandydatów do parlamentu, rządu i władz lokalnych coraz częściej pojawiają się obietnice „stworzenia miejsc pracy”. Ponieważ społeczeństwo składa się z kobiet i mężczyzn, tworzenie miejsc pracy, przekwalifikowanie zawodowe czy inne programy redukcji bezrobocia muszą przynieść korzyści zarówno kobietom, jak i mężczyznom — rządy i parlamenty powinny ponosić odpowiedzialność za realizację tych celów, a pomoc w tym może porównanie stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn.

**Efektywność, jakość życia i wzajemne zależności społeczne.** Programy tworzenia miejsc pracy, które nie uwzględniają perspektywy równości płci niosą w sobie ryzyko pogłębienia różnic między kobietami a mężczyznami pod względem bezrobocia. Bezrobocie i niepełne zatrudnienie oznaczają mniejszą produktywność (i wydajność) całego społeczeństwa, ale także w oczywisty sposób wpływają na gospodarstwa domowe i życie jednostek.

**Reakcja łańcuchowa.** Problem bezrobocia (albo niepełnego zatrudnienia) wiąże się ściśle ze środkami utrzymania i ubóstwem. Programy redukcji ubóstwa muszą koniecznie uwzględniać czynniki społeczne, kulturowe i historyczne, które powodują, że bezrobocie i brak stałych środków utrzymania są związane z płcią kulturową (zob. także rozdział *Ubóstwo w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*).

Zwłaszcza w przypadku mężczyzn, w krajach przechodzących transformację ustrojową, długotrwałe bezrobocie wynikające z masowej restrukturyzacji może się wiązać z różnymi zjawiskami patologicznymi, takimi jak alkoholizm, depresje i samobójstwa. Częściowo można to przypisać trudnościom, jakie jednostki i społeczeństwa mają z przystosowaniem się do radykalnie zmieniających się ról płciowych. Szukając rozwiązań, które pozwolą ograniczyć rozmiary tych patologii wśród mężczyzn i zredukować ich bezrobocie, należy wziąć pod uwagę znaczenie płci kulturowej.

### **TRANSFORMACJA USTROJOWA W KRAJACH EUROPY ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ I WSPÓLNOTY NIEPODLEGŁYCH PAŃSTW: POŻEGNANIE Z „LUDŹMI Z ŻELAZA”**

*Mężczyźni szczególnie ucierpieli w wyniku przemian na rynku pracy, które towarzyszyły przejściu do gospodarki wolnorynkowej w krajach Europy Środkowo-Wschodniej i Wspólnoty Niepodległych Państw. Model „pracującego człowieka z żelaza”, charakterystyczny dla przemysłu socjalistycznego, stawał się coraz bardziej przestarzały i nieaktualny.*

*Choć kobiety były zmuszone wziąć na siebie znaczną część obciążeń społeczno-ekonomicznych wynikających z transformacji, często lepiej potrafiły się przystosować do nowych warunków. W czasach PRL-u dźwigały bowiem podobny ciężar, polegający na godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. W wyniku transformacji tradycyjna rola mężczyzn jako głównych żywicieli rodzin została w dużym stopniu podważona, co doprowadziło do „kryzysu męskości” i swoistego szoku kulturowego<sup>50</sup>.*

<sup>50</sup> J. True, *Gendering Post-Socialist Transitions*, w: *Gender and Global Restructuring*, red. M. Marchand, A.S. Runyan, Routledge, New York 2000.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn	Krajowy (także regionalny)	Dysproporcja między bezrobociem kobiet i mężczyzn	Przyczyny bezrobocia. Różnice w udanym powrocie kobiet i mężczyzn na rynek pracy	Urząd statystyczny
Stopa długotrwałego bezrobocia kobiet i mężczyzn (odsetek osób poszukujących pracy od co najmniej 6 miesięcy)	Krajowy (także regionalny)	Dysproporcja między długotrwałym bezrobociem kobiet i mężczyzn. Może wskazywać na występowanie dyskryminacji w praktykach zatrudniania albo nieskuteczność programów szkoleniowych przygotowujących kobiety i mężczyzn do powrotu na rynek pracy	Konkretne powody niemożności znalezienia pracy	Przegląd siły roboczej

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- Wdrażanie środków przeciwdziałających dyskryminacji.** Żeby przeciwdziałać bezrobociu kobiet, trzeba się zająć dyskryminacją w praktykach zatrudniania i redukcji zatrudnienia oraz wyeliminować te problemy. Wiąże się to z przyjęciem niezbędnego ustawodawstwa, polityki i mechanizmów składania skarg w sprawach o dyskryminację, a także udzielaniem informacji osobom poszukującym pracy i pracodawcom (zob. szerzej w podrozdziale *Równe szanse a dyskryminacja* w dalszej części tego rozdziału).
- Badania.** Aby wyjaśnić tendencje odkryte dzięki zastosowaniu wyżej wymienionych wskaźników, przydatne może być przeprowadzenie szczegółowych badań socjologicznych. Na przykład badanie ankietowe postaw i potrzeb pracodawców ujawni przede wszystkim, jakich kwalifikacji i wiedzy szukają u pracowników, co pomoże ukierunkować programy przekwalifikowania zawodowego. Ponadto badania przeprowadzone wśród pracodawców mogą ujawnić postawy dyskryminacyjne i stereotypy. Wyniki tych badań będą zatem stanowiły uzasadnienie dla podejmowania kampanii mających na celu zmianę świadomości.
- Programy ukierunkowane na przekwalifikowanie zawodowe.** Zwłaszcza w sytuacji krajów przechodzących transformację ustrojową konieczne są programy ukierunkowane na przekwalifikowanie zawodowe, które mają pomóc osobom poszukującym pracy zdobyć nowe kwalifikacje i wiedzy potrzebnych w gospodarce wolnorynkowej. Programy te powinny być adresowane do obu płci — powinny brać w nich udział zarówno kobiety, jak i mężczyźni.
 

Ponadto trzeba uważać, aby nie utrwałać segregacji zawodowej (zob. podrozdział *Segregacja zawodowa* w dalszej części tego rozdziału) za pośrednictwem programów przekwalifikowania zawodowego, w których mężczyźni są szkoleni w dziedzinie nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, a kobiety przyuczane na przykład do zawodu szwaczki. Programy przekwalifikowania zawodowego mogą w rzeczywistości służyć jako punkt wyjścia i środek ograniczający segregację zawodową.
- Mikrokredyty.** Programy mikrokredytów, których celem jest udzielanie wsparcia finansowego na założenie małej firmy, okazały się popularnym i skutecznym sposobem zapewnienia stałych źródeł utrzymania dla kobiet. Jednocześnie powinniśmy pamiętać, że założenie, iż każda bezrobotna kobieta założy małą firmę jest mało realistyczne. Programy te często mają ograniczony zasięg i nie zaspokajają pełnego popytu na nie. Z tego powodu trzeba pomyśleć o dodatkowych i alternatywnych rozwiązaniach.

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Segregacja zawodowa z powodu płci jest jednym z najważniejszych czynników powodujących nierówne traktowanie kobiet na rynku pracy. Przejawia się ona na dwa sposoby<sup>51</sup>:

- **segregacja horyzontalna (pozioma)** — tendencja do zatrudniania kobiet i mężczyzn w różnych zawodach (np. nauczycielek i konstruktorów budowlanych);
- **segregacja wertykalna (pionowa, hierarchiczna)** — tendencja do zatrudniania kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach w tym samym zawodzie lub grupie zawodowej (np. asystentka i menedżer).

*Analiza sytuacji w wielu różnych krajach pokazuje, że tradycyjnie „kobiece” zawody wiążą się z niższym wynagrodzeniem i mniejszym prestiżem społecznym.*

**Celem** tworzenia polityki w tym zakresie powinien być zatem:

- **równomierny udział** kobiet i mężczyzn — poziomy i pionowy — we wszystkich zawodach oraz grupach zawodowych.

### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

- **Efektywność.** Segregacja zawodowa z powodu płci negatywnie wpływa na wydajność całego rynku pracy<sup>52</sup>. Przyczyną tego negatywnego wpływu jest narzucanie rynkowi pracy pewnej **nieelastyczności**, na skutek czego pracodawcy nie zatrudniają najbardziej odpowiedniej osoby z powodu z góry powziętych przekonań na temat tego, która z płci powinna wykonywać daną pracę.

Ponadto tzw. **szklany sufit** (niewidoczne bariery uniemożliwiające kobietom awansowanie na najwyższe stanowiska decyzyjne), na który natrafiają kobiety z powodu segregacji pionowej, powoduje, że talenty i potencjał ponad połowy siły roboczej nie są wykorzystywane w gospodarce.

- **Trwałość.** W czasach kryzysu gospodarczego lub wysokiego bezrobocia negatywne skutki lub tendencje mogą się pogłębiać z powodu nieelastyczności rynku pracy wynikającej z segregacji ze względu na płeć — np. bezrobocie mężczyzn może się stać dotkliwsze z powodu ich niechęci do wykonywania mniej płatnej i dającej mniejszy prestiż „pracy kobiecej” albo przekonania, że „się do tego nie nadają”.

Ogromne przemiany, jakie się dokonują na rynku pracy z powodu przeorientowania gospodarki (np. odejście od silnego uprzemysłowienia, większe skoncentrowanie na usługach i turystyce, szybko rozwijający się rynek pracy w mediach oraz technologiach komunikacyjnych i informacyjnych) mogą pogłębić segregację ze względu na płeć i jej negatywne następstwa. Jeśli określone segmenty rynku pracy są wyraźnie podzielone pod względem płci, jedna z płci jest narażona na to, że bardziej odczuje negatywne skutki zmian na rynku pracy.

- **Jakość życia.** Na poziomie indywidualnym segregacja zawodowa z powodu płci negatywnie wpływa na możliwości kariery zawodowej zarówno kobiet, jak i mężczyzn dlatego, że ich szanse są ograniczone albo z powodu stereotypów, którymi sami się kierują (np. „Nie mogę być pielęgniarką, bo jestem mężczyzną”), albo z racji uprzedzeń, z którymi się spotykają ze strony potencjalnych pracodawców.

Ponadto wykazano, że segregacja ta negatywnie wpływa na wysokość wynagrodzeń kobiet: nie są one tak wysoko cenioną siłą roboczą jak mężczyźni, w związku z czym zarobki za prace „kobiece” kształtują się zazwyczaj na niższym poziomie. Niska wartość i niski prestiż „prac kobiecych” są jednocześnie czynnikiem podtrzymującym błędne koło segregacji, ponieważ mężczyźni, z przyczyn oczywistych, na ogół nie są chętni do wykonywania tych prac.

<sup>51</sup> H. Melkas, R. Anker, *Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Markets*, International Labour Organization, Geneva 1998.

<sup>52</sup> Ibidem, s. 5.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Udział kobiet w zatrudnieniu, mierzony dla poszczególnych zawodów	Krajowy	Zakres segregacji poziomej ze względu na płeć we wszystkich zawodach	Segregacja pionowa ze względu na płeć w poszczególnych zawodach	Badania ankietowe rynku pracy
Wykaz zawodów uszeregowanych według średniego wynagrodzenia za godzinę wraz z wykazem zawodów uszeregowanych według poziomu udziału kobiet	Krajowy	Porównywalne wysokości zarobków w różnych zawodach, w tym w zawodach wykonywanych głównie przez kobiety	Pionowe różnicowanie płac w poszczególnych zawodach	Badania ankietowe rynku pracy
Indeks różnic* (należy go porównać po pewnym czasie)	Krajowy	Zakres segregacji zawodowej na rynku pracy ze względu na płeć	Rozmiary obecności kobiet na rynku pracy	Analiza szczegółowych danych

\* Miara związków statystycznych, obejmująca skalę od 0 (brak dyskryminacji) do 1 (pełna dyskryminacja); minimalny odsetek mężczyzn plus minimalny odsetek kobiet, którzy powinni zmienić zawód, tak aby osiągnąć taki sam odsetek kobiet we wszystkich zawodach. Pełną matematyczną definicję zob. H. Melkas, R. Anker, *Gender Equality...*, op. cit., s. 102.

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Polityka antydyskryminacyjna i mechanizmy jej stosowania** (zob. także podrozdział *Równe szanse a dyskryminacja* w dalszej części tego rozdziału). Wprowadzenie polityki antydyskryminacyjnej powinno pomóc w rozwiązaniu problemu segregacji poziomej ze względu na płeć spowodowanej uprzedzeniami pracodawców wobec zatrudniania kobiet lub mężczyzn do prac „nietradycyjnych”. Polityka taka pomoże wyeliminować dyskryminację ze względu na płeć przy awansie pracowników, która z kolei prowadzi do segregacji pionowej. Warto zwrócić uwagę, że różne formy polityki antydyskryminacyjnej odniosą skutek tylko wtedy, kiedy będą im towarzyszyły dostępne i skuteczne mechanizmy monitorowania i wdrażania, zapewnione, na przykład, przez rzecznika równych szans lub sądy pracy.
- **Ukierunkowanie systemu edukacji.** Załączki segregacji na rynku pracy pojawiają się już w szkołach średnich i pomaturalnych oraz w trakcie kształcenia służącego przygotowaniu do wykonywania zawodu. Chłopcy i dziewczęta są często przypisywani do określonych dziedzin wiedzy, co następnie powoduje, że wybierają „odpowiednie” zawody. Informacje na temat rozwiązywania problemu segregacji w systemie szkolnictwa zob. w rozdziale *Edukacja w Wytucznych w sprawie polityki równości płci*.
- **Ukierunkowane programy przekwalifikowania zawodowego.** Programy szkoleniowe i kursy dla osób poszukujących pracy są ważnym punktem wyjścia w przeciwdziałaniu segregacji zawodowej z powodu płci. Trzeba dołożyć szczególnych starań, aby rekrutować kobiety i mężczyzn do szkoleń pozwalających zdobyć kwalifikacje w zawodach „nietradycyjnych” dla danej płci.
- **Opieka nad dzieckiem i inne przedsięwzięcia polityczne przyjazne rodzinie.** Segregacja pionowa jest częściowo spowodowana powszechnym założeniem, że praca niezarobkowa (opieka nad dziećmi, osobami starszymi, zajęcia domowe) jest obowiązkiem kobiet. Bardziej zrównoważony podział pracy nieodpłatnej między kobiety i mężczyzn pomoże zlikwidować dysproporcje między płciami (zob. podrozdział *Warunki pracy i polityka przyjazna rodzinie* w niniejszej części).

## Równe szanse a dyskryminacja

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Dyskryminacja ze względu na płeć na rynku pracy występuje w różnym stopniu na całym świecie. Dyskryminacja ta może być:

- **bezpośrednia** — w postaci polityki lub praktyk, które wyraźnie odmawiają szans i przywilejów danej osobie ze względu na jej płeć;
- **pośrednia** — praktyki lub polityka, które wydają się „neutralne płciowo”, ale prowadzą do systematycznego odmawiania szans lub uprawnień przedstawicielom jednej z płci.

Dyskryminacja pośrednia przejawia się często w warunkach pracy (zob. podrozdział *Warunki pracy i polityki przyjazne rodzinie* w niniejszym rozdziale).

Dyskryminacja bezpośrednia w zatrudnieniu występuje w kilku kontekstach:

- **Praktyka zatrudniania.** Pracodawcy mogą dyskryminować jedną z płci przy zatrudnianiu nowych pracowników. Powodem mogą być powszechne stereotypy, które zakładają, że kobiety „nie nadają się” do wykonywania pewnych zawodów, a mężczyźni „nie nadają się” do wykonywania innych. Jest to bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć. Tak samo kobiety mogą być dyskryminowane, ponieważ biorą na siebie większość obciążeń związanych z pracą nieodpłatną: pracodawcy uważają, że skoro mają dzieci, którymi się zajmują, będą mniej zaangażowane w pracę płatną. Badania pokazują także, iż kobiety są szczególnie narażone na dyskryminację ze względu na wiek (tj. uważa się je za „zbyt stare”) albo wygląd (tj. uważa się je za „nie dość atrakcyjne”). Również i w tym wypadku są to formy bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć.
- **Awans zawodowy.** Pracodawcy mogą odmawiać jednej z płci (najczęściej kobietom) uprawnień do awansu, kierując się fałszywymi założeniami na temat przywódczych lub kierowniczych umiejętności kobiet i mężczyzn lub przyjmując, iż kobiety mają zbyt wiele obowiązków rodzinnych. Jest to bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć.
- **Wynagrodzenia i świadczenia.** Kobiety i mężczyźni mogą nie otrzymywać równej płacy lub jednakowych pakietów świadczeń pracowniczych, mimo że wykonują pracę o tej samej wartości. Czasami może się to przejawiać zawieraniem różnych umów z przedstawicielami obu płci (np. umowy o pracę na pełny etat i umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin lub na czas określony). Jakkolwiek zróżnicowane traktowanie osób w wynagradzaniu lub przyznawaniu świadczeń z powodu ich płci oznacza bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.
- **Molestowanie i przemoc.** Molestowanie seksualne w miejscu pracy to także forma dyskryminacji ze względu na płeć. Przejawia się ono w zróżnicowany sposób (np. niestosowne zachowania o podłożu seksualnym, zaloty, komentarze lub wstrzymywanie uprawnień do czasu przyjęcia propozycji o charakterze seksualnym). Ten rodzaj dyskryminacji należy rozpatrywać w kontekście relacji władzy i wypaczonych poglądów na temat stosunków między płciami, które próbuje się czasami wykorzystywać do legitymizacji takiego niewłaściwego i bezprawnego zachowania.

Powody dyskryminacji ze względu na płeć są zróżnicowane, ale często wiążą się ściśle ze stereotypami płciowymi i z góry powziętymi wyobrażeniami na temat społecznych ról kobiet i mężczyzn. Ponieważ postawy i system wartości nie zmieniają się tak łatwo, należy wprowadzić w życie politykę i działania, które będą chroniły przed dyskryminacją.

Ostatecznym **celem** tworzenia polityki w tym zakresie jest zatem:

- **wyeliminowanie dyskryminacji** ze względu na płeć na rynku pracy.

Ponieważ jest to przedsięwzięcie długofalowe, podstawowym **celem** krótko- i średnioterminowym jest:

- **wzmocnienie** skuteczności, wydajności i dostępności **narzędzi oraz mechanizmów** monitorowania i zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy.

### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

**Sprawiedliwość.** Najbardziej oczywisty powód konieczności zapewnienia równych szans i równego traktowania wynika z argumentacji z dziedziny sprawiedliwości. Nie ma absolutnie żadnych podstaw, by odmawiać jednostkom równego traktowania czy równych szans tylko z powodu płci. Dyskryminację ze względu na płeć należy zlikwidować z racji istnienia wielu traktatów, konwencji i innych dokumentów normatywnych, które postulują równość płci, zwłaszcza w odniesieniu do rynku pracy.



## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Istnienie ustawodawstwa wyraźnie zakazującego dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy	Krajowy	Zadeklarowana wola polityczna do przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy ze względu na płeć	Skuteczność takiego ustawodawstwa	Analiza dokumentów
Liczba skarg (wniesionych do odpowiedniej instytucji) dotyczących dyskryminacji na rynku pracy ze względu na płeć (dających się porównać w czasie)	Krajowy	Zamiast faktycznych rozmiarów dyskryminacji wskaźnik ten mierzy raczej stan wiedzy w społeczeństwie na temat praw przysługujących w związku z dyskryminacją ze względu na płeć	Rzeczywiste rozmiary dyskryminacji	Urząd ds. praw człowieka, rzecznik praw obywatelskich, rejestr skarg dotyczących przypadków dyskryminacji
Proporcja kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w sektorze prywatnym	Krajowy	W jakim zakresie kobiety napotykać bariery w awansie zawodowym	Charakter barier	Przegląd siły roboczej
Średnie miesięczne wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego miesięcznego wynagrodzenia mężczyzn	Krajowy	Rozmiary dyskryminacji (bezpośredniej lub pośredniej) w wynagrodzeniach	Przyczyny dyskryminacji placowej (dyskryminacja pośrednia, bariery strukturalne, segregacja zawodowa itp.)	Przegląd siły roboczej

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Ustawodawstwo antydyskryminacyjne.** Przyjęcie ustawodawstwa, które zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć powinno wyraźnie uświadomić wszystkim pracodawcom, że taka dyskryminacja jest bezprawna i podlega karze. Choć w konstytucjach wielu państw znajdują się zapisy o równości obywateli bez względu na płeć, można je wzmocnić, wprowadzając regulacje prawne dotyczące rynku pracy.
- **Skuteczne i dostępne mechanizmy wnoszenia skarg.** Żeby ustawodawstwo było skuteczne, równoległe należy wprowadzić efektywne i dostępne mechanizmy wnoszenia skarg. Oznacza to, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni muszą mieć dostęp do sądów, rzecznika praw obywatelskich, komisji ds. skarg w sprawach o naruszenie równych szans lub podobnej instytucji, która rozpatrzy skargę i wyda orzeczenie w stosownym czasie. Tego typu instytucja musi mieć mandat do wydawania orzeczeń wykonawczych (wiązących), a nie tylko zaleceń.
- **Upowszechnianie informacji na temat praw i procedur.** Żeby ustawodawstwo i mechanizmy były skuteczne, zarówno kobiety, jak i mężczyźni powinni o nich wiedzieć. Zwykli obywatele/obywatelki często nie znają obowiązującego ustawodawstwa (zwłaszcza w okresie transformacji ustrojowej, kiedy prawa są uchwalane, nowelizowane i unieważniane w nadzwyczajnym tempie) albo środków, które mogą przedsięwziąć, żeby wyegzekwować przysługujące im prawa. Dla podniesienia świadomości społecznej niezbędne są kampanie informacyjne i inne strategie komunikacyjne. Powinny one uwzględniać aspekty równości płci oraz być adresowane zarówno do kobiet, jak i mężczyzn.
- **Zwalczanie stereotypów utrwalających dyskryminację.** Jeśli próby likwidacji dyskryminacji ze względu na płeć mają być skuteczne, należy się zająć jej przyczynami. Wymaga to analizy stereotypów i postaw, które nie cenią w takim samym stopniu wkładu, jaki kobiety i mężczyźni wnoszą w rynek pracy. Pomocnym pierwszym krokiem mogą się okazać kampanie edukacyjne, dotyczące na przykład molestowania.

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Jakość zatrudnienia jest tak samo ważna jak posiadanie pracy. O jakości tej świadczą m.in. warunki, na jakich ludzie są zatrudnieni. Głównymi elementami jakości pracy są **place** (omówione w podrozdziale *Równe szanse a dyskryminacja*), czas pracy, środowisko pracy (w tym także udogodnienia związane z opieką nad dziećmi), pewność stałego zatrudnienia oraz równe traktowanie w zakresie świadczeń pracowniczych i innych uprawnień. Nieodłącznie wiąże się z tym także uznanie przez pracodawców i poszanowanie innych aspektów życia pracowników — to znaczy pracy niezarobkowej i czasu poświęcanego rodzinie. Jakość tych dwóch sfer — życia zawodowego i rodzinnego — w dużym stopniu wzajemnie się determinują.

**Godziny pracy.** Choć z jednej strony „dobra jakość” zatrudnienia będzie oznaczać, że czas pracy nie jest za długi (bo zakłócałoby to inne sfery życia), to z drugiej strony zbyt krótki czas pracy może oznaczać „niepełne zatrudnienie”.

Wyniki badań pokazują, że kobiety poświęcają mniej czasu na płatną pracę zawodową niż mężczyźni. Może to oznaczać, że z kolei mężczyźni poświęcają zbyt wiele czasu pracy zawodowej, przez co mają mniej czasu na życie rodzinne. Jednocześnie dostępne dane wskazują, że więcej kobiet niż mężczyzn chciałoby i jest w stanie pracować więcej godzin niż obecnie<sup>53</sup>.

Zróżnicowanie to wynika m.in. z następujących przyczyn:

- dyskryminacja kobiet w miejscu pracy;
- przewaga kobiet w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin i dorywczym (zob. poniżej);
- postawy i polityka w miejscu pracy oraz w sferze rodzinnej, które nakładają odmienne oczekiwania i wymagania wobec kobiet i mężczyzn.

*Badanie porównujące style zarządzania kobiet i mężczyzn ujawniło, że mężczyźni zajmujący stanowiska kierownicze poświęcają niewiele czasu wolnego na aktywność pozazawodową, podczas gdy kobiety zajmujące takie stanowiska potrafią znaleźć czas na wykonywanie obowiązków pozazawodowych<sup>54</sup>. Choć to zróżnicowanie płci nie jest bezpośrednim rezultatem jakiegokolwiek polityki, wynika prawdopodobnie z podwójnego obciążenia kobiet: w pracy i poza miejscem pracy (tj. nie mają one wyboru i muszą mieć czas na inne obowiązki, w tym obowiązki domowe).*

**Środowisko pracy i opieka nad dzieckiem.** Dobre środowisko pracy pozwala zarówno kobietom, jak i mężczyznom łączyć obowiązki związane z pracą zarobkową i niezarobkową. Środowisko to obejmuje dwa aspekty:

- **atmosferę** w miejscu pracy i jego **elastyczność** (zarówno jeśli chodzi o przedstawioną na piśmie politykę, jak i ogólne nastawienie) dotyczące potrzeb rodziców (by zapewnić opiekę chorym dzieciom, uczestniczyć w szkolnych imprezach itp.);
- odpowiedzialność pracodawcy za zapewnienie rodzinom konkretnego wsparcia w formie udogodnień związanych z opieką nad dziećmi (przedszkola), urlopy macierzyńskie i ojcowskie itp.

**Pewność stałego zatrudnienia i świadczenia pracownicze.** Przejście od gospodarki lokalnej do globalnej, opartej na wiedzy, wiązało się z głębokimi zmianami w warunkach pracy, m.in. wzrostem zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin oraz zatrudnienia na czas określony zamiast stabilnej pracy pełnoetatowej. Ludzie także częściej zmieniają pracę. Skutkiem tego jest gwałtowny spadek pewności stałego zatrudnienia. Zmiany te mogą również oznaczać utratę świadczeń związanych z pracą pełnoetatową. Badania pokazują na przykład, że kobiety na całym świecie znacznie częściej pracują dorywczo i w domu, a prawie we wszystkich krajach znacznie większy odsetek kobiet niż mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze godzin<sup>55</sup>. Ten rodzaj płatnej pracy daje mniejszą pewność stałego zatrudnienia oraz niższe świadczenia pracownicze.

<sup>53</sup> S. Elder, L. Johnson, *Sex-specific Labour Market Indicators...*, op. cit., s. 463.

<sup>54</sup> Hegelsen (1990). Cyt. za: M.T. Claes, *Women, Men and Management Styles*, „International Labour Review” 1999, vol. 138/4, s. 441.

<sup>55</sup> S. Elder, L. Johnson, *Sex-specific Labour Market Indicators...*, op. cit., s. 454–456.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia dwóch **celów**:

- zapewnienie **równości** kobiet i mężczyzn w zakresie **jakości zatrudnienia**, poprzez prowadzenie odpowiedniej polityki oraz podejmowanie konkretnych działań;
- zwiększenie możliwości równoważenia przez kobiety i mężczyzn pracy zarobkowej i domowej poprzez **promowanie środowiska pracy przyjaznego rodzinie**.

#### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Efektywność.** Badania przeprowadzone w krajach skandynawskich wskazują, że finansowane przez państwo działania nadające wartość pieniężną pracy domowej i opiece nad dziećmi (tym samym sprzyjające podjęciu pracy zawodowej przez wiele kobiet) w dużym stopniu przyczyniły się do zmniejszenia segregacji zawodowej ze względu na płeć<sup>56</sup>. Prowadzi to do bardziej wydajnego rynku pracy (zob. podrozdział *Segregacja zawodowa* w tej części).

Ponadto pracodawcy, którzy uwzględniają potrzeby pracowników, otrzymują lojalny i zmotywowany personel, co pozytywnie wpływa na wydajność przedsiębiorstwa. Krokiem w tym kierunku jest szanowanie oraz wspieranie pracowników — kobiet i mężczyzn — w roli rodziców i opiekunów.

**Jakość życia i wzajemne stosunki w społeczeństwie.** „W elastycznym systemie pracy rodzina jest centrum aktywności produkcyjnej i nieodpłatnej. Kiedy jest silna [...] stanowi zabezpieczenie przed ryzykiem w okresie bezrobocia, jest źródłem rozwoju dzieci, kapitałem inwestycyjnym dla edukacji i szkolenia dzieci i dorosłych, siecią dającą oparcie osobom poszukującym pracy, zwiększającą mobilność, zapewniającą bezpieczeństwo osobiste i rozwój”<sup>57</sup>. Biorąc pod uwagę zakres, w jakim to „rodzinne centrum” może poprawić jakość życia i szans, istotne wydaje się, by polityka rynku pracy raczej wspierała i wzmacniała rozwój silnych rodzin niż była dla niego zagrożeniem.

**Reakcja łańcuchowa.** Brak pewności stałego zatrudnienia oznacza niestabilność źródeł utrzymania. Jeżeli jedna z płci (najczęściej kobiety) będzie znacznie częściej zatrudniana w niepełnym wymiarze godzin, przy pracy dorywczej i na czas określony, oznacza to jednocześnie, że będzie bardziej narażona na ubóstwo ze względu na niepewność stałego zatrudnienia, co może prowadzić do innych dysproporcji między płciami związanych z ubóstwem.

Wyniki badań przeprowadzonych w państwach Unii Europejskiej pokazują, że równości płci na rynku pracy pod względem dochodów nie uda się osiągnąć wyłącznie za sprawą polityki równych szans na rynku pracy; należy także zainicjować komplementarną politykę w sprawie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi<sup>58</sup>. Innymi słowy, jeśli nie zwrócimy uwagi na politykę przyjazną rodzinie, która uwzględnia konieczność opieki, równość na rynku pracy pozostanie jedynie mrzonką.

#### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Odszetek pracodawców sektora prywatnego, którzy prowadzą politykę mającą na celu uczynienie z miejsca pracy środowisko przyjazne rodzinie	Krajowy	Przede wszystkim poziom zaangażowania pracodawców sektora prywatnego w realizację polityki przyjaznej rodzinie	Skuteczność istniejącej polityki i stopień podważania lub utrwalania istniejących ról płciowych	Badania ankietowe pracodawców sektora prywatnego

<sup>56</sup> H. Melkas, R. Anker, *Gender Equality...*, op. cit., s. 97.

<sup>57</sup> M. Carnoy, *The Family, Flexible Work and Social Cohesion at Risk*, „International Labour Review” 1999, vol. 138/4, s. 422.

<sup>58</sup> J. Plantenga, J. Hansen, *Assessing Equal Opportunities in the European Union*, „International Labour Review” 1999, vol. 138/4, s. 378.

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja godzin poświęcanych tygodniowo przez kobiety i mężczyzn na pracę niezarobkową w przypadku, gdy oboje partnerzy pracują zawodowo na pełny etat	Krajowy	Duże różnice dotyczące czasu przeznaczanego na pracę niezarobkową mogą oznaczać brak polityki przyjaznej rodzinie w miejscu pracy — badania pokazują, że w przypadku nieprowadzenia takiej polityki kobiety ponoszą większość obciążeń		Badania budżetu czasu
Istnienie wspieranego przez państwo planu urlopow ojcowskich	Krajowy	Zobowiązanie państwa do zachęcania do partnerskiego udziału w opiece nad dziećmi	Wykorzystanie tego planu; bariery ograniczające jego skuteczność	Przegląd polityki /ustawodawstwa
Jeśli istnieje plan urlopow ojcowskich, odsetek pracujących zawodowo ojców, którzy z nich skorzystali	Krajowy	Niski odsetek wskazuje na bariery ograniczające skuteczność. Być może trzeba przeprowadzić kampanię uświadamiającą wśród pracodawców i społeczeństwa	Konkretne bariery ograniczające skuteczność	Badania ankietowe

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Edukacja poprzez organizacje zrzeszające pracodawców.** Pracodawcy często nie zdają sobie sprawy z korzyści, jakie mogą przynieść warunki pracy przyjazne rodzinie: jeśli zwróci się uwagę na potrzeby pracowników (w zakresie pewności stałego zatrudnienia, potrzeb związanych z opieką nad dziećmi czy odpowiednich godzin pracy), wówczas będą oni zadowoleni z pracy, co równocześnie zwiększy ich wydajność i lojalność, a zmniejszy fluktuację.
- **Polityka określająca warunki pracy w przypadku zatrudnienia na czas określony, w niepełnym wymiarze godzin i o charakterze dorywczym.** Odejście od stabilnego, pełnoetatowego zatrudnienia wydaje się nieuniknione, w związku z czym państwo musi się do tego odpowiednio przygotować. Wiąże się to z koniecznością zapewnienia, by osoby odchodzące od tego rodzaju pracy (najczęściej kobiety) nie były dyskryminowane. Opracowanie polityki uwzględniającej te zmiany będzie wymagało szczegółowego zbadania tendencji na rynku pracy i zachowań pracodawców.

## EDUKACJA

*Ukierunkowanie działań na edukację jest istotnym elementem strategii polityki równości płci. W niniejszej wytycznej kładziemy nacisk na konieczność zbadania sfery edukacji jako wskaźnika równości płci w tym sektorze, zarówno wśród uczniów, jak i nauczycieli. Równie ważne jest jednak potraktowanie sektora edukacji jako potencjalnego punktu wyjścia umożliwiającego zwalczanie stereotypów płciowych, które w dużym stopniu utrwalają nierówności płci w całym społeczeństwie.*

### Równość w statystyce przyjęć do szkół i ukończenia edukacji

#### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

W skali globalnej standardowym miernikiem równości płci w sektorze edukacji jest liczba dziewcząt zapisanych do szkół i/lub tych, które ukończyły szkoły (na wszystkich poziomach) w stosunku do liczby chłopców.

W wielu krajach na półkuli południowej liczba dziewcząt rozpoczynających naukę w szkołach jest niewspółmiernie niska w porównaniu z liczbą chłopców, w związku z czym oczywistym celem w tym wypadku jest wyrównanie tej dysproporcji. Z drugiej strony w Europie i Ameryce Północnej zróżnicowanie w całkowitej statystyce przyjęć do szkół jest znacznie mniejsze, zdarza się też, że kształcenie na niektórych poziomach rozpoczyna więcej dziewcząt. Jednocześnie równe, **ogólne** wskaźniki przyjęć do szkół często ukrywają utrwalone nierówności w określonych typach kształcenia. Na przykład na ogół wciąż znacznie mniej dziewcząt niż chłopców studiuje kierunki informatyczne, podczas gdy znacznie mniej chłopców niż dziewcząt rozpoczyna studia humanistyczne, pedagogiczne, kulturoznawcze, a w niektórych krajach także medyczne i z zakresu polityki społecznej.

Nawet tam, gdzie wskaźniki ukończenia szkół są mniej więcej takie same dla chłopców i dziewcząt, należy przeprowadzić szczegółową analizę, która pozwoli zidentyfikować problemy związane z płcią kulturową: czy więcej chłopców niż dziewcząt porzuca szkołę i podejmuje pracę zawodową? Czy dziewczęta przerywają naukę z powodu ciąży? Czy więcej chłopców niż dziewcząt z ubogich rodzin wagaruje? Skuteczne programy i projekty, które podejmują problem nieukończenia kształcenia powinny uwzględniać powody, dla których dziewczęta i chłopcy porzucają szkołę.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia dwóch **celów**:

- **równe wskaźniki przyjęć** (45–55%) chłopców i dziewcząt na wszystkie wydziały i kierunki studiów oraz poziomy edukacji;
- **równe wskaźniki ukończenia nauki** przez chłopców i dziewczęta na wszystkich wydziałach i kierunkach studiów oraz poziomach edukacji.

#### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Sprawiedliwość.** Państwa, które podpisały międzynarodowe traktaty i konwencje bądź dokumenty regionalne dotyczące przestrzegania praw człowieka są zobowiązane do zapewnienia równowagi płci w przyjęciach do szkół. Na przykład art. 10a *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination of Women)* wyraźnie wzywa sygnatariuszy do zapewnienia równego udziału kobiet i mężczyzn na wszystkich poziomach oraz we wszystkich dziedzinach edukacji.

**Wiarygodność i odpowiedzialność.** Podczas realizacji programów lub projektów mających na celu podniesienie wskaźników ukończenia edukacji należy przeanalizować różne powody porzucania szkoły przez dziewczęta i chłopców — inaczej programom tym będzie brakowało wiarygodności, co w efekcie uniemożliwi odpowiednie zajęcie się potrzebami grupy docelowej.

**Efektywność.** Wyniki badań pokazują, że nierówność płci w edukacji niekorzystnie wpływa na rozwój gospodarczy<sup>59</sup>, ponieważ państwa nie mogą w pełni kapitalizować potencjału produkcyjnego i twórczego całego społeczeństwa, jeśli kobiety i mężczyźni nie otrzymują dobrego wykształcenia. Ponadto dyskryminacja ze względu na płeć w określonych dziedzinach wiedzy prowadzi następnie do dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy (zob. niżej).

<sup>59</sup> D. Dollar, R. Gatti, *Gender Inequality, Income and Growth: Are Good Times Good for Women?*, Policy Research Report on Gender and Development Working Series No. 1, The World Bank, Washington 1999.

**Reakcja łańcuchowa.** Istnieje niezaprzeczalny związek między segregacją ze względu na płeć w programach szkolnych a segregacją płci w określonych sektorach rynku pracy, co może prowadzić do wyższych wskaźników bezrobocia lub niepełnego zatrudnienia kobiet<sup>60</sup>. Na przykład dziewczęta częściej zachęca się do studiowania kierunków, po których ukończeniu będą wykonywać pracę gorzej płatną i cieszącą się mniejszym prestiżem społecznym. Bezpośrednio wiąże się z tym również większe ryzyko ubóstwa w gospodarstwach domowych, w których głównymi żywicielkami rodzin są kobiety oraz przypisywanie mniejszej wartości tym sektorom rynku pracy, w których dominują kobiety. W związku z tym likwidację dysproporcji między płciami na rynku pracy należy zacząć od wyeliminowania tych dysproporcji w systemie szkolnictwa.

Zob. szerzej w podrozdziale *Praca w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja przyjęć do szkół dziewcząt i chłopców na wszystkich szczeblach edukacji (szkoły podstawowe, średnie, zawodowe, pomaturalne, wyższe)	Lokalny, regionalny, krajowy	Równowaga/dysproporcja płci w przyjęciach do szkół; różnice istniejące w poszczególnych regionach, okręgach szkolnych	Przyczyny dysproporcji płci  Tendencje w przyjęciach do szkół chłopców i dziewcząt z różnych grup społeczno-ekonomicznych lub etnicznych	Statystyki przyjęć do szkół
Proporcja przyjęć dziewcząt i chłopców na wszystkie kierunki specjalizacji w szkolnictwie średnim, zawodowym, pomaturalnym i wyższym	Lokalny, regionalny, krajowy	Równowaga/dysproporcja płci na różnych kierunkach kształcenia, tj. powody tworzenia się segregacji zawodowej ze względu na płeć		Ewidencja dotycząca uczęszczania do szkół; statystyki przyjęć do szkół prowadzone przez kuratoria oświaty
Proporcja wskaźników ukończenia szkół przez dziewczęta i chłopców na wszystkich szczeblach edukacji	Lokalny, regionalny, krajowy	Równowaga/dysproporcja płci we wskaźnikach ukończenia edukacji	Powody nieukończenia edukacji (różnice między chłopcami i dziewczętami)	Ewidencja szkolna

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Zmiany w programach szkolnych.** Przede wszystkim należy przedsięwziąć działania, które pozwolą wyeliminować segregację ze względu na płeć — jeśli taka istnieje — w takich przedmiotach jak zajęcia z gospodarstwa domowego, ekonomika gospodarstwa domowego, stolarstwo, zajęcia techniczne i inne, które tradycyjnie uważa się za przeznaczone tylko dla dziewcząt lub tylko dla chłopców.
- **Dodatkowe badania.** Podstawą tworzonej polityki powinny być badania i analizy uwzględniające perspektywę równości płci. Socjologiczne badania ankietowe, pozwalające poznać powody nieukończenia edukacji wśród chłopców i dziewcząt, są przydatne w planowaniu programów, które mają zapobiec wagarowaniu i przerywaniu nauki.
- **Działania ukierunkowane na rekrutację i zachęcanie do kształcenia.** Jeżeli okaże się, że na niektórych kierunkach występuje duża segregacja ze względu na płeć, należy podjąć wysiłki, by wyrównać dysproporcje we wskaźnikach przyjęć na te kierunki.

<sup>60</sup> S. Elder, L. Johnson, *Sex-specific Labour Market Indicators...*, op. cit., s. 460.

Jeśli na przykład występuje niski wskaźnik przyjęć dziewcząt na informatykę, doradcy zawodowi, nauczyciele i dyrektorzy szkół powinni osobiście zachęcać młode kobiety do wybierania kształcenia w tej dziedzinie. Dziewczęta często mają poczucie, że nie jest to zawód dla nich i mogą odczuwać presję studiowania czegoś bardziej „tradycyjnego”. Pomóc mogą programy mentorskie, w ramach których kobiety pracujące w „nietypowych” dla siebie zawodach stają się opiekunkami studentek dopiero rozpoczynających naukę lub oferują im inne formy wsparcia.

Podobne działania można podjąć, by zachęcić chłopców do studiowania pedagogiki lub polityki społecznej albo innych kierunków „nietypowych” dla mężczyzn.

- **Kampanie i podnoszenie świadomości.** Ponieważ segregacja płci w różnych specjalizacjach jest teoretycznie „wybojem” samych studentek/studentów, trzeba uświadomić chłopcom i dziewczętom pełne spektrum możliwości. Kampanie informacyjne na temat możliwości otwierających się przed młodymi kobietami i mężczyznami pomogą zwiększyć możliwości wyboru. Tego rodzaju kampanie można realizować przy pomocy różnych podmiotów (zob. szerzej w dalszej części tego rozdziału).

## PODMIOTY ZAANGAŻOWANE W PROCES EDUKACYJNY

Zaangażowanie podmiotów świadomych kwestii równości płci w tworzenie polityki i programów edukacyjnych w dużym stopniu może pomóc we włączaniu kwestii równości płci na wszystkich etapach danego projektu. Należy zawsze pamiętać, aby dążyć do zapewnienia równowagi płci wśród podmiotów zaangażowanych w realizację polityki.

### Podmioty związane z edukacją...

Uczniowie/studenti, uczennice/studentki;  
Grupy uczniowskie/studenckie i samorząd uczniowski/studencki;  
Nauczycielki/nauczyciele;  
Nauczycielskie związki zawodowe;  
Rodzice i stowarzyszenia rodziców;  
Ministerstwo edukacji — jego departamenty i agendy;  
Władze lokalne;  
Zarządy szkolne;  
Badacze/badaczki zajmujący się polityką edukacyjną;  
Organizacje pozarządowe zajmujące się edukacją

### ...plus problematyka równości płci

- Czy we wszystkich tych grupach jest zachowana równowaga płci?
- Czy istnieją organizacje pozarządowe działające na rzecz równości płci, które są zainteresowane edukacją (np. kobiece ośrodki informacji prowadzące badania na temat edukacji, organizacje pozarządowe zrzeszające kobiety biznesu, które organizują kursy zarządzania dla młodych kobiet albo inne organizacje pozarządowe prowadzące w szkołach szkolenia uwrażliwiające na kwestie równości płci)?
- Czy istnieją organizacje pozarządowe działające w sferze edukacji, które są szczególnie zainteresowane problematyką równości płci (np. stowarzyszenia na rzecz kształcenia dorosłych prowadzące kursy komputerowe dla kobiet; organizacje pozarządowe zajmujące się edukacją w zakresie ochrony zdrowia, które chcą włączyć do programów nauczania problem ról płciowych i relacji między płciami; grupy społeczne zainteresowane szczególnie wysokim wskaźnikiem chłopców przerywających naukę w szkole)?
- Czy istnieją parlamentarzystki/parlamentarzyści lub wysocy rangą urzędnicy/urzędniczki w ministerstwie edukacji, którzy są zainteresowani realizacją programu równości płci w edukacji?
- Czy samorządy uczniowskie/studenckie, organizacje zrzeszające rodziców lub inne podmioty są zainteresowane problemem równości płci?
- Czy w danym resorcie, biurze UNDP lub innych instytucjach rządowych pracują specjalistki/specjaliści w dziedzinie problematyki równościowej?

## Równość strukturalna w zawodzie nauczycielskim

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Dla wielu krajów charakterystyczny jest model, w którym wśród nauczycieli w szkolnictwie podstawowym przeważają kobiety, podczas gdy proporcja mężczyzn w zawodzie nauczycielskim rośnie, im wyższy szczebel kształcenia. Kobiety dominują zwłaszcza w żłobkach i przedszkolach. Z drugiej

strony stanowiska kierownicze — np. dyrektorów szkół — często piastują mężczyźni. W rezultacie sektor edukacji jest niewspółmiernie zdominowany przez kobiety, z wyjątkiem tych stanowisk, które są lepiej płatne i cieszą się większym prestiżem społecznym.

Równość strukturalna w zawodzie nauczycielskim jest zatem kwestią zarówno równych szans, jak i segregacji ze względu na płeć na rynku pracy. Problemy, jakie się w związku z tym pojawiają, należy powiązać z polityką zatrudnienia i działaniami na rynku pracy (zob. szerzej w następnym podrozdziale oraz w podrozdziale *Praca w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*).

Z drugiej strony jest to także kwestia stereotypów oraz ról pełnionych przez przedstawicieli obu płci. Na przykład brak nauczycieli-mężczyzn w szkolnictwie podstawowym oznacza brak wzorców ról męskich dla dzieci w tym wieku. To z kolei może wzmocniać stereotypy zakładające, że tylko na kobietach spoczywa odpowiedzialność za wychowanie, uczenie i opiekowanie się dziećmi w okresie mającym największe znaczenie dla ich rozwoju.

**Celem** w zakresie równości strukturalnej w edukacji jest zatem:

- promowanie **równego udziału** kobiet i mężczyzn **na wszystkich szczeblach edukacji** oraz we wszystkich specjalizacjach zawodu nauczycielskiego.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** Brak kobiet na wyższych stanowiskach w szkolnictwie (lepiej płatnych i cieszących się większym prestiżem) to kwestia równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji. Jeśli weźmie się pod uwagę duże doświadczenie kobiet w sektorze edukacji, fakt, iż niewiele z nich pełni funkcje kierownicze w szkolnictwie, ujawnia prawdopodobny brak sprawiedliwego traktowania.

**Efektywność.** Segregacja zawodowa w sektorze edukacji prowadzi do nieefektywności rynku pracy. Mniejsza mobilność kobiet i mężczyzn oraz ich ograniczone możliwości wyboru powodują brak elastyczności w zatrudnieniu. Zwłaszcza w okresie kryzysu gospodarczego lub transformacji ustrojowej ten brak elastyczności może znacznie pogłębić dysproporcje płci we wskaźnikach bezrobocia.

Na temat segregacji zawodowej zob. szerzej w podrozdziale *Praca w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*.

**Reakcja łańcuchowa.** W wielu krajach nauczyciele zarabiają znacznie mniej niż pracownicy sektora prywatnego, a większość nauczycieli, zwłaszcza w szkolnictwie podstawowym, stanowią kobiety. Jednoczesne występowanie tych zjawisk sprawia, że zawód nauczycielski ma niski prestiż społeczny, co z kolei obniża jakość i wartość całego sektora.

### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn w zawodzie nauczycielskim	Lokalny, regionalny, krajowy	Równowaga/dysproporcje płci w zawodzie nauczycielskim		Badania rynku pracy (pod warunkiem, że dane dotyczące miejsc pracy w sektorze edukacji są segregowane ze względu na płeć)
Proporcja kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach kierowniczych w szkolnictwie (dyrektorzy szkół i instytucji, rektorzy, dziekani)	Lokalny, regionalny, krajowy	Równowaga/dysproporcje płci na lepiej płatnych i cieszących się większym prestiżem stanowiskach w szkolnictwie		Badania rynku pracy (pod warunkiem, że dane dotyczące miejsc pracy w sektorze edukacji są segregowane ze względu na płeć)



### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Polityka antidyskryminacyjna oraz polityka na rzecz równych szans.** Jeśli kobiety nie mają dostępu do najwyższych stanowisk kierowniczych z powodu dyskryminacji systemowej ze względu na płeć, należy temu przeciwdziałać za pomocą polityki antidyskryminacyjnej i ustawodawstwa ściśle połączonych z mechanizmami wdrażania. Skuteczna może być również polityka na rzecz równych szans promująca kobiety i zachęcająca je do ubiegania się o stanowiska kierownicze (zob. podrozdział *Praca w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*).
- **Waloryzacja płac w kontekście reformy szkolnictwa.** Ponieważ w sektorze edukacji segregacja ze względu na płeć jest częściowo spowodowana niskimi wynagrodzeniami, rządy powinny rozważyć możliwość waloryzacji płac w związku z reformą tego sektora w celu podniesienia prestiżu zawodu nauczycielskiego.
- **Ukierunkowana rekrutacja mężczyzn.** Należy zachęcać mężczyzn do wybierania zawodu nauczycielskiego poprzez prowadzenie kampanii społecznych. Kampanie takie można organizować we współpracy na przykład ze związkami zawodowymi nauczycieli.

### Role i stereotypy płciowe: programy szkolne oraz przygotowanie zawodowe nauczycieli

#### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

To, czego i jak się uczy w szkole może albo pogłębić powszechne stereotypy płciowe, albo posłużyć jako punkt wyjścia do ich podważenia i przezwyciężenia. Możliwość ta cały czas nie jest dostatecznie wykorzystywana, sam system szkolny zaś znacznie bardziej przyczynia się do utrwalania stereotypów płciowych niż ich zakwestionowania.

**Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet stwierdził ostatnio, że szkoły, programy szkolne i podręczniki opierające się na segregacji płci umacniają stereotypy płci w wielu krajach Europy Środkowo-Wschodniej przechodzących transformację ustrojową<sup>61</sup>.**

**Programy nauczania w szkołach podstawowych i średnich.** Na poziomie szkoły podstawowej i średniej istnieje wiele możliwości formalnego włączenia do programów nauczania nauki o rolach społeczno-kulturowych i stereotypach płci. Szczególnie pogłębionego omówienia ról płciowych i relacji między płciami wymagają następujące dziedziny:

- edukacja dotycząca ochrony zdrowia i edukacja seksualna — tj. równość płci w relacjach interpersonalnych, rodzinie i gospodarstwie domowym oraz przemoc związana z płcią;
- wiedza obywatelska — tj. równość płci w politycznej reprezentacji i partycypacji; społeczeństwo obywatelskie i działania organizacji pozarządowych na rzecz równości płci;
- edukacja z zakresu praw człowieka — tj. kwestie sprawiedliwości i bezstronności; przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć i inne przesłanki.

Równie ważne jest to, aby wszystkie przedmioty były nauczane w sposób uwzględniający perspektywę płci kulturowej — inaczej przekaz płynący z kursów poświęconych tej problematyce zostanie podważony przez sprzeczne komunikaty przekazywane podczas nauczania innych przedmiotów.

**Programy nauczania w szkołach wyższych.** W szkolnictwie pomaturalnym — na uniwersytetach i w innych szkołach wyższych — coraz powszechniejsze stają się studia w zakresie społeczno-kulturowej tożsamości płci (tzw. *gender studies*). Oferują one programy interdyscyplinarne, obejmujące takie przedmioty jak literatura, socjologia, psychologia, nauki polityczne, kulturoznawstwo, filozofia oraz studia na temat zrównoważonego rozwoju, które studentom/studentkom zainteresowanym problematyką płci kulturowej stwarzają możliwość zdobycia specjalistycznej wiedzy w tym zakresie. W ten sposób można przygotować przyszłe ekspertki/przyszłych ekspertów ds. równouprawnienia do pracy w rządzie, organizacjach pozarządowych i instytucjach badawczych.

<sup>61</sup> *Women in Transition*, The MONEE Project, CEE/CIS/Baltics Regional Monitoring Report No. 6, UNICEF, New York 1999, s. 20.

Kwestie równości płci można również włączyć do innych programów studiów na bardziej tradycyjnych wydziałach i kierunkach (np. do programu studiów prawniczych — z zakresu polityki państwowej i administracji publicznej).

**Materiały dydaktyczne i podręczniki.** Działania w zakresie polityki równości płci powinny w tym wypadku polegać na przeanalizowaniu następujących kwestii: czy perspektywa równości płci została włączona do wszystkich podręczników i innych materiałów dydaktycznych? Czy kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy są zawsze przedstawiani stereotypowo — odgrywając role społeczne tradycyjnie im przypisywane — czy też uczniom pokazuje się również alternatywne, bardziej egalitarne modele relacji między płciami?

**Szkolenie nauczycieli.** Sposób posługiwania się przez nauczycieli materiałami dydaktycznymi — czy to na lekcjach matematyki, na zajęciach z ochrony zdrowia, czy wiedzy o społeczeństwie — może się przyczyniać do podważania lub do utrwalania stereotypowych ról płciowych. Na przykład z badań przeprowadzonych w Ameryce Północnej i w Europie wynika, że uprzedzenia płciowe są często propagowane przez nauczycieli podczas lekcji. Praktyka ta przybiera wiele różnych form — od faworyzowania chłopców na lekcjach matematyki czy przyrody, do utrwalania stereotypów płciowych podczas ćwiczeń w klasie (polegających na odgrywaniu ról niepracującej i zajmującej się domem matki oraz pracującego zawodowo ojca itp.).

Wiąże się z tym także sposób traktowania uczniów. Czasami nauczyciele okazują więcej wyrozumiałości chłopcom przy zaliczaniu przedmiotów czy pobłażając ich złemu zachowaniu w klasie. W ten sposób umacnia się przesłanie, że chłopcom wolno odreagowywać agresję lub frustrację, natomiast dziewczętom takie zachowanie nie przystoi. W przypadku obu płci może to w przyszłości powodować trudności w interakcjach społecznych.

**Samorządy uczniowskie i zajęcia dodatkowe.** Środowisko szkolne jest dla młodych ludzi ważnym miejscem socjalizacji i nawiązywania kontaktów. Wzorce zachowania utrwalone w tym okresie będą replikowane w życiu dorosłym. W związku z tym również zajęcia pozalekcyjne i działalność samorządów uczniowskich należy przeanalizować z perspektywy równości płci. Czy chłopcy i dziewczęta mają równe szanse udziału w zajęciach „tradycyjnych” dla ich płci oraz takich, które są „nietradycyjne”? Czy samorządy uczniowskie przestrzegają zasad równego udziału i równości płci?

Aby zwalczyć stereotypy płciowe w edukacji, należy dążyć do osiągnięcia następujących **celów**:

- wyeliminowanie szkodliwych stereotypów płciowych z materiałów dydaktycznych i programów szkolnych;
- wykorzystanie szans oferowanych przez system edukacji do **podważenia** tradycyjnych ról i stereotypów płciowych oraz przedstawienie modeli alternatywnych, bardziej egalitarnych;
- zidentyfikowanie i **wyeliminowanie uprzedzeń**, które prowadzą do faworyzowania chłopców lub dziewcząt w klasach albo nagradzania bądź karania zachowania jednej z płci.

**Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

- **Sprawiedliwość.** Sprawiedliwe i równe traktowanie dzieci w klasie uczy je przestrzegania zasady równości. Z kolei brak sprawiedliwego traktowania utrwala przekonanie, że równość jest zasadą wyłącznie teoretyczną, której nie stosuje się w życiu codziennym.
- **Odpowiedzialność.** Ponieważ edukacja jest w dużej części finansowana ze środków publicznych, nauczyciele, personel administracyjny i twórcy polityki edukacyjnej ponoszą odpowiedzialność przed rodzicami i społeczeństwem za zapewnienie młodzieży kształcenia o możliwie najlepszej jakości. W związku z tym rodzice i inni członkowie społeczeństwa mają prawo wymagać, by kwestie sprawiedliwego traktowania i wyeliminowania stereotypów płciowych były poważnie traktowane przez pedagogów obu płci oraz żeby przeznaczano na ten cel odpowiednie zasoby.
- **Reakcja łańcuchowa.** Stereotypy płciowe oraz tradycyjne role przypisywane kobietom i mężczyznom są dziedziczone z pokolenia na pokolenie, ale rzadko się je kwestionuje z uwagi na związane z nimi korzyści lub bariery dotyczące rozwoju sprawiedliwego i prosperującego społeczeństwa. Takie stereotypy mogą w dużym stopniu hamować ludzki potencjał — ze względu zarówno na ograniczenia, jakie kobiety i mężczyźni sami na siebie nakładają, jak i te, które narzucają im inne jednostki i społeczeństwo.

Ze względu na te dalekosiężne następstwa zwalczanie stereotypów płciowych w systemie szkolnym — zarówno na początku edukacji, jak i przez cały okres jej trwania — może przełamać ten międzypokoleniowy cykl.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Odsetek kuratorów oferujących nauczycielom szkolenia uwrażliwiające na kwestie równości płci	Krajowy, okręgowy	Zobowiązanie sektora edukacji do zagwarantowania promowania równości płci podczas lekcji	Jakość tego typu szkoleń; w jaki sposób przekładają się one na praktykę lekcyjną	Badanie ankietowe
Odsetek nauczycieli przeszkolonych w kwestiach równości płci	Krajowy, okręgowy	Zasięg szkoleń uwrażliwiających na kwestie równości płci	Jakość tego typu szkoleń; w jaki sposób przekładają się one na praktykę lekcyjną	Badania lub ewidencja szkoleń
Istnienie programów studiów nad społeczno-kulturową tożsamością płci (tzw. <i>gender studies</i> ) na poziomie pomaturalnym	Krajowy	Możliwość wyboru przez studentów specjalizacji w zakresie studiów nad społeczno-kulturową tożsamością płci na poziomie pomaturalnym	Jakość programu nauczania	Badanie harmonogramu zajęć w szkołach pomaturalnych
Proporcja dziewcząt i chłopców uczestniczących w dodatkowych zajęciach pozalekcyjnych, z podziałem na rodzaj działalności (np. sportowe gry zespołowe, zajęcia artystyczne, literackie)	Szkoła, okręg szkolny, regionalny, krajowy	Równowaga/dysproporcja płci w dodatkowych zajęciach pozalekcyjnych		Ewidencja zapisów i udziału w dodatkowych zajęciach pozalekcyjnych
Istnienie deklaracji politycznej (np. w obowiązującej podstawie programowej), że równość płci ma być promowana w szkołach	Krajowy (lub okręgowy)	Wola polityczna promowania równości płci w programach nauczania	Faktyczna realizacja tego zobowiązania	Przegląd polityki edukacyjnej
W przypadku istnienia takiej deklaracji politycznej przeznaczenie środków w budżecie na likwidację stereotypów płciowych w szkole	Krajowy (lub okręgowy)	Zobowiązanie finansowe do realizacji planowanej polityki (często opracowuje się taką politykę, ale nie przeznaczają żadnych funduszy na jej wdrażanie)	Efektywność poniesionych wydatków	Przegląd budżetu

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- Podstawy programowe i materiały metodologiczne.** Osoby tworzące politykę powinny zadbać o to, aby równość płci została włączona do programów nauczania w szkołach podstawowych i średnich. Następnym krokiem powinno być stworzenie podstaw programowych i materiałów metodologicznych ułatwiających nauczycielom włączanie kwestii równości płci do prowadzonych lekcji. Należy również opracować podstawy programowe i materiały metodologiczne uwzględniające perspektywę równości płci, które zostaną włączone do programów nauczania w szkołach kształcących przyszłych nauczycieli.
- Współpraca z władzami lokalnymi i zarządami szkół.** Choć to politycy szczebla krajowego mają obowiązek opracowania polityki oświatowej oraz wytycznych dla programów szkolnych, ich wdrażanie będzie się odbywało w szkołach i w okręgach szkolnych. W związku z tym jest istotne, aby władze szkolne i urzędnicy samorządowi odpowiedzialni za edukację zostali przeszkoleni w kwestiach równości płci i otrzymali pomoc przy realizacji inicjatyw włączania tej problematyki do głównego nurtu polityki edukacyjnej.
- Przegląd i ocena podręczników szkolnych.** Należy zapoznać się z treścią podręczników szkolnych i innych materiałów dydaktycznych wykorzystywanych podczas lekcji (najlepiej, gdyby zrobili to eksperci/ekspertki ds. równouprawnienia lub osoby mające wystarczające przeszkolenie w tej dziedzinie) i zwrócić uwagę na role płciowe oraz stereotypy utrwalające nierówność. Następnie trzeba sformułować zalecenia i wskazówki dotyczące koniecznych poprawek.

- **Seminaria metodyczne dla nauczycieli.** Choć optymalnym rozwiązaniem byłoby, gdyby nauczyciele otrzymali przeszkolenie w kwestiach równości płci jeszcze w czasie studiów, późniejsze szkolenia metodyczne (seminaria, konferencje) mogą być tańszym środkiem likwidowania tej luki.

## Zaangażowanie rodziców w edukację

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Rodzice (albo opiekunowie) odgrywają ważną rolę w edukacji swoich dzieci. Ich zaangażowanie przybiera różne formy: pomagają dzieciom w przygotowaniu się do klasówek i odrabianiu lekcji, pomagają dokonać wyboru specjalizacji, biorą udział w pracach komitetu rodzicielskiego lub rady szkoły. Dlatego również rodzice powinni otrzymywać wsparcie i wskazówki w sprawie wzmocnienia równości płci w sektorze edukacji.

Nauczyciele/nauczycielki odgrywają ważną rolę, pośrednicząc między rodzicami a szkołą i ułatwiając im zaangażowanie się w edukację dzieci. Warto na przykład zastanowić się nad komunikatami, które nauczycielki/nauczyciele przekazują rodzicom i dzieciom, a które bezwiednie mogą utrwalą stereotypy płciowe w życiu rodzinnym: z którym z rodziców nauczyciele/nauczycielki się kontaktują, kiedy chcą omówić postępy w nauce lub zachowanie dziecka? Którego z rodziców zaprasza się na uroczystości szkolne? Z którym z rodziców się kontaktują, kiedy dziecko się rozchoruje lub zrani w szkole? Często przyjmuje się odgórne założenie, że tylko matki angażują się w życie szkolne i wychowanie dziecka. Nauczyciele mogą natomiast utrwalą to przekonanie, wyłączając ojców — formalnie lub nieformalnie — z dialogu między szkołą a rodzicami.

Celem jest zatem:

- promowanie **równego udziału** obojga rodziców we wszystkich aspektach edukacji dzieci.

### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Reakcja łańcuchowa.** Odpowiedzialność rodziców za edukację dzieci jest ważnym aspektem pracy niezarobkowej. Z różnych powodów — obejmujących m.in. większą efektywność, lepszą jakość życia i redukcję ubóstwa — ważne jest osiągnięcie większej równowagi w podziale pracy niezarobkowej między kobiety i mężczyzn. Pedagodzy mogą się okazać pomocni, zachęcając ojców do większego uczestnictwa. Na temat znaczenia pracy niezarobkowej zob. szerzej w podrozdziale *Makroekonomia i praca w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn będących członkiniami/ członkami zarządów szkół, stowarzyszeń rodziców	Okręgowy, regionalny, krajowy	Równowaga/dysproporcja płci w formalnym zaangażowaniu się rodziców w zarządzanie edukacją	Dysproporcja płci w nieformalnym zaangażowaniu się rodziców w edukację dzieci	Protokoły zarządów szkół
Proporcja kobiet i mężczyzn wśród rodziców biorących udział w zebraniach rodziców i nauczycieli	Poziom szkoły, okręgowy, regionalny, krajowy	Równowaga/dysproporcja płci w zaangażowaniu się rodziców w formalny dialog między rodzicami a nauczycielami	Przyczyny dysproporcji płci; podziału rodzicielskiego zaangażowania w domu	Protokoły nauczycieli

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Wytyczne i szkolenia dla nauczycielek/nauczycieli.** Nauczycielkom/nauczycielom można przekazywać wytyczne opracowane przez zarządy szkolne lub ministerstwo edukacji (być może we współpracy z innymi podmiotami), zawierające informacje na temat znaczenia zaangażowania ojców w edukację dzieci oraz praktyczne wskazówki, w jaki sposób to osiągnąć. Programy szkoleń dla nauczycieli/nauczycielek, mające na celu uwrażliwienie na kwestie równości płci, mogą również obejmować dialog między rodzicami a szkołą jako jeden z elementów, który należy wziąć pod uwagę.

*Ponieważ biologia i fizjologia są jednymi z niewielu sfer, w których kobiety i mężczyźni nieznacznie się różnią, polityka oraz programy w zakresie ochrony zdrowia stanowią punkty wyjścia dla włączania perspektywy równości płci.*

Zdrowie to nie tylko brak choroby fizycznej i kwestia funkcjonowania organów ciała — oznacza ono holistyczny stan dobrostanu. Na ów stan duży wpływ wywierają czynniki psychologiczne i społeczne. Dlatego analizując dziedziny związane ze zdrowiem, należy się koncentrować nie tylko na organizmach kobiet i mężczyzn, ale także na instytucjach, tradycjach i postawach, które odgrywają zasadniczą rolę w określeniu jakości opieki i pierwotnych przyczyn słabego stanu zdrowia. Ponieważ wiele z tych instytucji i czynników opiera się na odgórnie przyjętym założeniu o zróżnicowanych rolach kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, kluczowe znaczenie ma w tym wypadku perspektywa równości płci.

### Średnia długość życia

#### *Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?*

Wskaźnik średniej długości życia jest jedną z niewielu powszechnie dostępnych danych statystycznych, w której zastosowany został podział ze względu na płeć. Płeć odgrywa w tym wypadku istotną rolę i jest nierozdzielnie związana ze średnią długością życia. Na całym świecie kobiety na ogół żyją dłużej niż mężczyźni, natomiast w Europie Wschodniej utrzymuje się najwyższa na świecie różnica w średniej długości życia kobiet i mężczyzn.

Niska średnia długość życia mężczyzn jest spowodowana m.in. przez następujące przyczyny:

- śmierć na skutek konfliktów zbrojnych i przemocy ulicznej;
- wysokie wskaźniki śmiertelności w wypadkach, zwłaszcza drogowych;
- ryzyko zawodowe i wypadki przy pracy;
- wysokie wskaźniki samobójstw;
- śmierć na skutek choroby alkoholowej.

*Ponieważ biologia może w tym wypadku odgrywać pewną rolę<sup>62</sup>, nie ulega wątpliwości, że na średnią długość życia mężczyzn wywierają wpływ zróżnicowane warunki środowiskowe, w których funkcjonują kobiety i mężczyźni, oraz odmienne sposoby radzenia sobie z problemami — wszystko to ma związek ze społeczno-ekonomicznymi rolami płciowymi, które kobiety i mężczyźni podejmują w ciągu całego życia.*

Celem badania średniej długości życia z perspektywy płci kulturowej jest uzyskanie wiedzy na temat różnic między płciami w zakresie zdrowia i dobrostanu społeczeństwa. Ostatecznym **celem** jest w tym wypadku:

- **zlikwidowanie dysproporcji między średnią długością życia kobiet i mężczyzn** poprzez maksymalne wydłużenie życia, dzięki czemu i kobiety, i mężczyźni będą się mogli cieszyć zdrowym oraz produktywnym życiem.

#### *Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?*

**Sprawiedliwość.** Prawo do życia jest podstawowym prawem człowieka. W związku z tym imperatywem praw człowieka jest zwalczanie czynników, które systematycznie odmawiają jednej z płci prawa do pełnego korzystania z życia w dobrym stanie zdrowia.

**Efektywność.** Korzystna sytuacja demograficzna wymaga zrównoważonych proporcji między liczbą kobiet i mężczyzn. W krajach przechodzących transformację ustrojową niska średnia długość życia mężczyzn jest w dużej mierze spowodowana zgonami z przyczyn nienaturalnych w wieku produkcyjnym. W oczywisty sposób wpływa to na produktywność siły roboczej, a tym samym rozwój całego społeczeństwa.

<sup>62</sup> Badania wykazały, że pod względem długości życia biologia nieco korzystniej traktuje kobiety (World Bank Consultation Draft, op. cit., rozdział 1, s. 10).

**Jakość życia.** Wysokie wskaźniki śmiertelności mężczyzn w wieku produkcyjnym mają wpływ nie tylko na sytuację mężczyzn, ale także kobiet i ich rodzin. Na przykład wskaźniki ubóstwa wśród wdów w wieku emerytalnym są na ogół bardzo wysokie, ponieważ kobiety te nie są w stanie pokryć podstawowych kosztów wynajmu mieszkania i zapłacić świadczeń ze swej emerytury. Warunki życia rodzin z dziećmi też się w istotny sposób pogorszą, zwłaszcza jeśli mężczyzna był głównym żywicielem rodziny (w tym wypadku czynnikiem odgrywającym rolę jest także gorsze położenie kobiet na rynku pracy).

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Dysproporcja między średnią długością życia kobiet i mężczyzn	Krajowy	Różnice między średnią długością życia kobiet i mężczyzn	Powody dysproporcji między płciami. Różnice w średniej długości życia konkretnych grup kobiet i mężczyzn (młodzi i starzy, mieszkańcy miast i wsi, grupy etniczne itd.). Dane powinny być segregowane w taki sposób, by dostarczyć bardziej szczegółowych informacji	Statystyki demograficzne

### Możliwe działania i punkty wyjścia

Wpływanie na wskaźniki śmiertelności to proces długofalowy, a skutki jakiegokolwiek polityki czy przedsięwzięć podjętych w celu zmniejszenia śmiertelności mężczyzn staną się dostrzegalne dopiero po długim czasie. Zapewnienie mężczyznom wysokiej jakości ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego, profilaktyka zdrowotna do nich skierowana oraz ograniczenie ryzyka (tj. likwidacja ryzyka zawodowego, zmniejszenie śmiertelności w wypadkach drogowych) to kierunki, w których powinna zmierzać polityka mająca się zająć tym problemem.

## Zachorowalność i inne problemy zdrowotne

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Okresowe wyłączenie z życia to liczba lat, jaką jednostka utraci z powodu złego stanu zdrowia lub niepełnosprawności. O ile dziesięć głównych przyczyn tej okresowej niezdolności jest bardzo podobnych u chłopców i dziewcząt poniżej 5. roku życia, o tyle znaczące różnice pojawiają się u kobiet i mężczyzn w wieku 15–44 lat<sup>63</sup>. Oznacza to, że płeć odgrywa bardzo ważną rolę w przypadku stanu zdrowia. Przy analizie czynników determinujących zachorowalność płeć pojawia się nieustannie jako istotny czynnik.

- **Determinanty biologiczne i fizjologiczne.** Niektóre choroby dotyczą wyłącznie kobiety lub tylko mężczyzn (jak np. choroby organów płciowych, rak piersi czy rak jąder). Inne — nieproporcjonalnie częściej występują u kobiet lub u mężczyzn z powodu czynników biologicznych i fizjologicznych (np. osteoporoza czy choroby układu krążenia)<sup>64</sup>.
- **Determinanty społeczno-kulturowe.** Inne dysproporcje między płciami w występowaniu chorób uwarunkowane są czynnikami społecznymi bądź kulturowymi, które powodują, że kobiety lub mężczyźni stają się bardziej podatni na daną chorobę. Na przykład wysokie wskaźniki alkoholizmu wśród mężczyzn, spowodowane czynnikami społecznymi, mogą prowadzić do większej częstotliwości występowania marskości wątroby. Zmieniające się role społeczne kobiet i mężczyzn mają wpływ również na ich zdrowie: np. drastyczny wzrost palenia tytoniu wśród kobiet na całym świecie, a zwłaszcza młodych kobiet, powinien być powodem do niepokoju dla osób kształtujących politykę w dziedzinie zdrowia.

<sup>63</sup> Ibidem, s. 13.

<sup>64</sup> Zmiany hormonalne w okresie menopauzy dwu-, a nawet trzykrotnie zwiększają u kobiet ryzyko choroby wieńcowej i powodują osteoporozę, na którą zapada około 10% kobiet na całym świecie. *Reproductive Health Outlook 2000* (<http://www.rho.org>).

- **Determinanty ekonomiczne.** Na występowanie chorób mogą również wpływać czynniki ekonomiczne i zasięg ubóstwa. Ponieważ kobiety są częściej niż mężczyźni zagrożone ubóstwem, może to mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie i prowadzić do wyższych wskaźników zachorowalności.
- **Determinanty środowiskowe.** Podział ze względu na płęć społecznych ról i obowiązków oznacza często, że kobiety i mężczyźni spędzają większą część życia osobistego i zawodowego w odmiennych środowiskach — co może oznaczać, że są narażeni na zróżnicowane czynniki ryzyka. Na przykład kobiety, które większość czasu spędzają w niewłaściwie wietrzonych kuchni, gdzie głównym źródłem energii jest gaz lub drewno, mają problemy z drogami oddechowymi. Z kolei mężczyźni są na ogół bardziej narażeni na działanie czynników rakotwórczych w miejscu pracy<sup>65</sup>.
- **Determinanty systemowe.** Wyniki badań pokazują, że mężczyźni znacznie rzadziej korzystają z profilaktyki zdrowotnej. Utrudniony dostęp do świadczeń profilaktycznych (zob. podrozdział *Reforma służby zdrowia* w niniejszej części) może stanowić barierę utrudniającą postawienie wczesnej diagnozy i leczenie choroby, co z kolei będzie prowadziło do wyższych wskaźników zachorowalności — w tym wypadku wśród mężczyzn.
- **Czynniki współwystępujące.** Na zachorowalność często wpływa jednocześnie kilka czynników spośród wyżej wymienionych. Na przykład różnice między płciami przy zachorowalności na HIV/AIDS uwarunkowane są czynnikami fizjologicznymi, społeczno-kulturowymi i ekonomicznymi<sup>66</sup>. Kobiety — na skutek połączenia czynników fizjologicznych i społecznych — są znacznie częściej niż mężczyźni okresowo wyłączone z życia z powodu chorób przenoszonych drogą płciową<sup>67</sup>.

Choroby psychiczne i depresje — które w jednakowym stopniu stanowią poważny problem dla kobiet i mężczyzn — mogą wynikać z wielu różnych przyczyn, takich jak np. predyspozycje genetyczne oraz czynniki środowiskowe i społeczne. Z powodu dominujących stereotypów męskości mężczyźni mogą nie chcieć szukać profesjonalnej pomocy psychologicznej w przypadku depresji czy stanów lękowych, zamiast tego zwracając się ku antyspołecznym mechanizmom radzenia sobie z problemami — popadając w alkoholizm czy podejmując próby samobójcze. Większa zapadalność na choroby psychiczne może być spowodowana przez takie czynniki społeczne i ekonomiczne jak przemoc, urbanizacja oraz zerwanie z tradycją i podważenie tradycyjnych ról rodzinnych<sup>68</sup>.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia następujących celów:

- **segregowanie według płci wszystkich danych** dotyczących występowania chorób;
- analiza **czynników chorobotwórczych** z perspektywy równości płci;
- rozwój programów **profilaktyki i opieki zdrowotnej**, uwzględniających kwestie równości płci oraz dążących do **wyeliminowania barier**, które powodują, że jedna z płci staje się bardziej podatna na pewne choroby.

### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

**Sprawiedliwość.** Podstawowym prawem każdego człowieka jest prawo do życia w zdrowiu i dobrobycie. Choć niektóre problemy zdrowotne są nie do uniknięcia, obowiązkiem wszystkich państw, wynikającym z praw człowieka, jest przedsięwzięcie działań mających na celu wyeliminowanie barier przeszkadzających w osiągnięciu możliwie najlepszego stanu zdrowia. Ponieważ źródłem wielu barier są społeczno-kulturowe role płciowe i różnice między płciami, rządy mają obowiązek uwzględnienia tych kwestii.

**Efektywność i jakość życia.** Zarówno kobiety, jak i mężczyźni są przez znaczną część życia okresowo z niego wyłączeni na skutek chorób mających związek z płcią. Straty te można ograniczyć lub zupełnie je wyeliminować, jeśli podejmie się odpowiednie działania w tym kierunku. Co więcej, jeżeli nie weźmie się pod uwagę determinantów związanych z płcią kulturową, polityka promocji zdrowia i profilaktyki zdrowotnej nie będzie tak efektywna, jak mogłaby być, gdyby czynniki te uwzględniono.

<sup>65</sup> Dane Światowej Organizacji Zdrowia z 1998 roku, cytowane w: *World Bank Consultative Draft*, op. cit., s. 13.

<sup>66</sup> Organy rozrodcze kobiet są bardziej podatne na przenoszenie HIV drogą płciową, natomiast czynniki społeczno-kulturowe powodują, że kobiety często mają mniejszą kontrolę nad wyborem partnerów czy użyciem zabezpieczeń przed HIV. Z kolei praca kobiet w komercyjnym sektorze usług seksualnych, powodująca większe ryzyko zakażeniem wirusem HIV, wiąże się często z czynnikami ekonomicznymi.

<sup>67</sup> *World Bank Consultative Draft*, op. cit.

<sup>68</sup> *Ibidem*.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Różnice w występowaniu chorób wśród kobiet i mężczyzn (na 100 tys.), np.: – choroby wieńcowe; – choroby nowotworowe; – HIV; – depresje	Krajowy	Podkreśla różnice między płciami w występowaniu chorób	Nie wskazuje przyczyn, które decydują o tym, że na określone choroby częściej zapadają przedstawiciele jednej z płci	Urząd statystyki medycznej

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Badania i przedstawianie danych z podziałem na płeć.** Ponieważ jest mało prawdopodobne, że statystyki ujawnią przyczyny różnic między płciami w występowaniu chorób, ważne jest podjęcie pogłębionych badań, które pomogą określić determinanty takiego zróżnicowania. Przeprowadzono już wiele badań przyczyn problemów zdrowotnych — dane te trzeba segregować z podziałem na płeć, a przy ich analizie należy uwzględnić perspektywę równości płci.
- **Ukierunkowane badania przesiewowe.** Polityka w zakresie ochrony zdrowia powinna obejmować badania przesiewowe kobiet i mężczyzn — ich zakres trzeba określić na podstawie wcześniej zebranych danych podzielonych ze względu na płeć. Na szczególne zainteresowanie zasługują badania dotyczące często spotykanych chorób psychicznych, takich jak depresje czy stany lękowe. Po badaniach należy zastosować odpowiednie leczenie lub skierować pacjentów do opieki specjalistycznej.
- **Komunikaty na temat zdrowia publicznego.** W przypadku chorób, którym można zapobiegać, informacje z dziedziny zdrowia publicznego powinny być właściwie adresowane do kobiet i mężczyzn, przy czym trzeba mieć na uwadze, że przedstawiciele obu płci mogą mieć zaufanie do innych autorytetów medialnych, otrzymywać informacje z różnych mediów, oglądać telewizję i słuchać radia o różnych porach dnia.

## Zdrowie reprodukcyjne i seksualne

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Zdrowie reprodukcyjne (*reproductive health*) można zdefiniować jako „stan pełnego dobrostanu w aspekcie fizycznym, psychicznym i społecznym, a nie wyłącznie brak choroby lub niedomagań, we wszystkich sprawach związanych z układem rozrodczym oraz jego funkcjami i procesami”<sup>69</sup>. Wiąże się z nim prawo do podejmowania decyzji w sprawie planowania rodziny, a także kwestie związane z życiem seksualnym. Ponieważ zdrowie reprodukcyjne i seksualne często uważa się za „sprawy kobiece”, perspektywa płci kulturowej rzadko jest włączana do polityki i planowania. Społeczno-kulturowe role płciowe i relacje między płciami są nieodłącznym elementem zdrowia reprodukcyjnego i seksualności, które można analizować i rozpatrywać w kilku kontekstach.

**Role seksualne i społeczno-kulturowe role płciowe.** Społecznie akceptowane role płciowe często przypisują mężczyznom główną rolę w podejmowaniu decyzji w sprawach seksu i zdrowia reprodukcyjnego, kobietom natomiast odmawiają możliwości niewyrażenia zgody na współżycie lub negocjowania użycia prezerwatywy. W rezultacie kobiety często nie są w stanie ochronić się przed niechcianą ciążą czy chorobami przenoszonymi drogą płciową i ich negatywnymi skutkami zdrowotnymi<sup>70</sup>. Ponadto powszechne społeczno-kulturowe męskie role płciowe mogą skłaniać mężczyzn do nieużywania prezerwatyw bądź do nieszukania pomocy lekarskiej w celu profilaktyki zdrowotnej lub leczenia. Wywiera to wpływ nie tylko na ich zdrowie, ale także na zdrowie ich partnerek.

<sup>69</sup> Program działania (*Program of Action*), dokument końcowy Międzynarodowej Konferencji na rzecz Ludności i Rozwoju, Kair 1994, rozdział VII: *Prawa reprodukcyjne i zdrowie reprodukcyjne*. Fragmenty w polskim tłumaczeniu Aleksandry Solik w: *Prawa kobiet w dokumentach ONZ*, Ośrodek Informacji Środowisk Kobietyckich OŚKa, Warszawa 1998.

<sup>70</sup> *Reproductive Health Outlook*, op. cit.



**Zdrowie macierzyńskie i zdrowie kobiet.** Bezpieczne macierzyństwo powinno być najwyższym priorytetem w systemie opieki zdrowotnej: przyszłe matki powinny mieć zapewnioną wysokiej jakości opiekę, obejmującą dostęp do poradnictwa na temat bezpiecznych, zdrowych zachowań i poradnictwa psychologicznego, wyboru sposobu porodu oraz podstawową opiekę położniczą w przypadku komplikacji w czasie ciąży i porodu. Jednocześnie kobiety powinny być przede wszystkim traktowane jako kobiety, a nie inkubatory czy potencjalne inkubatory przyszłych pokoleń. Kobiety, które nie mogą albo nie chcą mieć dzieci powinny mieć zapewnioną opiekę takiej samej wysokiej jakości i dostęp do usług z zakresu zdrowia seksualnego, ponadto muszą mieć zapewnioną swobodę w podejmowaniu decyzji w sprawach własnej płodności. Kobiety muszą mieć zagwarantowaną opiekę wysokiej jakości przez całe życie, a nie tylko w wieku rozrodczym.

**Zdrowie mężczyzn.** Zdrowie seksualne mężczyzn i ich zdrowie jako ojców jest na ogół zaniedbywane przez system opieki zdrowotnej dotyczący rozrodczości. Pomija się je często jako czynnik niepłodności par lub złego stanu zdrowia reprodukcyjnego kobiet (niechęć mężczyzn do poddawania się badaniom wykrywającym niepłodność lub choroby przenoszone drogą płciową wiąże się zapewne z dominującym modelem męskiej tożsamości płciowej). Mężczyźni także potrzebują uwagi — mają swoje specyficzne potrzeby zdrowotne i również ich zdrowie w ciągu całego życia powinno być traktowane priorytetowo przez system opieki zdrowotnej.

**Młodzi ludzie.** Większość kobiet i mężczyzn rozpoczyna życie seksualne w okresie dojrzewania<sup>71</sup>. Podobnie jak dorośli, młodzi ludzie również mają prawo do informacji na temat swojego zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego oraz do poradnictwa (także w zakresie antykoncepcji) i opieki wysokiej jakości. Młodzi ludzie spotykają się z dyskryminacją w systemie opieki zdrowotnej, polegającą m.in. na naruszeniu ich prawa do poufności oraz braku dostępu do odpowiednich informacji i usług. Ich zdrowie seksualne jest w dużym stopniu zdeterminowane przez społeczno-kulturowe role płciowe, co może prowadzić do niechcianych stosunków seksualnych, przemocy, niechcianej ciąży oraz chorób przenoszonych drogą płciową.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia następującego celu:

- zapewnienie, aby zdrowie reprodukcyjne i seksualne **nie było marginalizowane** jako „kwestia kobieca” poprzez **zagwarantowanie kobietom i mężczyznom pełnego dostępu do informacji oraz usług medycznych w ciągu całego ich życia;**

**Celem ostatecznym** jest:

- osiągnięcie przez wszystkie kobiety i mężczyzn **zdrowia** reprodukcyjnego i seksualnego najwyższej jakości oraz zagwarantowanie **pełnej realizacji** ich **praw** reprodukcyjnych i seksualnych.

### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

**Sprawiedliwość.** Kobiety i mężczyźni, bez względu na wiek, mają prawo do informacji i usług najwyższej jakości w zakresie ich zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego. Pominięcie perspektywy płci kulturowej w takich informacjach i usługach oznacza, że będą one niedostateczne i niższej jakości.

**Efektywność.** Zainwestowanie w odpowiedni system informacji oraz profilaktykę w zakresie zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego kobiet i mężczyzn pomoże uniknąć wysokich kosztów leczenia i pomocy w nagłych wypadkach. Większość działań promujących zdrowie oraz prawa reprodukcyjne i seksualne charakteryzuje się niskimi kosztami i wysoką efektywnością<sup>72</sup>.

**Jakość życia.** Wyniki badań pokazują, że nastolatki, które mają zagwarantowany dostęp do właściwej informacji i usług, później rozpoczynają współżycie seksualne oraz mają mniej partnerów; istnieje również mniejsze prawdopodobieństwo, że będą podejmowały ryzykowne zachowania seksualne, zajdą w niechcianą ciążę lub zarażą się chorobami przenoszonymi drogą płciową<sup>73</sup>. Żeby ten pozytywny wpływ był jak największy, konieczne jest uwzględnienie perspektywy równości płci w działaniach informacyjnych i przy świadczeniu usług.

Zły stan zdrowia matek ma również katastrofalne skutki dla ich dzieci — nie tylko podczas ciąży, ale także w okresie niemowlęcym.

<sup>71</sup> Briefing Card on Adolescent Sexual and Reproductive Health, Family Care International, New York 2000.

<sup>72</sup> Briefing Card on the Life Cycle Approach, Family Care International, New York 2000.

<sup>73</sup> Briefing Card on Adolescent..., op. cit.

**Bezpieczna aborcja.** Jeżeli bezpieczna aborcja jest niezgodna z prawem, ograniczona lub niedostępna, aborcja dokonana w warunkach nielegalnych naraża kobiety na ryzyko trwałego okaleczenia bądź śmierci. Zagwarantowanie kobietom prawa i dostępu do bezpiecznej aborcji to kwestia **sprawiedliwości, efektywności oraz jakości życia.**

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Istnienie wszechstronnej polityki krajowej w zakresie zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego, uwzględniającej potrzeby kobiet i mężczyzn	Krajowy	Zobowiązanie rządów do uwzględnienia w polityce kwestii zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego oraz uznania roli obu płci	Jakość takiej polityki i jej realizacja	Przegląd polityki
Proporcja kobiet i mężczyzn zakażonych: – HIV; – syfilisem; – innymi chorobami przenoszonymi drogą płciową	Krajowy	Różnice między płciami pod względem zapadalności na te choroby (duże zróżnicowanie powinno być sygnałem, że w programach profilaktyki nie przyjęto podejścia uwzględniającego kwestie równości płci)		Statystyki medyczne

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Rozszerzenie pojęcia „zdrowie matki i dziecka”.** Należy dokonać przeglądu polityki, aby zapewnić, żeby działania z zakresu „opieki zdrowotnej nad matką i dzieckiem” nie były podejmowane kosztem szerszego podejścia do zdrowia reprodukcyjnego, uwzględniającego również ojców. Rozszerzenie pojęcia „zdrowie matki i dziecka” na „zdrowie reprodukcyjne” pozwoli uwzględnić także zdrowie ojców jako ważny czynnik, a jednocześnie zachęci mężczyzn do większego zainteresowania się własnym zdrowiem jako potencjalnych ojców i opiekunów.

Taki przegląd powinien również zweryfikować, czy wszystkie aspekty życia kobiet są odpowiednio uwzględniane w polityce zdrowia publicznego, tak aby ich zdrowie nie było oceniane tylko jako zdrowie macierzyńskie.

- **Wyeliminowanie barier w ustawodawstwie i polityce utrudniających pełne korzystanie z praw reprodukcyjnych.** W wielu krajach istnieją ograniczenia korzystania przez kobiety z prawa do swobodnego i świadomego podejmowania decyzji we wszystkich sprawach dotyczących ich zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego (np. ograniczenia w zakresie prawa do bezpiecznej aborcji czy dostępu do niektórych metod zapobiegania ciąży). Zwłaszcza młodzi ludzie napotykają bariery dotyczące ich praw reprodukcyjnych. Należy podjąć działania mające na celu zagwarantowanie pełnej realizacji praw reprodukcyjnych i seksualnych. Działania te obejmują:
  - przegląd polityki i ustawodawstwa w celu zidentyfikowania wszelkich barier utrudniających pełne korzystanie z praw reprodukcyjnych i seksualnych;
  - likwidację wszelkich barier w zakresie tych praw (poprzez nowelizację ustawodawstwa lub wprowadzenie koniecznych zmian w polityce).
- **Edukacja młodzieży ukierunkowana na naukę umiejętności życiowych.** Dostarczanie prostych informacji nie zapewni młodym ludziom niezbędnych umiejętności, by w pełni korzystać ze zdrowia reprodukcyjnego. Mowa tutaj o umiejętnościach negocjowania podejmowanych decyzji, radzenia sobie z konfliktami oraz asertywnego zachowania, które ściśle się wiążą z negocjowaniem społeczno-kulturowych ról płciowych i relacji między płciami. Wszelkie programy edukacyjne nastawione na promowanie umiejętności życiowych powinny wyraźnie uwzględniać kwestie równości płci.
- **Szkolenie osób pracujących w dziedzinie zdrowia reprodukcyjnego.** Odpowiednie przeszkolenie pomoże uwrażliwić osoby świadczące usługi w zakresie ochrony zdrowia na kwestie seksualności i równości płci. W połączeniu z nową wiedzą kliniczną szkolenie może również dać usługodawcom wiedzę i umiejętności, których potrzebują, by oferować szerszy zakres usług i traktować seksualność klientów w sposób nieoceniający.

## OSOBY PRACUJĄCE W DZIEDZINIE ZDROWIA REPRODUKCYJNEGO WRAŻLIWE NA KWESTIE SEKSUALNOŚCI I RÓWNOŚCI PŁCI<sup>74</sup>:

- traktują swoje klientki i klientów z szacunkiem;
- gromadzą informacje na temat życia seksualnego, partnerów i problemów klientek/klientów, żeby pomóc w określeniu ich potrzeb w zakresie zdrowia i planowania rodziny;
- pomagają klientkom/klientom w ocenie ryzyka dotyczącego chorób przenoszonych drogą płciową;
- określają, w jakim stopniu klientki/klienci sprawują kontrolę nad własnym życiem seksualnym oraz, w razie potrzeby, proponują metodę antykoncepcyjną, która może być stosowana bez wiedzy partnera, proponują, że porozmawiają z partnerem klientki albo uczą klientkę, jak negocjować decyzje w sprawach seksualnych;
- w czasie badania lekarskiego szukają objawów chorób przenoszonych drogą płciową lub śladów przemocy fizycznej bądź seksualnej.

Osoby tworzące politykę mogą wspierać szkolenie osób pracujących w dziedzinie zdrowia reprodukcyjnego poprzez współpracę z organizacjami pozarządowymi lub zawodowymi oraz opracowywanie i stosowanie zapisów na temat jakości opieki, uwzględniających perspektywę równości płci.

## Reforma służby zdrowia

### ***Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?***

W wielu krajach przechodzących transformację ustrojową przeprowadza się obecnie reformę służby zdrowia, która często obejmuje restrukturyzację finansowania usług i świadczeń zdrowotnych. Reforma służby zdrowia powinna mieć na celu poprawę dostępu do opieki zdrowotnej oraz podniesienie jej jakości. Oznacza to, że osoby tworzące politykę powinny uwzględniać takie kwestie jak ustalenie priorytetów w zakresie podstawowego koszyka świadczeń zdrowotnych, pokrycie kosztów, restrukturyzacja zasobów ludzkich, decentralizacja i udział społeczności lokalnej. Należy również rozważyć różne zagadnienia związane z równością płci.

**Położenie nacisku na podstawową opiekę i profilaktykę.** Wiele reform wiąże się z przejściem od usług wyspecjalizowanych do podstawowej opieki zdrowotnej (tj. regularnych konsultacji u internisty, który w razie potrzeby skieruje pacjentkę/pacjenta do specjalistów).

Ta zmiana prawdopodobnie będzie miała zróżnicowany wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn. Na przykład wyniki badań prowadzonych w wielu krajach pokazują, że mężczyźni rzadko korzystają z profilaktyki zdrowotnej i na ogół przejmują się swoim zdrowiem dopiero wtedy, kiedy „dzieje się coś złego”. Tym samym ryzykują, że nie zostaną objęci profilaktyką zdrowotną. Z drugiej strony kobiety mogą z niechęcią podchodzić do wizyt u ginekologa ustalonych za pośrednictwem lekarza rodzinnego.

**Restrukturyzacja zasobów ludzkich.** W krajach przechodzących transformację ustrojową zawód lekarski jest często zdominowany przez kobiety, jest także nisko wynagradzany. Wywiera to wpływ na włączanie kwestii równości płci do reformy służby zdrowia.

Przejście do podstawowej opieki zdrowotnej może stworzyć „nadwyżkę” specjalistów/specjalistek, zaś celem reformy jest doprowadzenie do bardziej efektywnych proporcji lekarzy przypadających na określoną liczbę pacjentów. W związku z tym trzeba wziąć pod uwagę wpływ reformy na szanse zatrudnienia kobiet, żeby to nie one głównie odczuły ekonomiczne konsekwencje restrukturyzacji.

Ponieważ w związku z reformą służby zdrowia pojawią się nowe stanowiska kierownicze, by pomóc w administrowaniu nowym systemem opieki zdrowotnej, trzeba zapewnić, aby przy rekrutowaniu menedżerów do służby zdrowia przestrzegano zasady równości płci. W przeciwnym razie istnieje duże ryzyko, że opieką zdrowotną będą zarządzać mężczyźni, ale wdrażać reformę będą kobiety, co doprowadzi do pionowej segregacji zawodowej (zob. podrozdział *Segregacja zawodowa* w rozdziale *Praca w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*). Z podobnych względów należy również z perspektywy równości płci przeanalizować rolę pielęgniarek w nowym systemie.

<sup>74</sup> Na podstawie *Reproductive Health Outlook*, op. cit.

Celem reformy służby zdrowia powinno być także podniesienie prestiżu i zarobków w zawodzie lekarskim, bez jednoznacznego przekazania kontroli nad tym sektorem wyłącznie mężczyznom.

**Wprowadzenie opłat za usługi i świadczenia zdrowotne oraz reforma finansowania.** Wiele reform służby zdrowia wiąże się z przejściem od systemu opieki zdrowotnej w całości finansowanego przez państwo do wprowadzenia opłat za niektóre usługi i świadczenia zdrowotne. Ta zmiana będzie miała odmienne następstwa dla kobiet i dla mężczyzn, ponieważ na ogół osiągają oni dochody różnej wielkości i korzystają z usług zdrowotnych w zróżnicowany sposób. Niektóre dane wskazują na przykład, że mężczyźni wydają więcej pieniędzy na usługi specjalistyczne niż kobiety. Być może dzieje się tak po prostu dlatego, że mogą sobie na nie pozwolić, podczas gdy kobiet na to nie stać. Kobiety są znacznie bardziej obciążone opieką nad dziećmi i osobami starszymi, co oznacza, że przeważnie ponoszą koszty ich opieki lekarskiej, które nieproporcjonalnie obciążają ich finanse. Wprowadzenie opłat za usługi i świadczenia zdrowotne może się również wiązać ze zwiększeniem zakresu „opieki domowej” zapewnianej pacjentom przez członków rodzin — co w tym wypadku może prowadzić do większego obciążenia kobiet pracą niezarobkową.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia następującego celu:

- **dostrzeżenie zróżnicowanych dla obu płci efektów reformy służby zdrowia** oraz wzięcie ich pod uwagę przy **planowaniu, wdrażaniu i monitorowaniu** działań związanych z reformą.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** W związku z restrukturyzacją zasobów ludzkich trzeba pamiętać, że równy dostęp do szans zatrudnienia jest jednym z imperatywów praw człowieka. W tym wypadku istotne jest również prawo do przystępnej finansowo opieki zdrowotnej.

**Wiarygodność.** Jednym z celów reformy służby zdrowia jest podniesienie jakości opieki zdrowotnej. Jeżeli kobiety lub mężczyźni nie będą przekonani, że reformy te spełniają ich potrzeby, stracą one na wiarygodności.

**Efektywność.** Ważnym celem reformy służby zdrowia powinno być zwiększenie efektywności systemu opieki zdrowotnej. Jeżeli jednak nie weźmie się pod uwagę zróżnicowanych ze względu na płeć sposobów korzystania z usług i świadczeń zdrowotnych, efektywność systemu może stać pod znakiem zapytania. Większe obciążenie kobiet opieką nad chorymi członkami rodziny może jednocześnie zmniejszyć produktywność całego rynku pracy.

**Jakość życia.** Zmiany na rynku pracy, które nieuchronnie będą się wiązać z utratą zatrudnienia, mogą mieć poważne konsekwencje ekonomiczne dla osób pracujących w sektorze medycznym (i ich rodzin).

### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn zatrudnionych w służbie zdrowia w następujących kategoriach: – kierownicy i administratorzy wysokiego szczebla; – pozostały personel administracyjny; – lekarze opieki podstawowej; – specjaliści; – pielęgniarki	Krajowy	Równowaga płci w różnych dziedzinach służby zdrowia. Należy zwrócić uwagę na dysproporcję płci na dobrze płatnych, cieszących się dużym prestiżem stanowiskach oraz gorzej płatnych i cieszących się mniejszym prestiżem	Stopień, w jakim reforma służby zdrowia wpływa na ten podział (albo będzie miała wpływ). W związku z tym w okresie reformy należy monitorować te zmiany i odnotowywać je oraz — jeśli to możliwe — przewidywać zmiany jeszcze przed wdrożeniem reform	Statystyki zatrudnienia
Średnia kwota przeznaczana rocznie przez kobiety i mężczyzn na opiekę zdrowotną	Krajowy; należy go oceniać przed i po reformie	Wszelkie różnice między kobietami i mężczyznami dotyczące zwiększenia ich wydatków na opiekę zdrowotną z powodu reformy		Budżety gospodarstw domowych*

\* Trzeba będzie opracować specjalną metodologię (ponieważ dane uzyskane z badań budżetów gospodarstw domowych nie zawsze są segregowane z podziałem na płeć), tak aby można było sprawdzić, jakie są różnice między zasobami kobiet i mężczyzn oraz wydatkami ponoszonymi przez nich na opiekę lekarską. Zob. podrozdział *Możliwe działania i punkty wyjścia*.

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Monitorowanie reform.** W wyniku przeglądu reform służby zdrowia, przeprowadzonego przez brytyjską organizację pozarządową, stwierdzono, że na razie trudno znaleźć konkretne przykłady zróżnicowanego wpływu reform na kobiety i mężczyzn. Przypisuje się to brakowi systematycznego monitorowania reform z perspektywy równości płci<sup>75</sup>. Ważne jest, aby skutki wszelkich reform monitorować z tej perspektywy (tzn. jaki wpływ będą miały na zdrowie oraz sytuację ekonomiczną kobiet i mężczyzn).
- **Analiza budżetów gospodarstw domowych z perspektywy równości płci.** Jedną z inicjatyw badawczych jest analiza wydatków gospodarstw domowych na opiekę zdrowotną. Warto zwrócić uwagę, że niewiele gospodarstw domowych funkcjonuje na zasadzie „wspólnego garnka”, zgodnie z którą zasoby są tak samo dostępne dla wszystkich członków gospodarstwa domowego. W związku z tym trzeba uważnie przeanalizować zasoby, którymi dysponują kobiety i mężczyźni oraz zróżnicowane priorytety przedstawicieli obu płci w zakresie wydatków.

## Dostęp do opieki zdrowotnej

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Fakt, że istnieją usługi medyczne i świadczenia zdrowotne nie oznacza jeszcze, że osoby ich potrzebujące mają do nich dostęp. Z badań wynika, że płeć kulturowa może odgrywać zasadniczą rolę w dostępie do tych usług i świadczeń.

Należy zatem przeanalizować z perspektywy równości płci następujące aspekty dostępu do opieki zdrowotnej:

**Dostępność i lokalizacja usług.** Czas jest cennym zasobem i może determinować dostępność usług. Na przykład fakt, że usługi oferowane są wyłącznie w czasie zwyczajowych godzin urzędowania stanowi przeszkodę dla osób pracujących zawodowo, które nie mogą się zwolnić z pracy, albo dla rodziców, którzy w ciągu dnia muszą się zajmować małymi dziećmi. Lokalizacja usług może zwiększyć lub zmniejszyć ich dostępność dla niektórych grup społecznych. Duże bariery napotykają zwłaszcza osoby zamieszkujące obszary wiejskie, muszą bowiem poświęcić dodatkowy czas i pieniądze na dojazd. Ze względu na różne role, jakie kobiety i mężczyźni odgrywają w domu i miejscu pracy, prawdopodobnie mogą mieć zróżnicowane potrzeby w kwestii dostępności i lokalizacji usług.

**Jakość opieki zdrowotnej i nastawienie osób świadczących usługi.** Jakość usług świadczonych pacjentom jest czynnikiem determinującym dostęp do opieki zdrowotnej — jeśli pacjenci uważają, że ich potrzeby nie są zaspokajane w odpowiedni sposób, mogą przestać korzystać z usług. Ważnym czynnikiem jest w tym wypadku brak wrażliwości personelu medycznego na kwestie równości płci.

**Determinanty ekonomiczne.** Ubóstwo (które odmiennie wpływa na sytuację kobiet i mężczyzn) jest wyraźnie powiązane ze złym stanem zdrowia. Choć z jednej strony zły stan zdrowia może się przyczyniać do pogłębiania ubóstwa, z drugiej strony ubóstwo ogranicza dostęp do usług o wysokiej jakości, ponieważ koszty leczenia lub usług medycznych są zbyt wygórowane dla niektórych pacjentek/pacjentów. Nawet te kobiety, które teoretycznie nie są „ubogie” na ogół nie mają takiego samego jak mężczyźni dostępu do zasobów ekonomicznych, co z kolei może mieć wpływ na ich dostęp do opieki zdrowotnej.

Zob. szerzej w podrozdziale *Ubóstwo w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*.

**Determinanty społeczne.** Społeczne role kobiet i mężczyzn wpływają na ich dostęp do usług i świadczeń zdrowotnych. Jeśli kobiety są przeciążone pracą niezarobkową i zarobkową, mogą nie mieć tego luksusu — czasu, który mogłyby przeznaczyć na korzystanie z potrzebnych usług zdrowotnych. Z drugiej strony bariery psychologiczne utrudniają mężczyznom, którzy są wyłączani z pracy niezarobkowej i obciążeni stereotypem „niezawodnego mężczyzny”, szukanie pomocy lekarskiej, a zwłaszcza korzystanie z usług w zakresie profilaktyki zdrowotnej.

<sup>75</sup> H. Reeves, *Health Sector Reform, Poverty and Gender Inequality*, „Development and Gender in Brief” 1998, z. 7: „Health and Well-being” (Institute of Development Studies, Brighton).

**Wiek i sprawność fizyczna.** Czynnikiem determinującym dostęp do opieki zdrowotnej może również być połączenie wieku i płci. Na przykład młode kobiety mogą napotykać bariery utrudniające korzystanie z tej opieki, zwłaszcza pod względem dostępu do usług z zakresu zdrowia seksualnego (m.in. do środków antykoncepcyjnych oraz bezpiecznej i legalnej aborcji) oraz prawa do poufności. Także młodzi mężczyźni mogą nie być objęci właściwą opieką zdrowotną i mieć trudności ze znalezieniem usług zaspokajających ich potrzeby. Bariery w dostępie do opieki zdrowotnej napotykają także osoby starsze, zwłaszcza te, które wraz z wiekiem stają się mniej sprawne ruchowo.

W związku z tym należy dążyć do realizacji następującego celu:

- zapewnienie kobietom i mężczyznom **pełnego oraz równego dostępu** do opieki zdrowotnej i służby zdrowia.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** Równy dostęp kobiet i mężczyzn do opieki zdrowotnej to kwestia równych praw, w związku z czym rządy mają obowiązek go zapewnić.

**Odpowiedzialność.** Ponieważ system opieki zdrowotnej jest przynajmniej w części finansowany z podatków na cele socjalne, obowiązkiem polityków jest zapewnienie kobietom i mężczyznom równego dostępu do usług oraz świadczeń zdrowotnych.

### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Odsetek kobiet i mężczyzn, którzy systematycznie (corocznie) poddają się badaniom kontrolnym	Krajowy	Dysproporcje między płciami pod względem korzystania z profilaktyki zdrowotnej. Zmniejszenie się dysproporcji może świadczyć o skuteczności podejmowanych działań	Powody niepoddawania się badaniom kontrolnym	Badania ankietowe
Czas, jaki kobiety i mężczyźni przeznaczają na wizyty u lekarza, z uwzględnieniem chodzenia do lekarza z dziećmi i osobami starszymi (liczba godzin w miesiącu)	Krajowy	Dysproporcje między płciami pod względem ilości czasu przeznaczonego na opiekę zdrowotną	Powody zwiększenia się lub zmniejszenia ilości czasu przeznaczonego na ten cel	Badania ankietowe
Jakość opieki, w tym także wrażliwość służby zdrowia na kwestie równości płci	Krajowy	Może wskazywać na uwrażliwienie służby zdrowia na kwestie równości płci w dostępie do opieki zdrowotnej		Badania „tajemniczego klienta”

\* Opis metodologii zob. w podrozdziale *Możliwe działania i punkty wyjścia*.

### **Możliwe działania i punkty wyjścia**

- **Badania.** Żeby lepiej zrozumieć aspekty opieki zdrowotnej mające związek z płcią kulturową, należy przeprowadzić:
  - **Badania ankietowe**, które pozwolą poznać cechy różnicujące zachowania kobiet i mężczyzn w sprawach opieki zdrowotnej, bariery, które napotykają w dostępie do opieki zdrowotnej, ich opinie na temat otrzymywanych świadczeń i usług zdrowotnych itp. Dane te będzie można wykorzystać jako wskaźnik pomiaru postępu (zob. wyżej), jeśli zostanie opracowana solidna metodologia, która pozwoli powtórzyć badania, a ich wyniki porównać w czasie.
  - **Badania „tajemniczego klienta”**, które polegają na przeprowadzeniu wywiadów z ochotnikami (albo poproszeniu ich o wypełnienie ankiety) w momencie, gdy wychodzą z placówki służby zdrowia, na temat jakości opieki zdrowotnej, którą właśnie otrzymali. Ankieterzy mogą też sami skorzystać z niektórych usług medycznych i samodzielnie ocenić ich jakość. Także w tym wypadku należy opracować metodologię, która zagwarantuje wiarygodność statystyczną.

- **Szkolenia pracowników/pracownic służby zdrowia uwrażliwiające na kwestie równości płci.** Wysoką jakością opieki zdrowotnej zapewni wsparcie pracowników/pracownic służby zdrowia w doskonaleniu ich umiejętności w zakresie świadczenia tej opieki. Może to obejmować organizowanie w czasie pracy seminariów szkoleniowych albo włączenie szkoleń uwrażliwiających na kwestie równości płci do programów nauczania szkół medycznych. Dobrym punktem wyjścia jest również współpraca ze stowarzyszeniami pracowników służby zdrowia w zakresie ustalania standardów jakościowych pracy.

## Przemoc związana z płcią

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Przemoc związana z płcią obejmuje m.in. gwałt, napastowanie, groźby użycia przemocy, molestowanie, poniżanie, wymuszoną izolację towarzyską, choć nie ogranicza się tylko do tych form. **Przemoc seksualna** oznacza wszelkie niechciane zachowanie lub czynność o podłożu seksualnym albo narażenie na przemoc seksualną ze strony drugiej osoby. Inną szeroko rozpowszechnioną formą przemocy jest przemoc domowa. Badania przeprowadzone w prawie czterdziestu krajach ujawniają, że od jednej dziesiątej do ponad połowy kobiet było bitych przez swoich partnerów<sup>76</sup>. **Przemoc domowa** obejmuje także gwałt i napastowanie seksualne. Przemoc jest zagadnieniem skomplikowanym, wieloaspektowym, musi się nim zajmować wiele instytucji. Jednocześnie przemoc związana z płcią wiąże się ściśle z problemem zdrowia, w związku z czym przemoc należy traktować jako **poważne zagrożenie dla zdrowia publicznego**<sup>77</sup>.

Przemoc związana z płcią wiąże się ściśle z tradycyjnymi rolami płciowymi i definicjami męskości<sup>78</sup>. To prawda, że mężczyźni stosują przemoc wobec kobiet, ale stosują ją także wobec innych mężczyzn, co również może mieć katastrofalne skutki zdrowotne, społeczne i ekonomiczne. Fakt, że przemoc (zwłaszcza przemoc domowa oraz stosowana przez mężczyzn wobec innych mężczyzn) jest w wielu krajach świata „społecznie akceptowana” pokazuje, jak ważne jest **przekształcenie przyjętych ról płciowych** i stereotypów, żeby **zapobiegać** takiej przemocy.

**Zapewnienie opieki ofiarom przemocy** ma również ważne implikacje związane z płcią kulturową. Kobiety często niechętnie składają doniesienia w sprawie przemocy, której padły ofiarą, ponieważ:

- nastawienie społeczne wobec przemocy oraz wobec kobiet sprawia, że kobiety nierzadko czują się **zawstyżone lub nawet odpowiedzialne** za przemoc, której doznały;
- kobiety — nie bez powodu — boją się **zemsty** ze strony sprawcy w przypadku złożenia doniesienia o przemoc;
- kobiety są często „**wiktyimizowane po raz drugi**” przez system opieki zdrowotnej lub system sprawiedliwości, w których powinny znaleźć wsparcie i ochronę;
- kobiety mogą nie mieć **zaufania** do systemu opieki zdrowotnej i systemu sprawiedliwości, a w związku z tym nie wierzą, że systemy te udzielą im pomocy;
- społeczna akceptacja przemocy może mieć ten skutek, że kobiety po prostu będą traktowały ból i poniżenie jako „**normalną część życia**”.

Z powodu **rozpowszechnionych stereotypów męskości** także mężczyźni rzadko opowiadają o swoich traumatycznych przeżyciach związanych z przemocą, której doświadczyli w życiu. Oczekuje się od nich, że „przyjmą to po męsku”, zaś walkę na pięści z innymi mężczyznami uważa się po prostu za „rytuał przejścia” lub męskie „wygłupy” — mimo że przemoc ta jest często niechciana i może mieć poważne konsekwencje. Niestety, przemoc mężczyzn wobec innych mężczyzn rzadko postrzegana jest jako **zachowanie aspołeczne** lub problem społeczny.

W związku z tym należy dążyć do realizacji następujących **celów**:

- **podniesienie świadomości społecznej** na temat przemocy związanej z płcią, będącej poważnym zagrożeniem dla zdrowia publicznego;
- podjęcie odpowiednich kroków, by zapobiegać przemocy i zapewnić opiekę jej ofiarom, uwzględniając przy tym perspektywę równości płci.

Celem ostatecznym powinno być **wyeliminowanie** z życia społecznego **przemocy związanej z płcią**.

<sup>76</sup> *Reproductive Health Outlook*, op. cit.

<sup>77</sup> Należy jednak zauważyć, że przemoc to nie tylko kwestia dotycząca sektora zdrowia — trzeba ją również rozpatrywać z perspektywy ustawodawstwa i sprawiedliwości, stosowania prawa, edukacji, mediów i usług socjalnych.

<sup>78</sup> *Reproductive Health Outlook*, op. cit.

## Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Sprawiedliwość.** Podstawowym prawem człowieka, przysługującym wszystkim ludziom, jest wolność od przemocy, czyli prawo do bycia wolnym od okrutnego, poniżającego lub krzywdzącego traktowania.

**Efektywność.** Choć krzywda wyrządzona jednostce na skutek przemocy powinna być głównym przedmiotem zainteresowania w działaniach mających na celu zapobieganie i postępowanie wobec przemocy, politycy powinni pamiętać, że skutki przemocy sięgają znacznie dalej — nie ograniczają się wyłącznie do krzywdy fizycznej i psychicznej wyrządzonej ofierze.

Przemoc bynajmniej nie jest tania. Na przykład w badaniach przeprowadzonych w Kanadzie w 1995 roku wykazano, że konsekwencje przemocy wobec kobiet kosztują kraj rocznie 1,5 miliarda dolarów kanadyjskich. Patrząc już tylko z tego punktu widzenia, należy stwierdzić, że rządy nie mogą sobie pozwolić na ignorowanie przemocy związanej z płcią i muszą ją traktować jako ważny problem polityczny.

**Jakość życia.** Kobiety, które doświadczają przemocy, bez wątpienia doznają ogromnego uszczerbku na zdrowiu psychicznym i fizycznym. Bank Światowy oszacował, że kobiety w wieku rozrodczym, w zależności od regionu, tracą z powodu przemocy domowej i gwałtu 5–16% zdrowych lat życia bądź umierają albo zostają trwale okaleczone. Kobiety, które doznały przemocy fizycznej i seksualnej są bardziej narażone na schorzenia natury ginekologicznej, nieplanowaną ciążę, aborcję dokonywaną w niebezpiecznych warunkach, choroby przenoszone drogą płciową, komplikacje w czasie ciąży, poronienia, zapalenia dróg rodnych, a ich dzieci często mają niską wagę urodzeniową. Przemoc powoduje również problemy psychiczne, takie jak depresje, stany lękowe, stres pourazowy i próby samobójcze<sup>79</sup>. Nie można więc ignorować przemocy, gdyż stanowi ona poważne zagrożenie dla zdrowia publicznego.

**Reakcja łańcuchowa.** Fizyczne i psychologiczne skutki przemocy przenikają wszystkie sfery życia — narażenie na przemoc może prowadzić do izolacji towarzyskiej i zachowań aspołecznych, ogranicza szanse ekonomiczne, powoduje niechęć do angażowania się w działalność polityczną, społeczną czy edukacyjną. Przemoc może mieć głęboki wpływ na dzieci, które są jej świadkami. Akceptacja i dalsze stosowanie przemocy to cykl, którego przerwanie wymaga podjęcia jednorodnych i bezpośrednich działań.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Rozmiary przemocy fizycznej, psychicznej i seksualnej mężczyzn wobec kobiet	Krajowy; badania należy powtórzyć i porównać w czasie	Jeżeli badanie zostanie dobrze zaprojektowane, dzięki niemu będzie można uzyskać ważne, szczegółowe dane na temat charakteru przemocy, najczęstszych sprawców (rodzina, obcy i in.) oraz emocjonalnych i fizycznych skutków przemocy		Badania ankietowe*
Odsetek kobiet i mężczyzn, którzy zgłaszają przypadki: – przemocy seksualnej; – przemocy fizycznej	Krajowy (można oceniać także na innych poziomach)	Gotowość ofiar do zgłaszania przypadków przemocy może być wskaźnikiem zaufania do wymiaru sprawiedliwości, wrażliwości policji i funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości na kwestie równości płci, tabu związanych z niektórymi formami przemocy	Należy podkreślić, że zgłoszone przypadki przestępstw na ogół nie odzwierciedlają rzeczywistych rozmiarów przemocy	Statystyki przestępczości
Wydatki z budżetu przeznaczone na: – zapobieganie przemocy; – opiekę lekarską i rehabilitację ofiar przemocy	Krajowy (albo także budżet lokalny)	Finansowe (a tym samym i polityczne) zobowiązanie do zwalczania przemocy i radzenia sobie z jej skutkami		Przegląd budżetu

\* Należy opracować specjalną metodologię (którą można zaadaptować z innych krajów), zaś ankieterki/ankieterzy muszą być przeszkoleni, żeby wyniki badania były wiarygodne.

<sup>79</sup> Ibidem.



### **Możliwe działania i punkty wyjścia**

- **Pogłębione badania socjologiczne.** Doświadczenia z wielu krajów świata ujawniły jedną wspólną tendencję: ludzie na ogół niechętnie opowiadają o swoich przeżyciach związanych z doznaniem przemocy z powodu wstydu i tabu, które najczęściej przesłaniają ten problem. Dlatego osoby tworzące politykę muszą zdawać sobie sprawę z tego, że oficjalne statystyki zgłoszonych przypadków przestępstw albo ogólne badania ankietowe nie zawierają wiarygodnych danych dotyczących rzeczywistych rozmiarów i charakteru przemocy związanej z płcią.

*W celu uzyskania wiarygodnych danych pogłębione badania socjologiczne powinny być przeprowadzone w odpowiednich warunkach (tj. gwarantujących pełną anonimowość, prywatność i poufność) przez odpowiednio przeszkolony i przygotowany zespół badawczy, uwrażliwiony na kwestie równości płci. Wyniki takich badań będą pomocne w opracowaniu i realizacji odpowiednich planów zapobiegania przemocy oraz zapewnienia wsparcia osobom jej doświadczającym.*

- **Szkolenie personelu medycznego i przedstawicieli innych zawodów.** Pracownicy/pracownice służby zdrowia, podobnie jak przedstawicielki/przedstawiciele systemu sprawiedliwości i policji, muszą być odpowiednio przeszkoleni, aby właściwie postępować z osobami doznającymi przemocy, żeby ich „powtórnie nie wiktyimizować”. Należy umożliwić ofiarom przemocy podejmowanie samodzielnych i świadomych decyzji w sprawie zgłoszenia zawiadomienia o przestępstwie, podania się obdukcji lekarskiej i wystąpienia na drogę sądową.
- **Podnoszenie świadomości na temat przemocy wśród mężczyzn.** W celu zapobiegania przemocy wśród mężczyzn należy podnosić świadomość na temat jej negatywnych skutków. W wielu społeczeństwach tego rodzaju przemoc jest tak mocno zakorzeniona i powszechnie akceptowana, że widok dwóch mężczyzn robiących sobie fizyczną krzywdę uważa się za rzecz zupełnie normalną. Przyczyny tej przemocy wiążą się bez wątpienia z męskimi rolami płciowymi i należy brać je pod uwagę przy opracowywaniu programów profilaktycznych.
- **Instytucjonalizacja podejścia wielodyscyplinarnego** może polegać na powoływaniu nieformalnych lub formalnych międzyresortowych grup roboczych, które mają się zająć problemem przemocy. Ich członkowie/członkinie powinni się rekrutować z resortu sprawiedliwości i stosowania prawa, pomocy społecznej i zdrowia, edukacji oraz innych odpowiednich instytucji rządowych.
- **Pomoc państwa (lub władz lokalnych) dla usług z zakresu interwencji kryzysowej i wsparcia dla ofiar przemocy.** Przemoc jest wciąż dość powszechnym zjawiskiem, w związku z czym konieczny jest system wsparcia i poradnictwa, w którego ramach kobiety i mężczyźni uzyskają pomoc potrzebną do uporania się z traumą. Usługi te są często najskuteczniejsze wówczas, gdy są organizowane przez samorządy lokalne. Skuteczną i ekonomiczną formą świadczenia tych usług jest współpraca z organizacjami działającymi w danej społeczności albo z innymi organizacjami pozarządowymi.

## **UBÓSTWO**

*Problematyka ubóstwa i jego likwidacji jest zagadnieniem wielosektorowym, które należy włączyć w wiele programów i inicjatyw politycznych. Jednocześnie ważne jest, aby przeanalizować ubóstwo jako odrębną kwestię, zwłaszcza w odniesieniu do ram koncepcyjnych i metodologicznych, na podstawie których tworzy się i realizuje inicjatywy mające na celu łagodzenie jego rozmiarów.*

### **Definiowanie ubóstwa z perspektywy równości płci**

#### **Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?**

Ubóstwo ma płęć. Innymi słowy — kobiety i mężczyźni odczuwają je w zróżnicowany sposób:

- ubóstwo kobiet i mężczyzn jest często spowodowane odmiennymi czynnikami;
- skutki ubóstwa są odmienne dla kobiet i mężczyzn;
- kobiety i mężczyźni często przyjmują odmienne strategie radzenia sobie z ubóstwem.

Sposób, w jaki w polityce lub w programach definiuje się i rozumie ubóstwo w dużym stopniu określa rolę, jaką płęć kulturowa odgrywa w programach zmniejszania ubóstwa. Bardzo wąskie rozumienie

ubóstwa nie ujawni wzajemnego oddziaływania czynników, które powodują nierówność płci, a tym samym utrudniają zajęcie się ubóstwem w perspektywie płci. Definiując ubóstwo, należy wziąć pod uwagę następujące kwestie:

### **Ubóstwo w jakim sensie?**

W ujęciu konwencjonalnym ubóstwo uważa się za związane w dużym stopniu z konsumpcją i dochodem — bycie biednym oznacza brak dochodu, a w związku z tym brak środków, by konsumować dobra i usługi. Podejście to ogranicza analizę ubóstwa z perspektywy równości płci, ponieważ nawet jeśli kobiety i mężczyźni mają podobne dochody, wyniki badań pokazują, że ich doświadczenia związane z ubóstwem mogą być bardzo zróżnicowane, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę ich różne obowiązki i możliwości w zakresie modeli konsumpcji.

W ciągu ostatnich lat definicja ubóstwa została jednak poszerzona i przeformułowana na „ubóstwo człowieka”, co odnosi się do braku szans i wyborów, czyli możliwości „znośnego” życia<sup>80</sup>. Przyjęcie takiego podejścia pozwala nie tylko na zdefiniowanie przejawów ubóstwa, ale także na wyjaśnienie jego przyczyn. Ułatwia również lepsze zrozumienie tego, w jaki sposób płeć kulturowa wpływa na ubóstwo, ponieważ obejmuje takie zjawiska jak ubóstwo podejmowania decyzji, ubóstwo czasu, ubóstwo środków samostanowienia — czyli wszystkie kwestie, na które w dużym stopniu wpływa płeć.

### **Ubóstwo: rezultat czy proces?**

Rozumienie ubóstwa jako statycznego „rezultatu” ogranicza zakres podejmowania odpowiednich działań. Ubóstwo należy zatem postrzegać jako proces, zaś przedmiotem analizy powinny być skomplikowane wzajemne oddziaływania szerokiej gamy czynników, które prowadzą do ubóstwa. O ile w pierwszym podejściu zadaje się po prostu pytanie: „Kto jest biedny?”, o tyle w drugim pyta się bardziej radykalnie: „Dlaczego te osoby są biedne?”.

Jest to szczególnie istotne dla włączania perspektywy równości płci, ponieważ samo porównanie wskaźników ubóstwa kobiet i mężczyzn niewiele nam powie o instytucjach społecznych, ekonomicznych i kulturowych, które powodują, że kobiety i mężczyźni inaczej doświadczają ubóstwa. Analiza ta ma istotne znaczenie dla opracowania skutecznych strategii redukcji ubóstwa, które doprowadzą do transformacji tych instytucji i ograniczenia źródeł ubóstwa.

### **Wzajemne powiązania: ubóstwo i płeć**

Istotne jest rozważenie ubóstwa jako „kwestii równości płci”. Musimy się również zastanowić, w jaki sposób równość płci (i wzmocnienie pozycji kobiet) dotyczy kwestii ubóstwa. Innymi słowy, wszelkie strategie mające wzmocnić równość płci muszą rozważyć, w jaki sposób ubóstwo przyczynia się do nierówności kobiet i mężczyzn.

Należy zatem dążyć do realizacji następujących **celów**:

- zapewnienie, aby **perspektywa równości płci** została włączona w sposób rozumienia ubóstwa w kontekście polityki;
- zapewnienie, aby ubóstwo było definiowane i postrzegane jako ubóstwo dotyczące **człowieka**, a nie tylko związane z dochodami, oraz jako **złożony proces**, a nie tylko rezultat — dzięki temu będzie można lepiej wyjaśnić skomplikowaną specyfikę płci kulturowej wpisanej w kontekst ubóstwa.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Efektywność.** „Nierówność płci w życiu ekonomicznym staje się czynnikiem powodującym permanentne ubóstwo wszystkich członków gospodarstwa domowego oraz powielanie ubóstwa z pokolenia na pokolenie”<sup>81</sup>. Innymi słowy, równość płci wiąże się ściśle z samym ubóstwem, a nie tylko z ubóstwem kobiet. Zwiększenie równości płci zmniejsza ubóstwo kobiet i mężczyzn oraz osób będących na ich utrzymaniu, a tym samym przyczynia się do wzrostu wydajności i zdolności produkcyjnych całego społeczeństwa.

<sup>80</sup> N. Catagay, *Gender and Poverty*, UNDP SEPED Working Paper Series, WP 5, UNDP, New York 1998, s. 7.

<sup>81</sup> Ibidem, s. 11.

**Jakość życia i wzajemne powiązania społeczne.** Walka z ubóstwem powinna polegać na dążeniu do poprawy jakości życia — a nie tylko zwiększenia dochodów — osób biednych. W związku z tym absolutnie kluczowe znaczenie przy definiowaniu ubóstwa ma analiza uwzględniająca perspektywę równości płci: pozwoli ona wyjaśnić takie kwestie jak władza i redystrybucja środków w gospodarstwie domowym, kulturowe i społeczne bariery autonomii, dostęp do procesów podejmowania decyzji. Dzięki temu spojrzenie przez pryzmat płci kulturowej pozwoli ukonkretnić wymiar ubóstwa bezpośrednio związanego z człowiekiem.

**Reakcja łańcuchowa.** Na całym świecie można stwierdzić istnienie ścisłego związku między nierównością płci a ogólnym poziomem ubóstwa<sup>82</sup>. Nierówność płci i ubóstwo należy zatem postrzegać jako „reakcję łańcuchową” albo nawet „błędne koło”. Walka z ubóstwem jest skuteczna jedynie wówczas, gdy bierze się pod uwagę nierówność płci. Jeśli z kolei problemu ubóstwa nie włączamy do programu równości płci, wówczas nie osiągniemy pełnej równości płci. Postrzeganie ubóstwa i płci kulturowej jako kompleksu wzajemnie powiązanych zagadnień pomoże nie tylko zmniejszyć ubóstwo, ale także osiągnąć równość płci.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Uwzględnianie analizy z perspektywy równości płci (tj. konkretne informacje na temat zróżnicowanego wpływu ubóstwa na sytuację kobiet i mężczyzn) w definiowaniu ubóstwa przez rząd	Krajowy	Zadeklarowane przez rząd zobowiązanie do zintegrowanego postrzegania ubóstwa i płci kulturowej	W jakim stopniu podstawy teoretyczne są przekształcane w efektywne rozwiązania	Analiza koncepcyjnych i strategicznych dokumentów rządowych dotyczących ubóstwa

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Przegląd literatury przedmiotu.** Ani równość płci, ani ubóstwo nie są łatwymi problemami politycznymi. Na szczęście przeprowadzono wiele szczegółowych badań, w których analizuje się ich wzajemne powiązania. Dla osób tworzących politykę w zakresie ubóstwa pierwszym ważnym krokiem będzie zapoznanie się z literaturą przedmiotu. Choć ta wytyczna w sprawie polityki równości płci stanowi wprowadzenie do problematyki ubóstwa i płci kulturowej, być może będą Państwo chcieli przygotować bardziej szczegółowy instruktaż dla swoich współpracowników i współpracowniczek oraz innych decydentów na temat związków ubóstwa z płcią kulturową, aby pokazać, w jaki sposób odnoszą się one do sytuacji danego kraju. Pomoże to zadeklarować wolę polityczną i przyjąć zobowiązanie do uwzględniania perspektywy równości płci w kontekście ubóstwa.
- **Instruktaże i szkolenia.** Kolejnym krokiem jest przeprowadzenie szkoleń albo seminariów instruktażowych na temat wzajemnych powiązań między ubóstwem a płcią kulturową. Pozwoli to nie tylko uzyskać dodatkowe informacje, ale także stworzy forum do dyskusji. Przy ustosunkowywaniu się do pewnych kwestii, które mogą się pojawić w toku dyskusji, pomocna może być poniższa tabela.

<sup>82</sup> Ibidem.

## REAGOWANIE NA OPÓR WOBEC POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

### Kwestie, które mogą się pojawić

### Punkty do przedyskutowania/zareagowania

*Rozmawiamy przecież o ubóstwie, a nie o równości płci.*

Przywołaj wyniki badań na temat ubóstwa i płci kulturowej, które pokazują, że:

- wśród osób biednych w ogromnym stopniu przeważają kobiety;
- dyskryminacja kobiet oznacza, iż napotykają one różne bariery utrudniające radzenie sobie z ubóstwem i wychodzenie z biedy;
- kobiety i mężczyźni stosują odmienne strategie radzenia sobie z ubóstwem.

Czy w związku z tym wiarygodna jest koncepcja ubóstwa, która w ogóle nie bierze pod uwagę czynnika płci kulturowej?

*Płeć nie jest przecież jedyną zmienną, którą należy wziąć pod uwagę.*

Biorąc pod uwagę wszystkie informacje, wiemy, że płeć jest istotną zmienną. Koncepcje ubóstwa, które nie uwzględniają kwestii płci kulturowej będą prawdopodobnie niepełne i mylne.

W zależności od danego kraju na potencjał oraz na to, „kto co dostanie” mogą wpływać również inne czynniki, takie jak rasa, przynależność etniczna, religia, stan cywilny lub wiek — należy je uwzględnić jako podstawę segregowania danych przy analizie ubóstwa, ale nie wolno jednocześnie pominąć kategorii płci kulturowej.

*Czy musimy tak wyraźnie koncentrować się na płci kulturowej przy definiowaniu ubóstwa? — przecież wiadomo, że kobiety i mężczyźni odgrywają różne role.*

Jeśli kategoria płci kulturowej nie jest wyraźnie uwzględniona w dokumentach koncepcyjnych, jaką można mieć gwarancję, że perspektywa równości płci zostanie przyjęta w konkretnych programach czy działaniach?

## Pomiar ubóstwa

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Sposób zdefiniowania ubóstwa wyznaczy kierunek polityce i podejmowanym działaniom. Z kolei sposób pomiaru ubóstwa będzie miał wpływ na działania i rezultaty, ponieważ pomiary te ustalają parametry wskaźników, grup docelowych i celów.

Jednym z największych, a zarazem najbardziej podstawowych problemów jest w tym wypadku niedobór danych potrzebnych do analizy ubóstwa z perspektywy równości płci, m.in. katastrofalny brak niezbędnych danych ekonomicznych i społecznych, które pozwalają na analizowanie charakteru ubóstwa z uwzględnieniem specyfiki płci kulturowej, a zwłaszcza takich, które można by było porównać w czasie. Ponadto analiza z perspektywy równości płci procesów, które prowadzą do ubóstwa oraz strategii radzenia sobie z nim i wychodzenia z biedy wymaga nie tylko wskaźników społecznych i ekonomicznych, ale także danych jakościowych, których jest jeszcze mniej<sup>83</sup>.

Analiza ubóstwa z perspektywy równości płci wymaga zwrócenia uwagi na następujące kwestie przy gromadzeniu niezbędnych danych.

**Cechy ubóstwa poddawane pomiarowi.** Stwierdzenie, że ktoś jest od kogoś „biedniejszy” nie jest ani precyzyjne, ani szczególnie użyteczne. Na przykład twierdzi się często, że kobiety są „najbiedniejsze z biednych”<sup>84</sup>, co jest wieloznaczne i nie musi się wiązać z ubóstwem. Pomiary ubóstwa powinny zatem być konkretne, należy wyraźnie sprecyzować, które aspekty ubóstwa mierzą:

- **rozmiary ubóstwa** — na przykład poniżej określonego przez rząd poziomu ubóstwa żyje znacznie więcej gospodarstw domowych, w których główną żywicielką rodziny jest kobieta niż takich, w których głównym żywicielem jest mężczyzna;

<sup>83</sup> S. Razavi, *Gendered Poverty and Social Change: An Issues Paper*, UNRISD Discussion Paper 1998, nr 94.

<sup>84</sup> *Platforma działania (Platform of Action)*, dokument końcowy Międzynarodowej Konferencji na rzecz Ludności i Rozwoju, Kair 1994.

- **dotkliwość ubóstwa** — na przykład średni poziom dochodów osiąganych przez gospodarstwa domowe żyjące poniżej granicy ubóstwa, w których główną żywicielką rodziny jest kobieta, jest znacznie niższy niż w gospodarstwach, w których głównym żywicielem jest mężczyzna;
- **tempo wzrostu ubóstwa** — na przykład liczba gospodarstw domowych żyjących poniżej granicy ubóstwa, w których główną żywicielką rodziny jest kobieta, rośnie znacznie szybciej niż liczba gospodarstw domowych, w których głównym żywicielem jest mężczyzna.

*W każdym przypadku potrzebna jest perspektywa równości płci. Jednocześnie powinniśmy wystrzegać się uogólnień na temat „feminizacji ubóstwa”, ponieważ badania pokazują ogromne zróżnicowanie charakteru ubóstwa ze względu na płeć — nie tylko w różnych regionach i krajach, ale także wśród poszczególnych klas społecznych oraz w ciągu życia kobiet i mężczyzn<sup>85</sup>.*

**Gospodarstwa domowe jako poziom pomiaru.** Od lat siedemdziesiątych gospodarstwo domowe było najczęściej stosowaną jednostką analizy w pomiarach ubóstwa. O ile okazało się ono użytecznym i strategicznym punktem odniesienia do zrozumienia relacji między płciami, o tyle perspektywa ta pomija różnice w samym gospodarstwie domowym, natomiast założenia na temat stosunków panujących w gospodarstwie domowym w znacznym stopniu wpływają na wnioski wyciągane na temat charakteru ubóstwa.

Na przykład analizy oparte na założeniu, że gospodarstwami domowymi kierują „altruistyczni” mężczyźni, którzy „pomagają chronić rodzinę przed kryzysem i katastrofami”, każą postrzegać relacje władzy w gospodarstwie domowym w kontekście płci kulturowej, przy czym kobiety mogą nie korzystać w równym stopniu z zasobów i dochodu, mimo że wnoszą równy albo nawet większy wkład w postaci pracy niezarobkowej. W takim razie alternatywnie gospodarstwa domowe można rozumieć jako miejsce produkcji i redystrybucji.

Optymalnym rozwiązaniem byłaby analiza gospodarstw domowych jako miejsca napięć i współpracy, w której rodzinę postrzega się jako „pełną sprzeczności instytucję, w której na poziomie mikro rozgrywane są władza, relacje uczuciowe i dystrybucja zasobów”<sup>86</sup>. Trzeba jednak również wziąć pod uwagę fakt, że w badaniach ankietowych gospodarstw domowych nie da się określić indywidualnego poziomu ubóstwa i w związku z tym należy szukać alternatywnych rozwiązań.

**Metodologia.** Do stworzenia pełnego obrazu ubóstwa z perspektywy równości płci potrzebne są zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe. Ilościowe dane statystyczne dotyczące ubóstwa segregowane z podziałem na płeć dadzą jedynie ograniczony ogląd tego, w jaki sposób ubóstwo wpływa na kobiety (lub mężczyzn), ponieważ prawdopodobnie pominią kluczowe, choć trudne do ilościowego zmierzenia czynniki, takie jak stres, niska samoocena i zależność od innych<sup>87</sup>.

Podobnie, o czym już wcześniej była mowa, przeglądy budżetów gospodarstw domowych z łatwością generują policzalne i porównywalne mierniki ubóstwa (dochód, wydatki, konsumpcja), ale rzucają niewiele światła na różnice w ubóstwie kobiet i mężczyzn w ramach jednego gospodarstwa domowego<sup>88</sup>. Metodologia ta powinna więc być uzupełniona o materiał zgromadzony na podstawie studiów przypadków i jakościowych badań socjologicznych.

Dokonując pomiaru ubóstwa, należy zatem przestrzegać następujących warunków:

- zapewnienie, aby gromadzone i prezentowane dane były **segregowane według płci**;
- stosowanie **metodologii uzupełniającej**, żeby odkryć te aspekty ubóstwa, które się wiążą z płcią kulturową zarówno w gospodarstwie domowym, jak i na poziomie indywidualnym;
- zapewnienie, aby w analizie danych stosowano **perspektywę równości płci**;
- zapewnienie, aby gromadzone i prezentowane dane były **segregowane z uwzględnieniem innych kategorii** (takich jak wiek, stan cywilny, przynależność etniczna, region zamieszkania), co pozwoli wyjaśnić różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn.

### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

**Wiarygodność i odpowiedzialność.** Biorąc pod uwagę szeroko udokumentowany materiał pokazujący, że kobiety i mężczyźni doświadczają ubóstwa i radzą sobie z nim w odmienny sposób, wszelkim pomiarom ubóstwa ignorującym perspektywę równości płci będzie brakowało wiarygodności i zasadności oraz najprawdopodobniej nie będą one kompletne.

<sup>85</sup> S. Razavi, *Gendered Poverty...*, op. cit., s. ii.

<sup>86</sup> L. Beneria, S. Bisnath, *Gender and Poverty: An Analysis for Action*, Gender in Development Monograph Series nr 2, UNDP, New York 1996, s. 14.

<sup>87</sup> Ibidem, s. 15.

<sup>88</sup> S. Razavi, *Gendered Poverty...*, op. cit., s. 5.

Osoby tworzące politykę ponoszą odpowiedzialność za fundusze, które wydają na pomiar ubóstwa — są to często dość pokaźne kwoty, biorąc pod uwagę, że potrzebna jest dokładna analiza i szczegółowe instrumenty pomiaru. Obowiązkiem twórców polityki jest pomiar ubóstwa i przedstawienie tego zjawiska w sposób możliwie najbardziej kompletny i precyzyjny, z czym wiąże się ściśle perspektywa równości płci.

**Efektywność.** Kobiety i mężczyźni doświadczają ubóstwa w zróżnicowany sposób. Jeśli różnice te nie staną się przedmiotem pomiarów, wówczas wszelkie inicjatywy zaplanowane na podstawie tych danych będą nieskuteczne.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Istnienie danych jakościowych i wskaźników pomiaru ubóstwa	Sektorowy	Jeśli nie ma danych jakościowych, prawdopodobnie nie zostanie przeanalizowany ważny wymiar płci kulturowej	W jakim stopniu w danych jakościowych uwzględnia się i analizuje kategorię płci kulturowej	Przegląd źródeł
Istnienie danych dotyczących ubóstwa posegregowanych na poziomie gospodarstwa domowego	Sektorowy	Dane dotyczące gospodarstwa domowego, które nie będą segregowane według różnych kategorii, nie określą nierówności w gospodarstwie domowym mających związek z płcią kulturową		Przegląd źródeł

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Stosowanie zróżnicowanych metod.** Przy prowadzeniu badań i analizowaniu ubóstwa, zwłaszcza z perspektywy równości płci, osoby tworzące politykę powinny promować stosowanie metod ilościowych i jakościowych. Stosowanie wielu metod pomoże ujawnić uprzedzenia płciowe, które mogą być charakterystyczne dla jednej metody.
- **Oszacowanie partycypacji w ubóstwie.** Jest to badanie uczestniczące, w ramach którego sami ubodzy wskazują kryteria analizy ubóstwa oraz definiują, co to znaczy „być biednym”. Ze względu na charakter uczestniczący badanie to może proponować bardziej jakościową analizę ubóstwa, uwzględniającą także perspektywę równości płci, która może być pominięta przy pomiarach ilościowych. Oszacowania takie mogą jednak być stronnicze wobec jednej z płci, jeśli grupa badanych zostanie dobrana w nieodpowiedni sposób. W związku z tym należy zagwarantować włączenie opinii zarówno kobiet, jak i mężczyzn<sup>69</sup>.

## Inicjatywy na rzecz likwidacji ubóstwa

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Jeżeli w definicji ubóstwa i jego pomiarach została uwzględniona perspektywa równości płci, wydawałoby się, że logicznym tego następstwem będzie jej odzwierciedlenie w planowaniu i realizacji działań służących likwidacji ubóstwa. Niestety, nie zawsze tak jest. Czasami przy tworzeniu strategii i programów gubi się kluczowe dane, które podkreślają znaczenie płci kulturowej. Jednocześnie, ze względu na skomplikowane wzajemne powiązania płci kulturowej i ubóstwa, „dodanie” perspektywy równości płci do programów likwidacji ubóstwa jest niewystarczające — perspektywa ta od samego początku powinna towarzyszyć projektowaniu wszelkich tego typu programów.

Problemem jest również zła koordynacja inicjatyw na rzecz likwidacji ubóstwa oraz inicjatyw na rzecz równości płci. Mimo że w każdej z tych dziedzin prowadzone są innowacyjne i postępowe działania, nie dochodzi do „krzyżowania się obu tych inicjatyw”, co powoduje, że programy dotyczące ubóstwa całkowicie ignorują perspektywę równości płci.

<sup>69</sup> N. Catagay, *Gender and Poverty...*, op. cit., s. 9.

*W raporcie UNDP z 2000 roku stwierdzono, że nierówność płci nie jest postrzegana jako źródło ubóstwa w większości ocenionych programów dotyczących jego likwidacji. Istnieją jednak znaczne różnice między płciami w doświadczaniu ubóstwa, którymi jak najszybciej trzeba się zająć<sup>90</sup>.*

Przegląd inicjatyw na rzecz zmniejszenia ubóstwa pokazuje, że jeśli już dodaje się „perspektywę równości płci”, to prawie zawsze w formie działań na małą skalę, adresowanych na ogół do kobiet. Tego rodzaju podejście ma następujące negatywne skutki:

- marginalizuje kwestię równości płci jako problem „odrębny”, zamiast traktować ją jako integralny aspekt problemów i rozwiązań związanych z ubóstwem;
- działania prowadzone na małą skalę docierają zazwyczaj jedynie do części społeczności, do której są skierowane (np. do „biednych kobiet”);
- ma ograniczony zakres, najczęściej zajmując się „praktycznymi” potrzebami kobiet, a nie zwracając uwagi na konieczność przekształcenia instytucji społecznych i gospodarczych w taki sposób, aby zapewniały trwałe rozwiązania mające na celu wyeliminowanie ubóstwa kobiet; nie dostrzega w nieodpłatnej pracy kobiet bariery uniemożliwiającej im pełne uczestnictwo ekonomiczne;
- nie uwzględnia tego, w jaki sposób społeczno-kulturowe role płciowe i relacje między płciami wpływają na ubóstwo mężczyzn w konkretnych przypadkach (np. na sytuację wdowców).

Przy projektowaniu i wdrażaniu programów na rzecz redukcji ubóstwa należy zatem dążyć do osiągnięcia dwóch **celów**:

- uznanie oraz uwzględnienie **zróżnicowania potrzeb** kobiet i mężczyzn;
- stworzenie rozwiązań, które zakwestionują i przekształcą instytucje społeczne, ekonomiczne, polityczne i kulturalne utrwalające zarówno nierówność płci, jak i ubóstwo.

#### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

**Odpowiedzialność.** „Nawet kiedy w jakimś kraju próbuje się wdrażać politykę ekonomiczną mającą stymulować wzrost, który przyniesie poprawę sytuacji osób biednych, i uruchamiać programy, których celem jest zmniejszenie ubóstwa, niekompetentne lub obojętne instytucje rządowe mogą zniwelować efekt tych wysiłków<sup>91</sup>. Programy nastawione na zmniejszanie ubóstwa, zawierające solidne mechanizmy odpowiedzialności oraz środki weryfikacji wydanych zasobów, przyczyniają się do promowania dobrego rządzenia. Promowanie równości płci w programach na rzecz redukcji ubóstwa musi być elementem odpowiedzialności, którą ponoszą rządy, ponieważ mają one obowiązek zlikwidować niedostatek w całym społeczeństwie.

**Trwałość.** Choć działania ukierunkowane na pomaganie kobietom lub mężczyznom w radzeniu sobie z ubóstwem mogą nieco poprawić ich trudne położenie, trwałe i długoterminowe rozwiązania wymagają również zwrócenia uwagi na szerszy kontekst instytucjonalny. Ponieważ fakt, że ubóstwo znacznie częściej występuje w gospodarstwach domowych, w których główną żywicielką rodziny jest kobieta, wiąże się niezaprzeczalnie z instytucjami społecznymi i podziałem pracy niezarobkowej ze względu na płeć, programy na rzecz zmniejszenia ubóstwa, które nie uwzględniają perspektywy równości płci będą w ostatecznym rozrachunku nieskuteczne.

**Jakość życia i wzajemne zależności społeczne.** Zrozumienie społeczno-kulturowych ról płciowych i relacji między płciami może pomóc w zagwarantowaniu, aby korzyści wynikające ze stosowania strategii na rzecz zmniejszenia ubóstwa były równomiernie dystrybuowane w gospodarstwach domowych, tym samym zapobiegając pokoleniowemu dziedziczeniu ubóstwa. Ponieważ kobiety w niektórych sytuacjach są bardziej skłonne niż mężczyźni przeznaczyć znaczną część swoich zarobków na wydatki związane z dziećmi i gospodarstwem domowym, istnieje większe prawdopodobieństwo, że środki przeznaczone na rzecz likwidacji ubóstwa, które konkretnie odnoszą się do potrzeb kobiet, w większym stopniu pozytywnie wpłyną na dobrobyt całych rodzin<sup>92</sup>.

<sup>90</sup> UNDP *Poverty Report 2000*, UNDP, New York 2000, s. 94.

<sup>91</sup> Ibidem, s. 54.

<sup>92</sup> L. Beneria, S. Bisnath, *Gender and Poverty...*, op. cit., s. 14.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Odsetek wskaźników i środków weryfikacji uwzględnionych w programach na rzecz zmniejszenia ubóstwa, segregowanych z podziałem na płeć	Sektorowy	Może wskazywać zobowiązanie osób tworzących politykę do pomiaru jej wpływu na kobiety i mężczyzn		Przegląd polityki/programu
Udział ekspertek/ekspertów od spraw równości płci w planowaniu polityki	Sektorowy	Może wskazywać zobowiązanie osób tworzących politykę do włączania perspektywy równości płci do planowania polityki	Zasięg i jakość wpływu ekspertek/ekspertów od spraw równości płci oraz wpływu ekspertyzy na politykę	Przegląd procesu
Zróżnicowanie procentowe gospodarstw domowych, w których główną żywicielką rodziny jest kobieta i takich, w których głównym żywicielem rodziny jest mężczyzna, w których nastąpiło zmniejszenie ubóstwa	Krajowy; ocenia dane uzyskane po wdrożeniu programu i porównuje je z danymi zgromadzonymi przed jego rozpoczęciem	Czy program lub polityka odpowiednio uwzględniają perspektywę równości płci		Badania ubóstwa
Proporcja kobiet i mężczyzn będących beneficjentami programów na rzecz zmniejszenia ubóstwa (m.in. mikrofinansowanie, szkolenia, tworzenie miejsc pracy)	Poziom projektu/programu	Czy program był w równym stopniu adresowany do kobiet i mężczyzn oraz czy w jednakowym stopniu do nich dotarł		Ewaluacja programu

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Włączenie wymiaru makroekonomicznego.** Choć ukierunkowane działania na poziomie mikro mają zasadnicze znaczenie dla uwzględniania potrzeb kobiet i mężczyzn, podejście to jest zbyt wąskie, by doprowadzić do większych zmian tendencji związanych z ubóstwem, a zwłaszcza przyczynić się do zwalczania jego źródeł. Polityka makroekonomiczna wywiera duży wpływ na ubóstwo, w związku z czym musi być elementem rozwiązań na rzecz jego zmniejszenia. Z chwilą, gdy kwestie sprawiedliwości społecznej i równości płci zostaną zintegrowane z polityką makroekonomiczną, pojawią się trwałe rezultaty zwalczania nierówności płci i ubóstwa.

Zob. podrozdział *Makroekonomia i handel w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*.

- **Integrowanie dobrego rządzenia.** Przekazywanie wszystkich informacji o programie w sposób przejrzysty (zwłaszcza na temat wydatków i osiągniętych rezultatów) oraz organizowanie spotkań publicznych, by informować o programach redukcji ubóstwa i promować dialog społeczny, to dwa sposoby łączenia kwestii rządzenia i zmniejszania ubóstwa. Sposób uwzględniania kwestii równości płci powinien zawsze jasno wynikać z raportów i innych informacji na temat programów redukcji ubóstwa — będzie to nie tylko przejawem odpowiedzialności, ale także pozwoli na stopniowe zwiększanie świadomości na temat ważnych zależności między płcią kulturową a ubóstwem.
- **Planowanie, monitorowanie i ewaluacja oparte na uczestnictwie.** Zapewnienie równowagi płci wśród osób zaangażowanych w działania to pierwszy ważny krok ku zagwarantowaniu włączenia perspektywy równości płci. Jeśli chodzi o programy na rzecz zmniejszenia ubóstwa, dążenie do włączenia ubogich kobiet i mężczyzn w planowanie inicjatyw, monitorowanie ich i ewaluowanie zapewni nie tylko uwzględnienie opinii osób biednych, ale także wzięcie pod uwagę zróżnicowanych potrzeb oraz punktów widzenia kobiet i mężczyzn.



- **Określanie potrzeb społeczności lokalnych i gospodarstw domowych** jest niezbędne dla oceny praktycznych i strategicznych potrzeb kobiet i mężczyzn oraz zgromadzenia danych, których analiza pomoże zbadać, czy nastąpił postęp. Jednym z pomocnych narzędzi w realizacji tego celu będzie przeprowadzenie badań pozwalających na uzyskanie wiedzy o potrzebach. Na przykład w badaniach ankietowych gospodarstw domowych dotyczących oceny potrzeb społeczno-ekonomicznych<sup>93</sup> kładzie się nacisk na to, aby kobiety i mężczyźni sami określali swoje różne potrzeby. (Trzeba również pamiętać o konieczności przeprowadzenia badań *ex post*, będących sposobem ewaluacji projektów).
- **Działania o charakterze wieloaspektowym i komplementarnym.** Jak już była o tym mowa, działania na małą skalę, adresowane ogólnie do kobiet, często nie przynoszą wystarczających i trwałych rezultatów. Nie znaczy to, że powinno się wyeliminować tego rodzaju działania, ale że:
  - plany działań powinny być tworzone w sposób przejrzysty i realistyczny, mając na uwadze spodziewane rezultaty i wpływ na całą społeczność osób ubogich;
  - aby zapewnić większy wpływ, należy planować działania wieloaspektowe, komplementarne i ukierunkowane (tj. skupiające się na różnych grupach kobiet i mężczyzn mających określone potrzeby);
  - działania ukierunkowane powinny być „zweryfikowane z perspektywy równości płci”, żeby mieć pewność, iż nie utrwalają one społeczno-kulturowych ról płciowych i takich relacji między płciami, które częściowo przyczyniają się do ubóstwa (tzn. kobiety nie powinny być nadmiernie obciążone albo przypisane wyłącznie do „tradycyjnie kobiecych” zawodów, należy dążyć do większej równowagi w pracy niezarobkowej).
- **Ocena i kontrola celów strategicznych/praktycznych z perspektywy równości płci** dotyczy projektów programów, które należy przeanalizować, żeby określić, w jakim stopniu planowane cele mają charakter „praktyczny” lub „strategiczny”. Niewielka liczba działań strategicznych wskazuje, że program powinien być zrewidowany.

## CELE PRAKTYCZNE

zaspokajają podstawowe, pilne potrzeby ubogich kobiet i mężczyzn (np. czysta woda, żywność, schronienie).

## CELE STRATEGICZNE

przyczynią się do przekształcenia instytucji częściowo odpowiedzialnych za utrwalanie nierówności płci i ubóstwa (może to obejmować podważanie stereotypów płciowych i tradycyjnych ról obu płci, które powodują, że kobiety są szczególnie narażone na ubóstwo, np. obowiązki kobiet związane z pracą niezarobkową).

*Granica między potrzebami „praktycznymi” i „strategicznymi” jest często nieostra. Zaspokojenie potrzeby praktycznej, (na przykład poprawa szans zarobkowych), może pomóc w zaspokojeniu potrzeb strategicznych, gdyż może podnieść poczucie własnej wartości i pewności siebie u kobiet, dać większą autonomię i niezależność finansową. Są to ważne katalizatory ułatwiające zniesienie społeczno-ekonomicznych barier instytucjonalnych. Podobnie poprawa dostępu mężczyzn do usług i świadczeń zdrowotnych może zmniejszyć rozmiary szerzących się wśród nich depresji i alkoholizmu — co może również pomóc w osiągnięciu strategicznego celu w ramach polityki równości płci, jakim jest większe zaangażowanie mężczyzn w życie rodzinne.*

<sup>93</sup> S. Tadjibakhsh, *The Women's Economic Survey of Tajikistan*, oprac. dla UNHCR Relief International, Dushanbe, Tajikistan 1995.

## SPRAWIEDLIWOŚĆ I PRAWA CZŁOWIEKA

*W tej wytycznej sektorowej dotyczącej polityki równości płci analizowane są możliwości włączenia perspektywy równości płci do systemu sprawiedliwości oraz mechanizmów monitorowania i ochrony praw człowieka. Polityka równości płci nie tylko zwiększa legitymizację państwa, ale także podnosi efektywność rządów i poprawia jakość życia społeczeństwa.*

### Ustawodawstwo krajowe i uprawnienia

#### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Ustawodawstwo (czyli prawo konstytucyjne, karne, cywilne, pracy, rozporządzenia władz państwowych, regionalnych i lokalnych) stanowi podstawę prawną uprawnień w zakresie równości płci. Ustawy i regulacje prawne są ważnym wyrazem woli politycznej oraz zobowiązania państwa do przestrzegania zasad przedstawionych w tych prawach. Istniejące ustawodawstwo może zwrócić uwagę na określone kwestie (takie jak równość płci) oraz służyć jako katalizator zmian.

Ustawodawstwo nie uwzględniające kwestii równości płci („neutralne płciowo”) nie prowadzi do promowania równości płci i zniesienia dyskryminacji. Z tego powodu wiele państw wprowadziło ustawodawstwo, którego celem jest zagwarantowanie równości płci. Najczęściej są to zapisy w konstytucji zakazujące dyskryminacji ze względu na płeć, które mogą rekompensować brak bardziej konkretnego ustawodawstwa. Praktyka jednak pokazuje, że jeśli chce się zapewnić prawdziwą ochronę prawną równouprawnieniu, należy bezpośrednio i konkretnie odnosić się do problemu dyskryminacji ze względu na płeć.

Przykłady ustawodawstwa, które pełniej chroni równość płci:

- ogólne prawo antydyskryminacyjne (którego jednym z aspektów jest dyskryminacja ze względu na płeć);
- konkretne ustawy dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć;
- ustawa o równym statusie lub bardziej konkretna ustawa o równych szansach w zatrudnieniu;
- ustawy o prawach kobiet, często oparte na *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* (*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination of Women*);
- rozporządzenia lokalne, które wdrażają zasady *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*.

*Powyższe przykłady koncentrują się na różnych aspektach i przedstawiają zróżnicowane podejścia do ustawodawstwa dotyczącego równości płci. Ważne jest, aby państwa przyjęły model najodpowiedniejszy dla ich specyficznych potrzeb i sytuacji.*

Sprzeczności między ogólnymi zapisami konstytucyjnymi „gwarantującymi” równość płci a innymi bardziej szczegółowymi aktami prawnymi, w których może się pojawić dyskryminacja ze względu na płeć (np. dotycząca prawa do dziedziczenia lub praw majątkowych) nie są niczym niezwykłym. Dość powszechne są przypadki, kiedy pewne ustawy pośrednio naruszają rzeczywistą równość (np. ustawy o ochronie macierzyństwa lub urlopie ojcowskim, prawa ograniczające zatrudnienie kobiet). Dlatego tak ważne jest stosowanie analizy z perspektywy równości płci przy opracowywaniu projektów ustaw, uchwalaniu ich i nowelizacji ustawodawstwa.

Żeby osiągnąć pełne równouprawnienie, konieczne może być także ustanowienie specjalnych praw dotyczących konkretnych kwestii związanych z równością płci. Na przykład brak regulacji prawnych w sprawie gwałtu małżeńskiego i przemocy domowej pozbawia obywateli pełnej ochrony oraz stanowi barierę uniemożliwiającą osiągnięcie równości płci.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia dwóch celów:

- zapewnienie, aby wszelkie **przypadki dyskryminacji ze względu na płeć** zostały zidentyfikowane i wyeliminowane z istniejącego ustawodawstwa;
- zagwarantowanie, aby ustawodawstwo dotyczące równości płci **zapewniało odpowiednią ochronę prawną** przed dyskryminacją ze względu na płeć oraz **było wyrazem silnej woli politycznej na rzecz** promowania równości.

#### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Sprawiedliwość.** Uprawnienia ustawowe to oczywiście kwestia sprawiedliwości. Aby zagwarantować

przestrzeganie międzynarodowych standardów praw człowieka w zakresie równości płci (np. *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*), należy je włączyć do krajowego ustawodawstwa.

**Odpowiedzialność i wiarygodność.** O ile zapisy konstytucyjne dotyczące równości płci mogą być wystarczające w sensie prawnym, o tyle nieistnienie szczegółowego ustawodawstwa może oznaczać brak woli politycznej ze strony rządów, by poważnie traktować kwestie równości płci. Tym samym zapewnienie konkretniejszych regulacji prawnych dotyczących równości płci jest kwestią wiarygodności i odpowiedzialności rządu.

**Efektywność.** Dyskryminacja pośrednia, która może być skutkiem niedostatecznych regulacji prawnych, w rzeczywistości utrwała nierówność płci — zwłaszcza na rynku pracy i w życiu rodzinnym. Jak wykazano w innych wytycznych w sprawie równości płci (zob. np. podrozdział *Makroekonomia i handel*), nierówność ta stanowi poważną barierę w rozwoju społeczno-gospodarczym.

**Jakość życia.** Ochrona prawna bezpośrednio wpływa na zdolność kobiet i mężczyzn do pełnego udziału w ekonomicznych, społecznych, politycznych i kulturalnych sferach życia.

*Pracodawstwo może poprawić warunki życia kobiet poprzez wprowadzenie ustaw zapobiegających dyskryminacji ze względu na płeć w sferze zatrudnienia, wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych, a także przeciwdziałających przemocy i molestowaniu. Co więcej, może się przyczynić do zwiększenia potencjału kobiet, przyznając im prawa własności i prawo do dziedziczenia, lepszy dostęp do kredytów i innych zasobów oraz większą partycypację i reprezentację polityczną<sup>94</sup>.*

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Istniejące zapisy konstytucyjne dotyczące równości płci	Krajowy	Zobowiązanie prawne na rzecz równości płci	W jaki sposób zapisy te są wdrażane i monitorowane	Przegląd ustawodawstwa
Istniejące specyficzne ustawodawstwo antydyskryminacyjne i/lub dotyczące równych szans	Krajowy (może również obejmować poziom lokalny lub regionalny)	Wola polityczna wdrażania <i>Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet</i> albo zapisów konstytucyjnych dotyczących równości płci	Skuteczność albo stopień wdrożenia	Przegląd ustawodawstwa
Jeżeli istnieje wspomniane wyżej ustawodawstwo, odsetek ludności świadomej tego faktu	Krajowy	Poziom świadomości, że takie prawo istnieje. Niski poziom świadomości będzie prawdopodobnie sygnałem niedostatecznych wysiłków na rzecz wdrażania tego prawa		Badania ludności

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Przegląd całego ustawodawstwa z perspektywy równości płci**, przeprowadzony przez ekspertkę/eksperta od spraw równości płci, powinien obejmować następujące kwestie:
  - Które zapisy prawne wyraźnie chronią jednostki przed dyskryminacją ze względu na płeć?
  - Czy ustawy zawierają elementy wskazujące na bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć (tj. znajdują się w nich zapisy wyraźnie odmawiające kobietom lub mężczyznom równych praw lub szans)?
  - Czy ustawy zawierają jakiegokolwiek elementy, które mogą prowadzić do pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć (tj. czy istnieją regulacje prawne, które mogą prowadzić do dyskryminacji kobiet lub mężczyzn z powodu ról społecznych bądź obowiązków, które na ogół pełnią w społeczeństwie)?

<sup>94</sup> *Learning and Information Pack, Gender Mainstreaming*, UNDP, Gender in Development Programme, New York 2000.

Przy analizie potencjalnej dyskryminacji pośredniej trzeba zwrócić uwagę na konkretne grupy kobiet bądź mężczyzn, które mogą być dyskryminowane (np. matki, ojcowie, młode lub starsze kobiety, młodzi lub starsi mężczyźni, grupy zawodowe zdominowane przez kobiety lub mężczyzn). W tym wypadku należy także dokonać przeglądu skuteczności mechanizmów wdrażania ustaw oraz ich efektów.

- **Budowanie potencjału instytucji ustawodawczych.** Wzmocnienie potencjału kluczowych partnerów, którzy opracowują projekty ustaw, dokonują przeglądu ustawodawstwa i uchwalają prawo ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia, że równość płci zostanie uwzględniona. Należy przede wszystkim wziąć pod uwagę szkolenie i podnoszenie świadomości następujących grup:
  - komisje parlamentarne — żeby: (a) zapewnić, iż równość płci jest właściwie odzwierciedlona w ustawach, których projekty opracowują lub przedkładają parlamentowi; (b) być świadomym luk w ustawodawstwie w tych dziedzinach, którymi komisje się zajmują pod kątem równości płci; (c) móc przyjąć odpowiednie przepisy prawne w celu zlikwidowania tych braków;
  - wydział prawny w parlamencie — żeby dokonać przeglądu wszystkich projektów prawnych przedkładanych parlamentowi i zweryfikować je pod kątem równości płci (zob. niżej);
  - parlamentarzyści — żeby móc krytycznie przeanalizować z perspektywy równości płci przedkładane im projekty ustaw;
  - departamenty prawne ministerstw lub kancelarii prezesa rady ministrów — żeby uwzględniać perspektywę równości płci w projektach ustaw przesyłanych do parlamentu przez władzę wykonawczą.
- **Wprowadzenie procedur „weryfikowania z perspektywy równości płci”.** W celu zapewnienia uwzględnienia perspektywy równości płci we wszystkich uchwalanych projektach ustaw pomocne może być wprowadzenie systematycznych procedur weryfikowania ustawodawstwa pod kątem równości płci. Mogą one obejmować:
  - zaangażowanie ekspertki/eksperta od spraw równości płci w departamencie prawnym w parlamencie, której/którego zadaniem będzie analiza obowiązującego ustawodawstwa oraz jego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn, a także przygotowanie zalecanych poprawek na rzecz uwzględniania kwestii związanych z równością płci;
  - instytucje, które przedkładają parlamentowi projekt ustawy powinny przygotować wykaz implikacji tego prawa w zakresie równości płci, który będzie obowiązkowym elementem pierwszego czytania projektu ustawy w parlamencie.
- **Nawiązanie do Zaleceń ogólnych Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet:** *Zalecenia ogólne* wydawane przez Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet są użytecznym źródłem do nowelizowania i aktualizowania ustawodawstwa. Rekomendacje te, choć nie są wiążące, wskazują, w jaki sposób należy interpretować *Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* na szczeblu krajowym, żeby można ją było stosować do wzmocnienia istniejącego prawa lub opracowania projektu nowej ustawy.

## Sądownictwo

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Sądy powinny stosować przepisy prawa w sposób neutralny i pozbawiony uprzedzeń. Sędziowie są jednak zwykłymi ludźmi, którzy kierują się własnym systemem wartości i interpretacją. Nie bez znaczenia jest także fakt, iż praktyka sądowa ciągle ewoluuje — ustanawiane są nowe prawa i pojawiają się nowe precedensy.

Wiele państw dopiero niedawno ratyfikowało główne konwencje praw człowieka. Szczególnie nowatorska jest w tym wypadku kwestia równości płci, tak jak została ona ujęta w *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, konstytucjach krajowych czy innych aktach prawnych. Oznacza to, że choć prawa i konwencje istnieją na papierze, sędziowie potrzebują czasu i wsparcia, żeby móc w pełni zrozumieć i włączyć do swojego orzecznictwa zasady równości płci. Sędziowie są zatem ważną grupą docelową dla działań podejmowanych w ramach polityki równości.

Warto także przeanalizować kwestię **równej reprezentacji kobiet i mężczyzn** w sądownictwie. Tendencje nie zawsze są podobne — na przykład w niektórych krajach przechodzących transformację ustrojową kobiety stanowią wysoki odsetek wśród sędziów (przed 1989 rokiem, kiedy sądownictwo odgrywało zupełnie inną rolę, był to niskopłatny, mało prestiżowy zawód). W innych państwach najwyższe stanowiska i funkcje w sądownictwie są zdominowane przez mężczyzn.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia dwóch **celów**:

- promowanie oraz zapewnienie **równej reprezentacji** kobiet i mężczyzn w sądownictwie;
- wzmocnienie **potencjału oraz umiejętności** sędziów, tak aby **zasady równości płci** mogły być w pełni i efektywnie włączone do orzeczeń sądowych.

#### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** Równy dostęp do zatrudnienia i nominacji w zawodzie sędziowskim jest kwestią sprawiedliwości. Należy likwidować wszelkie bariery uniemożliwiające równą reprezentację kobiet i mężczyzn, bez względu na to, czy mają one charakter systemowy, czy też wynikają ze społeczno-kulturowych ról płciowych i stereotypów — powinien być to imperatyw sprawiedliwości.

**Wiarygodność.** Sądownictwo będzie wiarygodne, jeżeli będzie w stanie wydawać obiektywne i bezstronne orzeczenia, zgodne z przepisami prawa. Niestety, bezstronność w sprawach dotyczących sprawiedliwości i równości płci może ograniczać brak informacji na temat nierówności płci i powszechność tradycyjnych ról płciowych. Żeby zagwarantować tę wiarygodność, konieczne jest zwiększenie świadomości w sprawach równości płci, uwrażliwienie sędziów na tę problematykę i ich odpowiednie przeszkolenie.

Równowaga płci w sądownictwie — zwłaszcza na najwyższych stanowiskach — to także kwestia wiarygodności. Ponieważ ani o mężczyznach, ani o kobietach nie można powiedzieć, że są „naturalnie” lepszymi strażnikami sprawiedliwości, nierównowaga w reprezentacji płci musi wskazywać na bariery lub dyskryminację na pewnym szczeblu, co zmniejsza wiarygodność sądów.

**Efektywność.** Choć równość płci to kwestia sprawiedliwości i praw człowieka, jest ona również warunkiem wstępnym pełnego rozwoju społeczno-ekonomicznego. Odpowiednio wyszkoleni, zdolni sędziowie, którzy potrafią skutecznie przestrzegać prawnych zasad równości płci, przyczyniają się do rozwoju społeczeństwa.

**Sojusze.** Państwo rządzone przepisami prawa to warunek wstępny ubiegania się o członkostwo w wielu międzynarodowych sojuszach i organizacjach. O sądownictwie, które jest gotowe i skłonne przestrzegać tylko niektórych zasad sprawiedliwości, z wyłączeniem natomiast innych — jak na przykład równości płci — nie można powiedzieć, że w pełni kieruje się przepisami prawa.

#### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn pracujących w sądownictwie	Krajowy, regionalny	Równowaga płci w sądownictwie. Duża nierównowaga będzie sygnałem istnienia w systemie dyskryminacji	W jakim stopniu kobiety lub mężczyźni pracujący w sądownictwie mają odpowiednie kompetencje, by przestrzegać zasad równości płci? Charakter barier, które mogą wykluczać którąś z płci	Badania ankietowe
Proporcja kobiet i mężczyzn będących członkami/ /członkami najwyższych organów w sądownictwie (np. w Sądzie Najwyższym)	Krajowy	Równowaga płci w tym organie. Wskaźnik pozwala dostrzec dyskryminacyjne postawy najwyższych organów państwa, ponieważ nominacje na stanowiska w tym organie otrzymuje się z nadania politycznego	Czy kobiety lub mężczyźni pracujący w sądownictwie mają odpowiednie kompetencje do przestrzegania zasad równości płci	Badania ankietowe
Proporcja kobiet i mężczyzn będących uczestniczkami/ /uczestnikami szkoleń sądowych lub programów podnoszących kwalifikacje	Poziom programu	Czy program był w równym stopniu adresowany do kobiet i mężczyzn oraz czy w jednakowym stopniu do nich dotarł		Sprawozdania z monitorowania i ewaluacji programów

## Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Ocena i kontrola sądownictwa.** Aby ocenić kompetencje sędziów w kwestiach równości płci, można przeprowadzić badania (może je wykonać m.in. ministerstwo sprawiedliwości), np. ankiety lub wywiady z sędziami (albo z prawnikami/prawniczkami bądź absolwentami/absolwentkami prawa), oceniające ich znajomość *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* oraz prawa precedensowego dotyczącego równości płci. Dodatkowo warto zbadać ich wolę uczestnictwa w szkoleniach dotyczących równości płci i poziom zainteresowania tematem.
- **Uwzględnianie kwestii równości płci w szkoleniach dla sędziów.** Szkolenia sędziów na temat *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, zapisów konstytucyjnych i innych regulacji prawnych dotyczących równości płci zwiększą ich kompetencje. Szczególnie użyteczne mogą być przykłady efektywnego wykorzystania *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* do interpretacji prawa krajowego. Doświadczenia innych państw pokazują, że zbyt ogólne lub niedostateczne gwarancje konstytucyjne mogą być wzmocnione przez powołanie się na postanowienia wspomnianej konwencji<sup>95</sup>. Szkolenie takie może mieć różne formy:
  - szkolenie w ramach pracy (kursy, seminaria, konferencje, wizyty studyjne, udział w krajowych imprezach poświęconych prawu i równości płci);
  - włączenie szkoleń do **programów nauczania na studiach prawniczych** (kursy na temat równości płci, włączanie kwestii równości płci do programów innych kursów).

## Międzynarodowe zobowiązania w zakresie praw człowieka — monitorowanie i sprawozdawczość

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Wiele państw będących częścią międzynarodowej społeczności chroniącej i promującej prawa człowieka zobowiązało się do ochrony i promowania praw człowieka związanych z równością płci. Najczęściej przywoływanym traktatem międzynarodowym, który konkretnie i wyraźnie daje międzynarodowy mandat w tym względzie, jest *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*.

Doświadczenia różnych państw pokazują jednak, iż sama ratyfikacja traktatu nie oznacza od razu, że jego zasady zostaną przyjęte w ustawodawstwie krajowym i faktycznie będą wdrażane. Konieczne jest więc ustanowienie skutecznych mechanizmów monitorowania i wdrażania. Okresowe sprawozdania z realizacji postanowień konwencji, przedkładane międzynarodowym komitetom ustanowionym na mocy danego traktatu, są jednym ze sposobów monitorowania i wypełniania zobowiązań międzynarodowych. Odgrywają one jednak rolę bardziej formalną niż praktyczną. O wiele większą wartość mają na poziomie krajowym zewnętrzne mechanizmy ustanowione w celu monitorowania i raportowania.

Trzeba także pamiętać, iż monitorowanie i sprawozdawanie z realizacji postanowień konwencji jest rzadko „zintegrowane” — choć sprawozdania przedkładane Komitetowi ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet będą, rzecz jasna, odnosiły się do kwestii równości płci, to jednak raporty składane innym komitetom (np. z realizacji *Konwencji Praw Dziecka*) często całkowicie pomijają kwestie równości płci. Ponadto w raportach składanych Komitetowi ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet lub komitetom ustanowionym dla innych konwencji należy przejść od „formalistycznego” wyciszczenia przyjętych praw do sprawozdawania o rzeczywiście zrealizowanych zobowiązaniach i konkretnych rezultatach.

**Celem** polityki równości płci jest w tym wypadku:

- zapewnienie **systematycznego i pełnego włączenia** kwestii równości płci do mechanizmów **monitorowania i raportowania** dotyczących **wszystkich** międzynarodowych zobowiązań w dziedzinie praw człowieka.

### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Efektywność.** Wdrażanie i monitorowanie *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* będzie bardziej skuteczne, jeżeli od samego początku wyraźnie wskaże się na powiązania między jej postanowieniami a zapisami w innych konwencjach.

<sup>95</sup> *Bringing Equality Home: Implementing the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination of Women (CEDAW)*, red. I. Landsberg-Lewis, UNIFEM, New York 1998.

Mechanizmy monitorowania i raportowania skupiają się na kwestii odpowiedzialności za niepowodzenia w ramach jednego systemu społecznego (w naszym wypadku będą to niepowodzenia w zagwarantowaniu równości płci). Oznacza to, że cele „ochrona praw” i „rozwój społeczny” wzajemnie się wzmocniają, a zwrócenie uwagi na kwestie praw związanych z równością płci sprzyja lepszemu rozwojowi społeczno-ekonomicznemu<sup>96</sup>.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Odsetek sprawozdań z realizacji konwencji, w których zwraca się uwagę na kwestie równości płci	Krajowy	W jakim stopniu zostało przyjęte podejście włączania perspektywy równości płci do głównego nurtu polityki		Przegląd sprawozdań
Zasoby (ludzkie, czasowe, finansowe) przeznaczone przez rządy na przygotowanie sprawozdań z realizacji <i>Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet</i> w porównaniu z zasobami przeznaczonymi na przygotowanie raportów z realizacji postanowień innych konwencji ONZ	Krajowy	Czy sporządzanie raportów na temat realizacji postanowień <i>Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet</i> jest priorytetem w porównaniu ze sporządzaniem raportów dotyczących innych konwencji	Jakość sprawozdań	Ocena i kontrola procesu przygotowywania raportów na temat realizacji postanowień konwencji. (Uwaga: jeśli rządy wspierają tworzenie przez organizacje pozarządowe raportów alternatywnych, należy to uwzględnić)

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Włączenie perspektywy równości płci do sprawozdań z realizacji postanowień wszystkich konwencji, a nie tylko *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*.** Cel ten można osiągnąć angażując ekspertkę/eksperta od spraw równości płci lub przedstawicielki/przedstawicieli organizacji pozarządowych, żeby przedstawili swoje uwagi i komentarze — z perspektywy równości płci — do raportów wstępnych dotyczących realizacji wszystkich konwencji. Aby to osiągnąć, można:
  - powołać międzysektorową grupę roboczą ds. równości płci w celu zapewnienia większej przejrzystości i dzielenia się informacjami w czasie przygotowywania raportów;
  - stworzyć bazę danych, w której będzie można znaleźć informacje dotyczące kwestii odnoszących się do więcej niż jednej konwencji (np. kwestie równości płci).
- **Przegląd zastrzeżeń do konwencji.** Rządy powinny dokonać przeglądu formalnych zastrzeżeń, które zgłosiły do *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* lub innych konwencji, żeby zapewnić:
  - że zastrzeżenia te nie są sprzeczne z przedmiotem i celem konwencji;
  - że jeżeli zostały zgłoszone z powodu niedostatecznego krajowego ustawodawstwa lub braków polityki krajowej, zostaną podjęte odpowiednie kroki w celu wycofania tych zastrzeżeń.

<sup>96</sup> *Human Development Report*, UNDP, New York 2000, s. 21.

- **Wspieranie organizacji pozarządowych i przygotowywania raportów alternatywnych dla komitetów Organizacji Narodów Zjednoczonych.** Organizacje pozarządowe często przygotowują tzw. raporty-cienie (czyli raporty alternatywne) dla komitetów ustanowionych na mocy konwencji międzynarodowych. Przedstawicielki/przedstawiciele sektora pozarządowego mogą uważać, że oficjalne raporty rządowe nie przedstawiają sytuacji w adekwatny sposób. Politycy nie powinni traktować tego jako zagrożenia, ale raczej jako możliwość wzmocnienia rządów opartych na uczestnictwie i dialogu. Władze mogą wspierać te wysiłki, przekazując — na życzenie organizacji pozarządowych — wszystkie niezbędne informacje i dokumenty oraz wyrażając zgodę na wywiady. Współpraca ta zwiększy również wiarygodność i jakość raportów alternatywnych.

## Ochrona prawna i mechanizmy wnoszenia skarg

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Wraz ze wzrostem świadomości na temat praw przysługujących w zakresie równości płci może się pojawić problem związany z niewiedzą na temat sposobów ich egzekwowania. Należy zatem upowszechnić informacje na temat możliwości składania skarg w sprawie dyskryminacji, a jednocześnie wzmocnić kompetencje instytucji zajmujących się tego rodzaju skargami.

Typowymi instytucjami mającymi mandat do rozpatrywania skarg w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć są:

- **rzecznik** (rzecznik praw obywatelskich bądź specjalny rzecznik ds. równości płci);
- krajowy **urząd ds. praw człowieka**;
- powszechny **system sądowniczy** (sądy lokalne, okręgowe, federalne lub konstytucyjne).

Przy korzystaniu z tych instytucji i mechanizmów mogą istnieć pewne bariery:

- Potencjał tych instytucji i mechanizmów może być ograniczony, w związku z czym pierwszeństwo będą miały skargi „bardziej poważne” lub „o wyższym priorytecie”. Z powodu niskiego poziomu świadomości w kwestii charakteru i skutków naruszeń praw człowieka ze względu na płeć, mogą one nie być traktowane z należytą powagą. Pracownicy/pracownice instytucji zajmujących się ochroną praw człowieka mogą lekceważyć tego typu naruszenia, jeśli dotyczą one mężczyzn.
- Kobiety lub mężczyźni mogą odczuwać ograniczenia czasowe lub finansowe, które mogą ich zniechęcić do złożenia skargi. Nawet jeśli usługi są bezpłatne (a nie zawsze tak jest), koszty transportu, opieki nad dzieckiem albo konieczność zwolnienia się z pracy w celu złożenia skargi, mogą działać zniechęcająco.
- Przy składaniu skarg kobiety i mężczyźni mogą napotykać poważne bariery psychologiczne. Na przykład niekorzystne orzeczenia w sprawie poprzednio wniesionych skarg albo brak precedensów w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć mogą wywołać zwątpienie w szanse powodzenia.
- Kobiety i mężczyźni mogą się obawiać reperkusji ze strony małżonków, rodziny, społeczności i pracodawców. Mogą uważać, że potencjalne korzyści nie są warte ryzyka.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia następujących **celów**:

- zapewnienie instytucjom ochrony praw człowieka silnego **mandatu** i odpowiednich kompetencji do rozpatrywania skarg w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć;
- zapewnienie kobietom i mężczyznom **równego dostępu** do mechanizmów i instytucji ochrony praw człowieka oraz wnoszenia skarg.

### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Sprawiedliwość.** Trzeba zagwarantować kobietom i mężczyznom oraz ofiarom wszystkich rodzajów naruszeń praw człowieka równy dostęp do mechanizmów ochrony i wnoszenia skarg. W przeciwnym razie sam system ochrony może być przyczyną pogwałceń podstawowych praw człowieka.

**Wiarygodność i odpowiedzialność.** Wiarygodność podjętych przez rząd zobowiązań w zakresie ochrony praw człowieka zostanie w dużym stopniu nadszarpnięta, jeżeli nie zapewni się skutecznych mechanizmów gwarantujących pełną ochronę tych praw. Jeśli mechanizmy egzekucji praw nie będą dostępne dla ofiar, niemożliwe będzie pociągnięcie do odpowiedzialności osób winnych naruszeń. Także i w tym wypadku podważy to wiarygodność podjętych przez państwo zobowiązań w zakresie ochrony praw człowieka.



## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Odsetek skarg otrzymanych przez krajową instytucję ds. praw człowieka (albo rzecznika praw obywatelskich itp.), które dotyczą dyskryminacji ze względu na płeć*	Krajowy	Może wskazywać na: – poziom świadomości na temat mechanizmu; – poziom zaufania do systemu i oceny jego skuteczności	Mało prawdopodobne, by wskazał rzeczywistą liczbę naruszeń	Rejestr skarg
Średnia ilość czasu i kwota pieniędzy, którą dana osoba jest skłonna przeznaczyć na wniesienie skargi do odpowiednich instytucji (dane z podziałem na płeć)	Krajowy	Stopień dostępności systemu (ze wskazaniem różnic między kobietami i mężczyznami)	Nie identyfikuje specyficznych barier w dostępie	Badania ankietowe

\* Należy przedstawić konkretne kryteria, tak aby można było obiektywnie zidentyfikować przypadki dyskryminacji ze względu na płeć.

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Promowanie wiedzy prawnej.** Należy podjąć kroki mające na celu zapoznanie kobiet i mężczyzn ze wszystkich grup społecznych z ich obowiązkami oraz przysługującymi im prawami, a także uświadomić im istnienie mechanizmów służących ochronie tych praw. Należy informować o istniejących procedurach składania skarg oraz o istniejącym poradnictwie. W tym celu można podjąć następujące działania:
  - prowadzić kampanie świadomościowe („Poznaj swoje prawa”), z wykorzystaniem telewizji, radia, ulotek i broszur na temat różnych aspektów praw człowieka i równości płci;
  - prowadzić w szkołach edukację na temat praw człowieka (np. w ramach wychowania obywatelskiego, nauk społecznych, nauk politycznych).
- **Szkolenia uwrażliwiające na temat równości płci dla personelu instytucji ochrony praw człowieka.** W takich instytucjach jak urzędy ds. praw człowieka czy biuro rzecznika praw obywatelskich sprawami równości płci nie powinien się zajmować jeden zatrudniony specjalista / jedna zatrudniona specjalistka. Osoby składające skargi zostaną bowiem najpierw „przefiltrowane” przez innych pracowników — osobę, która odbiera telefon, recepcjonistkę/recepcjonistę, asystentki/asystentów. Ważne jest zatem, aby cały personel podzielał zaangażowanie i zrozumienie dla kwestii równości płci i ułatwiał wnoszenie skarg w sprawie dyskryminacji ze względu na płeć.

## NAUKA, BADANIA ORAZ NOWE TECHNOLOGIE INFORMACYJNE I KOMUNIKACYJNE

*Podstawą dobrej polityki są solidne badania, dane i analizy. Szybki rozwój nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych zmienia sposób funkcjonowania rządów, sektora prywatnego i społeczeństwa obywatelskiego. Badania oraz nowe technologie informacyjne i komunikacyjne często uważa się za kwestie bardzo „naukowe” (a więc takie, które lepiej zostawić „ekspertom”). W rzeczywistości mają one bardzo duży wpływ na politykę i w różny sposób oddziałują na życie kobiet i mężczyzn. W niniejszej wytycznej omawiamy włączanie kwestii równości płci do tych sektorów.*

### Płeć jako zmienna badawcza

#### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Ostatnio — zarówno w naukach społecznych, jak i przyrodniczych — pojawiło się wiele badań, które ujawniają uprzedzenia wobec płci<sup>97</sup>. Uprzedzenia te wynikają często z nieuznawania płci kulturowej za ważną zmienną badawczą. W rezultacie nie tylko wyniki badań są obarczone błędem, ale także działania zaplanowane na ich podstawie są nieskuteczne. Uprzedzenia te mogą mieć wiele postaci:

- W **naukach przyrodniczych** niewłączenie perspektywy równości płci do planowania badań może oznaczać, że zostaną przeoczone różnice między badanymi kobietami i mężczyznami. Na przykład obecnie rewiduje się badania farmaceutyczne, w wyniku których ogłoszono, że pewne leki są bezpieczne dla kobiet, chociaż były klinicznie testowane wyłącznie na mężczyznach<sup>98</sup>.
- W **naukach społecznych** tendencyjne rozumienie społeczno-kulturowych ról płciowych i obowiązków przypisywanych danej płci spowoduje tendencyjność w planowaniu projektów badawczych oraz wypaczy ich wyniki.

Uwzględnienie problemu równości płci w nauce jest bardzo istotnym problemem, ponieważ na podstawie wyników badań naukowych podejmowane są decyzje polityczne dotyczące konkretnych działań i programów. Twórcy polityki powinni umieć ocenić wiarygodność i trafność wyników badań, które są im przedstawiane. Ponadto rządy, poprzez różne rady ds. nauki i ds. badań, sponsorują znaczną część prowadzonych prac badawczych. Należy podjąć starania, dzięki którym przy ocenie projektów naukowych zostałoby zagwarantowane uwzględnianie płci kulturowej jako zmiennej badawczej.

Ostatecznym **celem** jest zatem:

- zapewnienie uwzględniania płci kulturowej jako zmiennej badawczej oraz traktowanie tego jako **kryterium** podczas oceny wiarygodności projektów i programów badawczych.

#### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Wiarygodność.** Nauka, która uwzględnia w badaniach perspektywę zarówno kobiet, jak i mężczyzn jest jakościowo lepsza. Wszelkie analizy i badania naukowe, które nacechowane są uprzedzeniem wobec płci kulturowej przy formułowaniu problemu badawczego oraz gromadzeniu i interpretowaniu danych w końcowym rozrachunku będą obarczone błędem i łatwo je będzie zdyskredytować.

**Odpowiedzialność.** Zarówno osoby prowadzące badania finansowane przez rząd, jak i ich zleceniodawcy muszą ponosić odpowiedzialność za wydatkowanie funduszy publicznych. Podjęcie działań eliminujących uprzedzenia wobec płci kulturowej będzie gwarancją, że badania są wiarygodne i efektywne, a ich wyniki przyniosą korzyści całemu społeczeństwu — tj. zarówno kobietom, jak i mężczyznom.

**Efektywność i jakość życia.** Nauka uwzględniająca perspektywę równości płci pomoże uniknąć kosztownych działań i inicjatyw politycznych opartych na niekompletnych badaniach (pomijających kategorię płci kulturowej). Co więcej, nauka, która dostrzega, a także uwzględnia w swych analizach różne potrzeby oraz zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn bez wątplenia poprawi jakość życia obu płci, ponieważ działania te będą lepiej ukierunkowane, a w związku z tym skuteczniejsze.

<sup>97</sup> Zob. np. *Feminism and Science*, red. E. Fox Keller, H. Longino, Oxford University Press, London 1996; *Missing Links: Gender Equity in Science and Technology for Development*, UN Commission on Science and Technology for Development, International Development Research Centre/UNIFEM, Ottawa 1995.

<sup>98</sup> Yoon Soon-Young, *Looking at Health through Women's Eyes*, w: *Missing Links...*, op. cit., s. 135.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Odsetek projektów badawczych finansowanych z budżetu państwa, które przedstawiają dane segregowane ze względu na płeć	Krajowy	Zakres uwzględniania płci kulturowej jako zmiennej badawczej przy akceptowaniu projektów naukowych		Analiza dokumentów
Proporcja kobiet i mężczyzn w Krajowej Radzie ds. Badań (lub podobnym organie)	Krajowy	Równowaga płci w ocenie projektów badawczych i przyznawaniu grantów	Kobiety niekoniecznie muszą mieć umiejętności analizowania z perspektywy równości płci	Sprawozdania z posiedzeń Rady
Odsetek wydatków z budżetu na projekty finansowane przez państwo, które: – wyraźnie koncentrują się na analizie z perspektywy równości płci; – uwzględniają odpowiednią analizę z perspektywy równości płci	Krajowy	Zobowiązanie finansowe do poprawy jakości badań i bazy informacyjnej na temat kwestii równości płci	Jakość badań finansowanych przez państwo	Przegląd badań i budżetów

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Wykorzystanie ekspertyz w kwestiach równości płci.** W skład wszystkich komisji i zespołów oceniających projekty badawcze oraz decydujących o przyznaniu dotacji powinni wchodzić eksperci/ekspertki do spraw równości płci. Osoby te powinny zwracać uwagę na wszelkie tendencyjne nastawienia wobec problematyki równości płci w projektach badawczych. Ich wiedza przyczyni się także do zwiększenia kompetencji pozostałych członków/członkiń komisji w zakresie polityki równości płci.
- **Promowanie różnorodnych metodologii badawczych.** Jeśli podczas gromadzenia i analizy danych stosuje się zróżnicowane metody, istnieje większa szansa na wychwycenie różnych uprzedzeń i tendencyjnego podejścia — w tym także wobec problematyki równości płci — właściwych jakiejś metodzie czy technice badawczej. Na przykład uzupełnienie danych ilościowych zebranych na podstawie badań ankietowych o dane jakościowe uzyskane z wywiadów lub grup fokusowych ujawni różne aspekty związane z danym problemem badawczym. Tym samym zarówno osoby planujące badania, jak i zlecające ich przeprowadzenie powinny wziąć pod uwagę różne metodologie jako sposób na zweryfikowanie i zrównoważenie procesu badawczego.
- **Zaangażowanie różnych podmiotów.** Zapewnienie równowagi płci i udziału różnych podmiotów w planowaniu badań pomoże już w fazie koncepcyjnej ujawnić wszelkie uprzedzenia i tendencyjne podejście wobec kwestii równości płci. Podobnie analiza danych uzyskana od różnych podmiotów zapewni różnorodność perspektyw, co z kolei pomoże zabezpieczyć się przed stronniczą interpretacją wyników badań.

## Dane statystyczne

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Analiza danych statystycznych jest integralnym elementem procesu badawczego. Choć dane statystyczne nie oddają pełnego obrazu sytuacji, są nieocenione, gdyż można je porównywać zarówno między różnymi społecznościami, jak i w czasie. Dane statystyczne segregowane ze względu na płeć wyraźnie wskazują na duże zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn oraz pozwalają prześledzić wszelkie zachodzące pod tym względem zmiany.

Statystyka to jednak coś więcej niż same liczby. Kategorie koncepcyjne stosowane do gromadzenia danych statystycznych narzucają obraz, który wyłoni się z uzyskanych danych liczbowych. Na przykład metodologie pozyskujące informacje o dochodach na podstawie spisu ludności lub rachunku

produktu krajowego przeważnie wykluczają produkcję, która nie jest przedmiotem handlu na oficjalnym rynku — co często oznacza nieuwzględnianie towarów wytwarzanych przez kobiety w celu zaspokojenia potrzeb konsumpcyjnych rodziny lub na potrzeby rynku nieformalnego<sup>99</sup>. Rezultatem jest zaniżenie liczby kobiet w grupie ludności aktywnej zawodowo. Ponadto pewne techniki badawcze nie pozwalają na uzyskanie kompletnej informacji od kobiet lub mężczyzn. Na przykład kobiety często niechętnie udzielają informacji na temat przemocy domowej, z wyjątkiem pogłębionych wywiadów, które gwarantują poufność i zaufanie oraz są przeprowadzane w miejscu, w którym członkowie rodziny nie mogą usłyszeć ich wypowiedzi.

Interpretacja danych statystycznych jest podatna na uprzedzenia wobec płci kulturowej jako zmiennej badawczej, co przeszkadza w sformułowaniu wiarygodnych wniosków. Na przykład wyższy wskaźnik zachorowalności na choroby u samotnych mężczyzn powyżej 40. roku życia można interpretować jako skutek zaniedbywania przez nich własnego zdrowia. Jest to jednak domniemanie oparte na stereotypie, że mężczyźni nie dbają o siebie. Z drugiej strony dane mogą odzwierciedlać stronnicze traktowanie jednej z płci w systemie opieki zdrowotnej, sprawiające, że opieka profilaktyczna jest kierowana głównie do kobiet w tym wieku, natomiast mężczyźni nie są w równym stopniu informowani o możliwości zapobiegania chorobom.

W związku z tym twórcy polityki powinni dążyć od realizacji następujących celów:

- wszelkie gromadzone dane statystyczne powinny być **segregowane z podziałem na płeć** oraz według innych kategorii (miasto/wieś, sytuacja społeczno-ekonomiczna) i w taki sam sposób przedstawiane;
- **założenia koncepcyjne**, według których są gromadzone dane statystyczne, powinny być zweryfikowane pod kątem równości płci, żeby wyeliminować wszelkie uprzedzenia, które się pojawiły w fazie planowania;
- **metodologię** gromadzenia danych należy przetestować, żeby mieć pewność, iż dane będą gromadzone z uwzględnieniem perspektywy równości płci;
- **interpretację** danych należy zweryfikować pod kątem równości płci i wyeliminować ewentualną tendencyjność.

### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

Argumenty przemawiające za wprowadzeniem perspektywy równości płci do gromadzenia i analizy danych są podobne do tych przytoczonych w przypadku jej włączenia do badań w ogóle (zob. podrozdział *Płeć jako zmienna badawcza*): dane niesegregowane z podziałem na płeć nie są wiarygodne, w związku z czym wszelkie działania czy polityka opierające się na tych danych nie wykorzystują zasobów w sposób efektywny i nie przyniosą korzyści tej grupie ludności, do której powinny być skierowane.

### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Odsetek danych statystycznych posegregowanych z podziałem na płeć w krajowych rocznikach statystycznych	Krajowy	Wysiłki podjęte przez krajowy urząd statystyczny, by przedstawiać dane statystyczne z podziałem na płeć	Segregowanie z podziałem na płeć podczas gromadzenia danych	Analiza dokumentacji

### ***Możliwe działania i punkty wyjścia***

- **Ocena publikacji krajowego urzędu statystycznego z perspektywy równości płci.** Należy zrewidować dane publikowane regularnie przez krajowy urząd statystyczny, zwracając uwagę na to, w jakim stopniu są segregowane ze względu na płeć. W razie potrzeby trzeba wystąpić z formalnym wnioskiem o przedstawianie wszystkich danych z podziałem na płeć.

<sup>99</sup> A. Evans, *Statistics*, w: *Gender and Development...*, op. cit., s. 12–13.

- **Włączanie ekspertyz na temat równości płci.** Główne badania statystyczne (np. badanie budżetu czasu, przegląd siły roboczej, badanie ankietowe dotyczące warunków życia) powinny być realizowane z udziałem ekspertów/ekspertek od spraw równości płci. Można pomóc zespołom badawczym w przygotowaniu wykazu punktów odniesienia lub zatrudnieniu odpowiedniego eksperta/ekspertki.
- **Szkolenia.** W celu zwiększenia umiejętności włączania perspektywy równości płci w proces gromadzenia i analizy danych można organizować warsztaty szkoleniowe dla wybranych osób zajmujących się gromadzeniem danych statystycznych.

## Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

W coraz bardziej zglobalizowanym świecie wielu ekspertów/ekspertek podkreśla rewolucyjny potencjał nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych (*information and communication technologies* — ICT). Niektórzy porównują rewolucję w komunikacji do rewolucji przemysłowej, podkreślając zwłaszcza potencjał, jaki kryje się w Internecie. Biorąc pod uwagę znaczenie nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, wydaje się oczywiste, że osoby pozbawione dostępu do nich mają wiele do stracenia.

Niestety, dane światowe pokazują alarmujące dysproporcje między kobietami a mężczyznami w dostępie i użytkowaniu Internetu: na przykład krajowe badania ankietowe dotyczące użytkowania Internetu przeprowadzone w latach 1998 i 1999 wykazały, że w Stanach Zjednoczonych kobiety stanowią 38% użytkowników Internetu, a w Rosji tylko 16%<sup>100</sup>.

Problemem nie jest jednak tylko kwestia osiągnięcia równowagi płci wśród użytkowników nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Technologie te nie są celem samym w sobie, ale ważnym narzędziem umożliwiającym na przykład dostęp do niektórych segmentów rynku pracy, nowych informacji, edukacji czy możliwości łączenia się i komunikowania z całym światem. Osoby tworzące politykę powinny więc zapewnić, aby narzędzia informacyjne były jednakowo dostępne dla kobiet i mężczyzn.

Jednocześnie trzeba pamiętać, że nowe technologie komunikacyjne nie są czymś autonomicznym, ale funkcjonują w już istniejących systemach społecznych, ekonomicznych i politycznych. W przypadku promowania rozwoju społecznego efektywność tych technologii zależy od tego, w jaki sposób i przez kogo są wykorzystywane. Ponieważ badania wykazały zróżnicowany wpływ nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych na niektóre grupy społeczne<sup>101</sup>, należy pamiętać, że wartości i zasady, jakimi kieruje się ten sektor, powinny być przeanalizowane również z perspektywy równości płci.

Wyniki badań pokazują, że kobiety pracujące w sektorze nowych technologii są gorzej wynagradzane niż mężczyźni i zajmują niższe stanowiska. W związku z tym są one w dużej mierze wyłączone z podejmowania decyzji na temat dalszego rozwoju tej branży. Badania pokazują także, iż miejsca pracy w sektorze nowych technologii nie są przyjazne dla kobiet: praktyki zatrudnienia nie są sprawiedliwe, zaś dominujący system wartości marginalizuje kobiety, co prowadzi do znacznie większej rotacji kobiet niż mężczyzn w tej branży. W związku z tym kształtowanie polityki i podejmowanie działań w jej ramach musi być wykorzystywane do wspierania takiego sektora nowych technologii, który stwarza równie korzystne warunki dla kobiet i dla mężczyzn.

Należy zatem dążyć do realizacji następujących celów:

- zapewnienie kobietom i mężczyznom **równych szans** w zdobywaniu oraz wykorzystywaniu umiejętności związanych z nowymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi;
- tworzenie polityki, która zapewni, aby **rozwój sektora nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych** rządził się zasadami sprawiedliwości społecznej, w tym także równości płci.

### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Efektywność.** Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne oferują wiele możliwości zwiększenia efektywności naszego życia, tym samym przyczyniając się do pomyślnego rozwoju całego społeczeństwa. Jeżeli jednak rozwój ten nie będzie przebiegał w sposób zrównoważony pod względem równości płci, istniejące dysproporcje między płciami (pod względem ubóstwa czy dostępu do rynku pracy) mogą się powiększać. Bariery te mogą z kolei hamować rozwój całego społeczeństwa, ponieważ jego potencjał produkcyjny nie będzie w pełni wykorzystany.

<sup>100</sup> *Human Development Report 2000*, op. cit., s. 62.

<sup>101</sup> G. M. Marcelle, *Transforming Information and Communication Technologies for Gender Equality*, UNDP Gender and Development Monograph Series 2000, nr 9.

**Reakcja łańcuchowa.** Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne oferują nowe możliwości prowadzenia biznesu. Elastyczny system pracy i telepraca umożliwiają kobietom i mężczyznom łączenie pracy produkcyjnej z niezarobkową. Oznacza to, że pary mają większy wybór w negocjowaniu podziału obowiązków domowych. Rezultatem może być większa równość płci w wykonywaniu pracy niezarobkowej i pracy zawodowej (zob. podrozdział *Praca w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*).

Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne oferują ponadto nowe możliwości ożywienia gospodarczego w mało rozwiniętych regionach kraju, na przykład na terenach wiejskich. Także w tym wypadku należy zadbać o zapewnienie takiego podejścia, które uwzględnia perspektywę równości płci, tak aby nie pogłębiły się dysproporcje między płciami pod względem bezrobocia i ubóstwa.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn wśród użytkowników Internetu	Krajowy	Dysproporcja płci pod względem korzystania z nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych	Przyczyny zróżnicowania: dostępność, umiejętności, zainteresowanie	Badania ankietowe
Proporcja studentek i studentów przyjętych na wydziały informatyczne na uniwersytetach i w szkołach zawodowych	Krajowy	Dysproporcja płci pod względem przygotowania zawodowego do pracy w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych	Przyczyny zróżnicowania	Ewidencja przyjęć na studia
Proporcja kobiet i mężczyzn będących beneficjentami/ /beneficjentkami projektów (finansowanych z budżetu państwa, przez władze lokalne lub sponsorów) mających na celu podnoszenie umiejętności w zakresie nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych	Krajowy	Czy projekty mające na celu podnoszenie umiejętności w zakresie nowych technologii i komunikacyjnych są w jednakowym stopniu adresowane do kobiet i mężczyzn	Przyczyny zróżnicowania	Ewidencja
Proporcja kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych	Sektorowy	Dysproporcja płci w zawodach w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych	Przyczyny zróżnicowania; segregacja pionowa między kobietami i mężczyznami w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych (tj. menedżerowie a asystentki i personel techniczny)	Przegląd siły roboczej
Różnice między rotacją kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych	Sektorowy	Stopień, w jakim sektor nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych zapewnia kobietom i mężczyznom właściwe warunki pracy, może też wskazywać na środowisko pracy nie przestrzegające zasady równości płci	Konkretne powody rezygnacji z pracy (mogą być zarówno pozytywne — np. lepsza praca, jak i negatywne — np. molestowanie w miejscu pracy)	Badania ankietowe w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Ocena polityki dotyczącej sektora nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych z perspektywy równości płci** pomoże określić: (1) bariery utrudniające osiągnięcie równości płci w tym sektorze; (2) ewentualne punkty odniesienia pozwalające wzmocnić równość płci. Należy zwrócić uwagę na to, w jakim stopniu kwestie sprawiedliwości społecznej, w tym równości płci, zostały włączone do polityki regulującej rozwój tego sektora jako całości. Do realizacji tego zadania można zatrudnić ekspertkę/eksperta do spraw równości płci oraz nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
- **Zwiększenie dostępu.** Jeżeli z danych wynika, że istnieją duże dysproporcje między kobietami i mężczyznami w zakresie korzystania z Internetu albo że bieżąca polityka prowadzi do ukrytej dyskryminacji kobiet lub mężczyzn ze względu na koszty usług internetowych, lokalizację i możliwość korzystania z nieodpłatnego lub niżkowego dostępu do Internetu, należy opracować i wdrożyć politykę promującą bardziej sprawiedliwy dostęp.
- **Kampanie podnoszące świadomość.** Dużym problemem w przypadku nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych jest to, że korzystanie z nich stanowi dla wielu osób — zwłaszcza starszego pokolenia — ogromną barierę psychologiczną. Polityka w dziedzinie nowych technologii powinna zatem obejmować kampanie informacyjne mające na celu obalenie mitów narosłych wokół tych technologii oraz przekonanie do nich osób dotychczas niechętnie z nich korzystających. Należy ponadto wdrożyć programy szkoleniowe dla jak największej grupy odbiorców.
- **Promowanie szans edukacyjnych i szkoleniowych.** Należy proponować programy edukacyjne i szkoleniowe adresowane specjalnie do grup dotychczas niechętnie korzystających z nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W programach tych trzeba kłaść nacisk na praktyczne stosowanie narzędzi z zakresu nowych technologii. Można to osiągnąć poprzez włączenie zagadnień nowych technologii do innych rodzajów szkoleń, tak aby nie były one odrębnym celem (np. wykorzystanie Internetu do tworzenia sieci biznesowej, projektowanie stron internetowych w celu promowania działalności organizacji pozarządowej lub społeczności lokalnej, wykorzystywanie Internetu do marketingu i sprzedaży produktów lokalnych).
- **Badania sektora nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych uwzględniające perspektywę równości płci.** Ministerstwa i departamenty powinny współpracować z badaczkami/badaczami, żeby uzyskać więcej informacji na temat perspektywy równości płci w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Może to obejmować np. zgromadzenie bardziej szczegółowych danych ilościowych dotyczących liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w różnych dziedzinach tej branży i na różnych stanowiskach lub przeprowadzenie badań ankietowych na temat doświadczeń kobiet i mężczyzn pracujących w tym sektorze. Można również przeprowadzić ocenę i kontrolę z perspektywy równości płci praktyk zatrudnienia i polityki w tym sektorze oraz ich zróżnicowanego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn. Wyniki tych badań powinny z kolei posłużyć opracowaniu polityki, która pomoże zrekomensować skutki niekorzystne dla którejkolwiek z płci.

## Kariery zawodowe w nauce i technice

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Ogólnoświatowe dane pokazują, że w sektorze nauki i techniki, zwłaszcza na prestiżowych stanowiskach, wciąż zatrudnionych jest bardzo mało kobiet. Niski wskaźnik zatrudnienia kobiet w tym sektorze wiąże się z ich wykształceniem i przygotowaniem zawodowym przed wejściem na rynek pracy. Dyskryminację kobiet, które próbują podjąć pracę w sektorze nauki lub techniki może również umacniać istnienie stereotypów kulturowych dotyczących zawodów „męskich” i „kobięcych” lub „odpowiednich” zajęć dla każdej płci. Co więcej, wkład i kompetencje kobiet mogą pozostać „niewidoczne” z powodu istniejących uprzedzeń w tym sektorze.

*Do początku lat dziewięćdziesiątych jedynie 9 kobiet na 300 mężczyzn otrzymało Nagrodę Nobla w dziedzinie nauk ścisłych. W 1993 roku wśród 1750 żyjących członków Amerykańskiej Akademii Nauk było tylko 70 kobiet. W krajach rozwijających się wskaźniki wykluczenia kobiet są jeszcze wyższe<sup>102</sup>.*

<sup>102</sup> E.M. Rathgeber, *Schooling for What?*, w: *Missing Links...*, op. cit.

W związku z tym należy dążyć do osiągnięcia dwóch celów:

- promowanie **równowagi płci** w zawodach związanych z nauką i techniką poprzez tworzenie odpowiedniej polityki i podejmowanie innych działań;
- **wartościowanie** na równych zasadach **wkładu** kobiet i mężczyzn do nauki i techniki.

#### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

**Sprawiedliwość.** Jednym z ważnych, ale na ogół pomijanych argumentów na rzecz zwiększenia liczby kobiet w zawodach związanych z nauką i techniką jest fakt, że nauka dotyczy kobiet. Najbardziej oczywistym przykładem są w tym wypadku dziedziny związane z reprodukcją (np. antykoncepcja czy metody sztucznego zapłodnienia). Etyka wymaga zatem, aby kobiety brały udział i miały kontrolę nad rozwojem i wykorzystaniem dziedzin nauki, które tak istotnie wpływają na ich życie. Jeżeli kobiety mają być obiektem badań naukowych, to powinny być również podmiotami wykonującymi takie badania.

**Wiarygodność.** Większa liczba kobiet w zawodach związanych z nauką i techniką oznacza lepszą jakość nauki, ponieważ wielość perspektyw (w tym wypadku perspektyw zarówno kobiet, jak i mężczyzn) może posłużyć jako czynnik weryfikowania oraz równoważenia subiektywnych opinii i wartości odgrywających dużą rolę we wszystkich badaniach naukowych.

**Efektywność.** Otwarcie przed kobietami możliwości kariery zawodowej w nauce i technice pomoże ograniczyć segregację zawodową w tym sektorze, zwiększając tym samym efektywność rynku pracy (zob. podrozdział *Segregacja zawodowa* w rozdziale *Praca w Wytocznych w sprawie polityki równości płci*).

#### ***Ocena postępu***

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn zatrudnionych w zawodach naukowych i technicznych (np. inżynieria)	Krajowy	Dysproporcja między płciami na różnych szczeblach zatrudnienia w sektorze nauki i techniki	Zróżnicowanie między kobietami i mężczyznami pod względem zarobków, zajmowanych stanowisk, statusu	Przeгляд sity roboczej
Proporcja studentek i studentów przyjętych na wydziały nauk ścisłych i technologicznych na uniwersytetach i w szkołach zawodowych	Krajowy	Dysproporcja między płciami w zakresie przygotowania zawodowego do wykonywania pracy w sektorze nauki i techniki	Powody dysproporcji między płciami	Ewidencja przyjęć na studia i do szkół

#### ***Możliwe działania i punkty wyjścia***

- **Działania podejmowane w ramach systemu edukacji.** Należy podjąć wysiłki na rzecz promowania równowagi płci w przygotowaniu zawodowym do pracy w sektorze nauki i techniki. Działania te obejmują m.in. aktywne zachęcanie dziewcząt do podejmowania studiów na kierunkach ścisłych i technicznych, usunięcie stereotypów płciowych z programów zajęć, a także prowadzenie szkoleń uwrażliwiających nauczycieli oraz dotyczących równości płci (dalsze szczegóły zob. w podrozdziale *Edukacja w Wytocznych w sprawie polityki równości płci*).
- **Kampanie świadomościowe.** Należy docenić osiągnięcia kobiet w dziedzinie nauk ścisłych i techniki, na przykład poprzez specjalne kampanie lub przyznawanie wyróżnień/nagród. Kampanie te można organizować we współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz udziału kobiet w naukach ścisłych, akademią nauk oraz innymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.



## ŚRODKI MASOWEGO PRZEKAZU

*W poniższym rozdziale analizujemy możliwości włączania kwestii równości płci do programów upowszechniania informacji oraz wykorzystania drukowanych i elektronicznych środków masowego przekazu.*

*Mimo że mediów nie można obciążać odpowiedzialnością za działania, postawy czy zachowania jednostek, to jednak wywierają one wielki wpływ na kształtowanie opinii publicznej, podejmowanie nowych zagadnień oraz określanie warunków debaty publicznej. W systemie demokratycznym politycy nie kontrolują mediów (i nie powinni sprawować takiej kontroli), mogą jednak podejmować działania na rzecz promowania polityki równości płci w instytucjach medialnych. Należy zwracać uwagę na sposób przedstawiania społeczno-kulturowych ról płciowych i stereotypów w środkach masowego przekazu. Istotnym problemem jest również dostęp do rynku mediów (cenzura, wydawanie koncesji), a także struktura instytucji medialnych (udział kobiet i mężczyzn).*

Na temat polityki równości płci w mediach internetowych zob. podrozdział *Nauka, badania oraz nowe technologie informacyjne i komunikacyjne w Wytycznych w sprawie polityki równości płci.*

### Refleksja na temat ról i stereotypów płciowych

#### **Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?**

Środki masowego przekazu odgrywają główną rolę w **przedstawianiu ról i stereotypów płciowych** i właśnie dlatego należy włączać kwestie równości płci do głównego nurtu polityki w tym sektorze. Utrwalanie negatywnych czy stereotypowych wizerunków kobiet i mężczyzn, zwłaszcza w mediach, nie odda właściwego czy realistycznego obrazu różnorodnych ról odgrywanych przez kobiety i mężczyzn w zmieniającym się świecie ani ich wkładu w rozwój społeczny. Wyeliminowanie istniejących stereotypów jest niezbędne dla osiągnięcia równości płci<sup>103</sup>. Stereotypy płciowe ograniczają społeczne, polityczne i ekonomiczne szanse kobiet i mężczyzn. Zagadnienie to dotyczy zarówno **producentów**, jak i **odbiorców** przekazów medialnych.

#### **Producenci**

Producenci przekazów medialnych mogą kontrolować sposób, w jaki kobiety i mężczyźni są przedstawiani w środkach masowego przekazu — ich wizerunki mogą albo wzmacniać negatywne stereotypy płciowe, albo je kwestionować. Na przykład znani politycy — kobiety i mężczyźni — są na ogół przedstawiani w odmienny sposób: agresywne zachowanie polityczne mężczyzn jest postrzegane jako „zdecydowane”, jako „wyraz silnych umiejętności przywódczych”, podczas gdy w przypadku kobiet takie samo zachowanie uznaje się za niestosowne. Ponadto media koncentrują się na ogół na wyglądzie zewnętrznym kobiet-polityków oraz ich stronie „emocjonalnej”.

Jakkolwiek cenzura stanowi wyraźne pogwałcenie prawa do wolności słowa (zob. podrozdział *Kontrola środków masowego przekazu, uczestnictwo i dostęp do mediów* w niniejszym rozdziale), **regulacje dotyczące przekazu** są kwestią **polityki redakcyjnej**. Redaktorzy i wydawcy mają decydujący głos i duży wpływ w określaniu, który z punktów widzenia czy jaka perspektywa zostaną przyjęte w przygotowanym materiale. Ustalają również hierarchię problemów i kolejność prezentowania materiału. Kwestie te są rozstrzygane w nieformalnej lub oficjalnej polityce redakcyjnej. Niestety, zaangażowanie w realizację równości płci i eliminowanie negatywnych stereotypów płciowych rzadko jest elementem takiej polityki, a doświadczenie pokazuje, że bez wyraźnego zobowiązania się do działań na rzecz równości płci problematykę tę łatwo zakwestionować. Kolejną kwestią, która może być uregulowana przez politykę redakcyjną jest stosowanie **języka wolnego od seksizmu**.

Na utrwalanie negatywnych stereotypów płciowych może mieć wpływ **etyka samych dziennikarzy/dziennikarek**. Na przykład sposób, w jaki dziennikarze/dziennikarki przedstawiają takie problemy jak przemoc domowa czy molestowanie seksualne może utrwalac mity — jak choćby ten, że to kobieta jest winna przemocy seksualnej, której padła ofiarą. Problemem tym należy się zająć podczas kształcenia i szkoleń dziennikarzy/dziennikarek (na uniwersytetach i w innych szkołach wyższych).

<sup>103</sup> Komunikat Komisji Europejskiej do Rady Europejskiej, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego oraz Komitetu Regionów: *Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality 2001–2005*, 2000/0143 (CNS).

Podobne problemy stwarza polityka dotycząca reklam. Rady redakcyjne często prowadzą politykę ograniczającą publikowanie w ich mediach określonego typu reklam (w tym ogłoszeń drobnych). Nakładać ograniczenia w dziedzinie reklam mogą również rządy — niektóre władze krajowe, mając na uwadze zdrowie publiczne, wprowadziły ograniczenia dotyczące miejsca i sposobu eksponowania reklam papierosów czy alkoholu. Podobne podejście można przyjąć do promowania równości płci czy walki z seksizmem.

Ogromne możliwości utrwalania stereotypów płciowych lub ich podważania mają agencje reklamowe. Obecnie reklamodawcy raczej wzmacniają stereotypy niż je przełamują. Na przykład w reklamach produktów przeznaczonych do użytku w gospodarstwie domowym pokazywane są głównie kobiety, a w reklamach usług biznesowych czy finansowych — mężczyźni.

## Użytkownicy

Mimo że większość decyzji dotyczących przedstawiania obu płci zapada w instytucjach medialnych, problem ten odnosi się również do osób korzystających z mediów, gdyż rozpowszechniają one przekazywane informacje i opinie. Władze i politycy powinni zdawać sobie sprawę z tego, w jaki sposób promują lub wzmacniają stereotypy płciowe poprzez **informacje przekazywane do mediów lub upowszechniane za ich pośrednictwem**. Dotyczy to ogłoszeń w sprawach publicznych, kampanii informacyjnych, kampanii politycznych oraz ogólnych informacji na temat polityki i działań rządu, przekazywanych w rządowych materiałach oraz podczas konferencji prasowych. Na przykład podkreślanie ważnej roli, jaką odgrywają kobiety-politycy w dziedzinie finansów czy ekonomii oraz w wielostronnych negocjacjach dyplomatycznych może pomóc w zakwestionowaniu istniejących stereotypów.

Ważną rolę w identyfikowaniu oraz monitorowaniu w mediach stereotypów płciowych, dyskryminacji i posługiwania się językiem wolnym od seksizmu mogą odgrywać powoływane przez rząd **instytucje monitorujące media**, sprawujące kontrolę nad wdrożeniem regulacji i standardów dotyczących mediów.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia następujących **celów**:

- promowanie **idei równości płci** wśród **twórców i odbiorców** przekazów medialnych, aby
- **wyeliminować stereotypy płciowe** jako **barierę** uniemożliwiającą **pełne uczestnictwo** kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia ekonomicznego, politycznego, społecznego i kulturalnego.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** Eliminowanie negatywnych stereotypów płciowych jest zobowiązaniem z dziedziny praw człowieka: artykuł 5 *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* wzywa państwa-strony do podjęcia odpowiednich działań w celu wyeliminowania uprzedzeń oraz praktyk opartych na stereotypowym postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn.

**Wiarygodność.** Jeśli instytucje medialne nie promują aktywnie równości płci (tj. nie przyjmują jej jako podstawy swej polityki), można stwierdzić, że w rzeczywistości promują dyskryminację ze względu na płeć. Instytucje medialne, które prowadzą bardziej przejrzystą politykę w tym zakresie, są bardziej wiarygodne.

**Efektywność.** Równość płci jest fundamentem pełnego rozwoju społeczno-ekonomicznego, zaś środki masowego przekazu mogą być bardzo efektywnym narzędziem wzmacniania równości płci i tym samym promującym rozwój społeczno-ekonomiczny.

**Sojusze.** W przypadku państw członkowskich Unii Europejskiej należy zauważyć, że jednym z pięciu strategicznych celów Komisji Europejskiej w zakresie promowania równości płci jest wspieranie zmiany ról i stereotypów płciowych. Media są wyraźnie wymienione jako jeden z obszarów działań<sup>104</sup>.

**Reakcja łańcuchowa.** Ponieważ media zwracają uwagę opinii publicznej na konkretne zagadnienia oraz często ustalają kryteria debaty publicznej, są użytecznym narzędziem w rozwiązywaniu problemów związanych z równością płci w wielu sektorach gospodarki i dziedzinach polityki. W związku z tym istotne jest zapewnienie perspektywy równości płci w rozwoju i działaniu mediów.

---

<sup>104</sup> Ibidem.

## Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Liczba artykułów w głównych gazetach, wyraźnie podejmujących kwestie równości płci*	Krajowy lub lokalny	Ocenia się w skali roku, miesiąca lub tygodnia i porównuje w czasie; wzrost ich liczby jest miarą sukcesu. Waga przywiązywana przez redaktorów, wydawców i dziennikarzy do kwestii równości płci (w gazetach)	Jakość pisania o tej problematyce	Analiza zawartości głównych gazet**
Liczba artykułów w głównych gazetach (czasopismach, telewizyjnych programach informacyjnych), które zawierają rażące stereotypy płciowe*	Krajowy lub lokalny. Ocenia się w skali roku i porównuje w czasie. Miarą sukcesu jest zmniejszenie się liczby stereotypów	Sukces polityki redakcyjnej w zakresie równości płci. Porównanie w dłuższym okresie może wykazać zmianę w opinii publicznej na temat stereotypów		Analiza zawartości głównych gazet (czasopism, telewizyjnych programów informacyjnych)**
Liczba zespołów redakcyjnych w instytucjach medialnych, które uwzględniają w polityce redakcyjnej kwestie równości płci	Krajowy. Należy porównać liczbę w czasie. Miarą sukcesu jest wzrost liczby zespołów	Wola polityczna i zobowiązanie zespołów redakcyjnych do promowania równości płci. Mogą wskazywać na sukces kampanii prowadzonych przez rząd i organizacje pozarządowe adresowanych do mediów, by rozwijały taką politykę	Zakres i skuteczność realizacji takiej polityki	Badania ankietowe w instytucjach medialnych
Liczba zespołów redakcyjnych w instytucjach medialnych, które przyjęły zasadę równości płci w standardach reklamowych	Krajowy. Należy porównać liczbę w czasie. Miarą sukcesu jest wzrost liczby zespołów	Wola polityczna i zobowiązanie zespołów redakcyjnych do promowania równości płci. Mogą wskazywać na sukces kampanii prowadzonych przez rząd i organizacje pozarządowe adresowanych do mediów, by rozwijały taką politykę	Zakres i skuteczność realizacji takiej polityki	Badania ankietowe

\* Należy opracować specjalną metodologię zbierania takich informacji poprzez analizę przekazu medialnego. Zob. podrozdział *Możliwe działania i punkty wyjścia*.

\*\* Można ją przeprowadzić we współpracy z uniwersytetem, organizacją pozarządową lub ekspertem/ekspertką do spraw mediów. Zob. podrozdział *Możliwe działania i punkty wyjścia*.

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Włączanie kwestii równości płci do polityki medialnej.** Twórcy polityki powinni zachęcać instytucje medialne do włączania kwestii równości płci do polityki redakcyjnej, kodeksów etyki i polityki reklamowej. Można przedstawić wzorcową politykę wszystkim instytucjom medialnym, zachęcając je do jej zaadaptowania i przyjęcia. Wzorcowa polityka powinna zawierać klauzule o niepromowaniu stereotypów płciowych i stosowaniu języka wolnego od seksizmu.
- **Zaangażowanie specjalistów/specjalistek w dziedzinie równości płci do instytucji koncesjonujących media lub zespołów monitorujących.** Specjalistki/specjaliści od spraw równości płci uczestniczący w takim zespole mogliby wnieść istotny wkład w monitorowanie występowania stereotypów płciowych w mediach, mogliby także pomóc w uwrażliwieniu tych organów na kwestie równości płci. Innym rozwiązaniem może być wyraźne włączenie monitorowania występowania stereotypów płciowych i przypadków dyskryminacji ze względu na płeć w mediach jako punktów odniesienia w pracy zespołów lub organów.

- **Analiza przekazu medialnego** polega na systematycznym badaniu sposobu przedstawiania obu płci w mediach. Oddzielnie można analizować prasę, programy radiowe, telewizyjne, czasopisma itp. Rząd może współpracować z wydziałami dziennikarstwa w szkołach wyższych lub z organizacjami pozarządowymi, którym można powierzyć przygotowanie tego typu analiz. Innym rozwiązaniem jest zatrudnienie ekspertów/ekspertek ds. mediów.

*Analizy te dostarczą ważnych danych pozwalających prześledzić postęp w dziedzinie mediów (zob. wymienione wyżej wskaźniki). Gromadzenie wiarygodnych i porównywalnych danych wymaga jednak opracowania specjalnej metodologii, która określi jasne kryteria identyfikowania „kwestii równości płci” czy „stereotypów płciowych” (aby zapobiec subiektywnej interpretacji).*

Warto również analizować treść reklam pod kątem równości płci. Ważne jest, aby posłużyć się specjalistyczną metodologią, uwzględniającą ironię czy satyrę jako narzędzie reklamy i nieświadome promowanie stereotypów płciowych.

- **Przegląd i analiza wykorzystania mediów przez rząd.** Warto zlecić przeprowadzenie badań, których celem będzie przeanalizowanie zainteresowania kwestiami równości płci oraz utrwalania/kwestionowania stereotypów płciowych w rządowych ogłoszeniach o usługach publicznych, kampaniach informacyjnych czy politycznych, materiałach prasowych itp. Wyniki takich badań powinny stanowić podstawę szkoleń dla administracji państwowej na temat współpracy z mediami (zob. następny punkt poświęcony szkoleniom).
- **Szkolenia i podnoszenie świadomości w zakresie równości płci.** Szkolenia można prowadzić na zróżnicowanych poziomach i dla różnych grup uczestników. Celem szkoleń powinno być lepsze przedstawianie kwestii równości płci oraz zwalczanie stereotypów płciowych w przekazach medialnych.
  - **Podnoszenie świadomości wydawców i redaktorów/redaktorek.** Program szkoleń może obejmować rozpoznawanie negatywnych stereotypów płciowych oraz ich skutków. Pomocne będą szkolenia na temat opracowywania oraz wdrażania polityki redakcyjnej i reklamowej uwzględniającej kwestie równości płci. Na przykład w niektórych periodykach obok rubryk z ogłoszeniami towarzyskimi lub matrymonialnymi umieszczane są rubryki z poradami na temat bezpiecznych zachowań w relacjach intymnych. Podobne ostrzeżenia i porady można umieszczać obok ogłoszeń na temat pracy i studiów za granicą (jako środek zapobiegawczy w związku z handlem kobietami).
  - **Szkolenia rzeczników i sekretarzy prasowych rządu.** Osoby w rządzie, które przygotowują informacje dla prasy powinny być przeszkolone w zakresie umiejętności rozpoznawania stereotypów płciowych oraz dostarczania prasie przykładów, które podważają stereotypy negatywne.
  - **Zwiększanie umiejętności reklamodawców.** Firmy reklamowe należy zachęcać do „innowacyjnego” podważania stereotypów płciowych w sposób korzystny dla nich samych oraz ich klientów. To zadanie będzie wymagać również działań na rzecz podnoszenia świadomości.
- **Szkolenia medialne dla instytucji ds. równości płci.** Pracownicy/pracownice instytucji zajmujących się równością płci, osoby odpowiedzialne w rządzie za kwestie równouprawnienia oraz inne „instytucje ds. równości płci” powinny wziąć udział w szkoleniach na temat efektywnego wykorzystywania mediów do zwalczania stereotypów płciowych. Podobne szkolenia można zorganizować dla najważniejszych organizacji pozarządowych.

## Kontrola środków masowego przekazu, uczestnictwo i dostęp do mediów

*Bez trudu można przewidzieć, że w następnym stuleciu prawo do komunikacji będzie równie ważne jak w tym wieku prawo do edukacji<sup>105</sup>.*

<sup>105</sup> Sally Burch, wypowiedź podczas panelu dyskusyjnego poświęconego komunikacji w kontekście równości płci w trzecim tysiącleciu, Forum Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju Praw Kobiet (Association for Women's Rights in Development) 1996.

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Udział kobiet i mężczyzn w zawodach związanych ze środkami masowego przekazu jest ważną kwestią związaną z dostępem do tych środków i kontrolą w mediach. Choć kobiety są dość dobrze reprezentowane w zawodzie dziennikarskim, mężczyźni częściej dominują na wysokich stanowiskach w redakcjach, zwłaszcza w programach informacyjnych i prasie o zasięgu krajowym. Choć nie ma żadnej pewności, że kobiety będą z większym zaangażowaniem podnosić sprawy związane z równością płci niż mężczyźni, przyznanie obu płciom równego dostępu do władzy i podejmowania decyzji w redakcjach będzie promowało szersze spektrum różnych punktów widzenia, zwiększając tym samym pluralizm treści przekazywanych przez media. Jednocześnie trzeba się zająć problemem barier, które uniemożliwiają kobietom awans na wyższe stanowiska, jako przejawem dyskryminacji na rynku pracy (zob. podrozdział *Praca w Wytycznych w sprawie polityki równości płci*).

Z perspektywy równości płci należy również przeanalizować proces koncesjonowania mediów (tj. wydawanie koncesji i przydzielanie częstotliwości nadawczej). Zdobywanie koncesji zależy czasami od środków finansowych wnioskodawcy, a ponieważ w większości społeczeństw kobiety są na ogół gorzej sytuowane od mężczyzn, mogą napotykać bariery w uzyskaniu koncesji.

Z perspektywy równości płci należy również rozpatrywać cenzurę środków masowego przekazu. Nadmierny wpływ sił politycznych na media i ich kontrola są poważną barierą ograniczającą wolność wypowiedzi i możliwość przedstawienia różnych opinii. W rezultacie cenzura oznacza „wyciszenie” społeczeństwa obywatelskiego.

Istnieje wyraźna zależność między istnieniem cenzury politycznej a poważnymi barierami utrudniającymi osiągnięcie równości płci. Choć związki te wymagają głębszej analizy w specyficznym kontekście, zależność między skłonnością do domagania się kontroli wolności wypowiedzi w mediach a kontrolowaniem ról płciowych i zachowań obu płci nie jest przypadkowa.

Wysiłki zmierzające do usunięcia cenzury oraz działania na rzecz większego równouprawnienia kobiet i mężczyzn muszą się wzajemnie uzupełniać.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia dwóch **celów**:

- zagwarantowanie, by kobiety i mężczyźni mieli **równy dostęp do stanowisk decyzyjnych** w mediach;
- **zniesienie cenzury** w wolnych i niezależnych mediach, tworzącej bariery utrudniające pełne równouprawnienie.

### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Sprawiedliwość.** Równe szanse w zatrudnieniu to podstawowe prawo człowieka. Zapewnienie kobietom i mężczyznom równego dostępu do tworzenia programów w mediach jest kwestią praw człowieka i sprawiedliwości.

**Wiarygodność.** Prawdziwa demokracja wiąże się ściśle z niezależnymi i pluralistycznymi mediami, a prawdziwie pluralistyczne media przedstawiają różnorodne punkty widzenia — zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Środowisko medialne, które nie zapewnia informacji uwzględniających wszystkie punkty widzenia nie jest wiarygodne.

**Jakość życia.** Znacząca nierównowaga płci w zawodzie dziennikarskim oraz na wysokich stanowiskach redakcyjnych wyraźnie promuje nierówne szanse ekonomiczne. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w mediach i prestiż z tym związany znacznie się różnią.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn na najwyższych stanowiskach redakcyjnych w prasie, radiu i telewizji	Krajowy, regionalny, lokalny	Równowaga płci na stanowiskach decyzyjnych w mediach	Poziom zaangażowania w podnoszenie kwestii równości płci przez kobiety i mężczyzn	Badania instytucji medialnych
Proporcja dziennikarek i dziennikarzy w prasie, radiu i telewizji	Krajowy, regionalny, lokalny. Pomocny w porównaniach równowagi płci na stanowiskach redakcyjnych	Równowaga płci w zawodzie dziennikarskim	Poziom zaangażowania w podnoszenie kwestii równości płci przez kobiety i mężczyzn	Badania instytucji medialnych

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Zniesienie cenzury.** Należy dokonać przeglądu ustawodawstwa dotyczącego mediów i polityki medialnej rządu oraz — jeśli zachodzi taka potrzeba — usunąć wszelkie bariery ograniczające niezależne i pluralistyczne media.
- **Przegląd procedur udzielania koncesji medialnych.** Przegląd i analiza tego, w jaki sposób i komu są udzielane koncesje medialne mogą ujawnić zróżnicowanie płci w tej dziedzinie. W przypadku, gdy zostanie stwierdzona duża nierównowaga płci, należy podjąć kroki, by jej przeciwdziałać poprzez opracowanie i przyjęcie odpowiedniej polityki dotyczącej przyznawania koncesji.
- **Wprowadzenie polityki równych szans w instytucjach medialnych.** Osoby tworzące politykę powinny zachęcać instytucje medialne do przyjęcia polityki antydyskryminacyjnej oraz polityki równych szans w zakresie polityki zatrudnienia i awansu. Można opracować politykę wzorcową w tej dziedzinie, która następnie będzie upowszechniana i stosowana w instytucjach medialnych.

## OCHRONA ŚRODOWISKA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

*W niniejszej wytycznej analizujemy związki między zrównoważonym rozwojem, ochroną środowiska a płcią społeczno-kulturową. Polityka równości płci wymaga podejścia do tego problemu z dwóch przeciwnych punktów widzenia. Z jednej strony relacje między płciami oraz zakres równouprawnienia mogą oddziaływać na środowisko. I na odwrót, stan środowiska może mieć zasadniczo odmienny wpływ na kobiety i mężczyzn.*

### Związki między płcią społeczno-kulturową a środowiskiem

Podobnie jak płeć, problem środowiska to kwestia „przekrojowa”. Oznacza to, że wpływ środowiska, podobnie jak wpływ płci społeczno-kulturowej, należy uwzględniać przy opracowywaniu każdego programu polityki publicznej. Aspekty tworzenia polityki, które są istotne z perspektywy równości płci, są równie ważne z perspektywy środowiskowej, na przykład:

- udział w podejmowaniu decyzji wszystkich zainteresowanych stron;
- ponowna ewaluacja kryteriów, na których podstawie ocenia się „dobrą” politykę.

### Zrównoważona globalna ochrona środowiska i podejście do rozwoju

#### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Niektórzy eksperci/ekspertki twierdzą, że związki między zrównoważonym rozwojem a płcią społeczno-kulturową występują głównie w tradycyjnych rejonach rolniczych oraz na poziomie lokalnym, natomiast główne (globalne) zagrożenia dla środowiska nie wiążą się z relacjami między płciami czy z równością płci<sup>106</sup>. Argument ten może częściowo wynikać z braku badań i danych na temat związków między równością płci i zrównoważonym rozwojem na poziomie globalnym.

Na przykład głównymi zagrożeniami globalnymi dla środowiska naturalnego są zanikanie warstwy ozonowej i zmiany klimatyczne. Oba zagrożenia wynikają przede wszystkim z wzorów konsumpcji i produkcji związanych z industrializacją oraz dominującymi procesami globalizacji ekonomicznej<sup>107</sup>. Pokonanie tych zagrożeń wymaga ponownego przeanalizowania polityki handlowej, przemysłowej, rozwojowej i ekonomicznej. W tym sensie globalne zagrożenia dla środowiska to kwestia polityki makroekonomicznej i sprawowania rządów.

W innych wytycznych w sprawie polityki równości płci (zob. podrozdziały *Makroekonomia i handel* oraz *Sprawowanie rządów i uczestnictwo*) wykazaliśmy, że zwrócenie większej uwagi na kwestie równości płci w tych dziedzinach zaowocuje większą odpowiedzialnością i skoncentrowaniem się na sprawiedliwości społecznej. Choć istnieje potrzeba dalszych badań, by sprecyzować, na czym polega ta zależność, można stwierdzić, że efektem większej równości płci na stanowiskach decyzyjnych oraz przyjęcia kryteriów sprawiedliwości społecznej w polityce makroekonomicznej będzie zwrócenie większej uwagi na zrównoważony rozwój, w tym także zrównoważone środowisko w skali globalnej.

<sup>106</sup> G. Martine, M. Villarreal, *Gender and Sustainability: Re-assessing Linkages and Issues*, FAO, Rome 1997 ([www.fao.org/sd/wpdirect/Wpan0020.htm](http://www.fao.org/sd/wpdirect/Wpan0020.htm)).

<sup>107</sup> Ibidem.

Innym podstawowym zagrożeniem dla środowiska, takim jak utrata bioróżnorodności, można zapobiegać na poziomie lokalnym. Ponieważ kobiety i mężczyźni często zajmują się innym typem gospodarki rolnej i inaczej gospodarują ziemią, mają różną wiedzę, która może się przyczynić do podtrzymania bioróżnorodności. Wyniki badań pokazują także, iż pełnienie przez kobiety i mężczyzn różnych ról (np. prowadzenie gospodarstwa rolnego nastawionego na osiąganie dochodu a prowadzenie gospodarstwa nastawionego na przygotowanie produktów spożywczych) oznacza, że mogą oni np. preferować różne rośliny czy inne gatunki ziarna<sup>108</sup>.

Należy zatem dążyć do osiągnięcia następujących celów:

- bliższe **zbadanie związków** między polityką, która promuje zrównoważony rozwój środowiska a polityką, która promuje równość płci;
- wykorzystanie tych powiązań jako podstawy do **promowania programu** bardziej **zrównoważonego rozwoju** środowiska i człowieka.

Cele te zostaną osiągnięte dzięki:

- promowaniu równego udziału kobiet i mężczyzn na najwyższych stanowiskach, na których podejmuje się decyzje w sprawie tworzenia polityki w zakresie ochrony środowiska, polityki makroekonomicznej oraz polityki na rzecz rozwoju.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość.** Równy udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji dotyczących ochrony środowiska to kwestia równych praw i obowiązków: biorąc pod uwagę wpływ globalnej degradacji środowiska na życie wszystkich ludzi i przyszłe pokolenia, kobiety i mężczyźni muszą dzielić się prawami i obowiązkiem określenia priorytetów w zakresie ochrony środowiska i opracowania rozwiązań dotyczących zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem kwestii ochrony środowiska.

**Wiarygodność i odpowiedzialność.** Mimo że można by kwestionować twierdzenie, iż kobiety są z natury bardziej skłonne niż mężczyźni do podejmowania decyzji korzystnych dla ochrony środowiska<sup>109</sup>, większa obecność kobiet w polityce zwiększy odpowiedzialność i wniesie szerszą perspektywę do procesów podejmowania decyzji. Dzięki temu znajdzie się miejsce dla bardziej przejrzystej i krytycznej debaty na temat zrównoważonego środowiska.

### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn na najwyższych stanowiskach politycznych, na których podejmuje się decyzje dotyczące ochrony środowiska (np. w ministerstwie ochrony środowiska, komisjach ds. ochrony środowiska itp.)	Krajowy	Równowaga płci na stanowiskach decyzyjnych	Zrozumienie kwestii równości płci oraz problemów ochrony środowiska przez kobiety i mężczyzn na tych stanowiskach i zaangażowanie w tę problematykę	Badania ankietowe
Proporcja działaczek i działaczy w organizacjach pozarządowych zajmujących się ochroną środowiska	Krajowy	Wysoki odsetek mężczyzn może oznaczać, że aspekt równości płci jest wyłączony z programów na rzecz ochrony środowiska		Badania ankietowe

<sup>108</sup> B. Woroniuk, J. Schalkwyk, *Biodiversity and Equality between Men and Women*, CIDA, Ottawa 1998.

<sup>109</sup> Niektórzy twierdzą, iż kobiety są z natury „bliższe naturze” (ze względu na to, że rodzą dzieci i wykonują prace niezarobkowe), a w związku z tym są w większym stopniu skłonne do ochrony środowiska naturalnego. Martine i Villarreal (*Gender and Sustainability...*, op. cit.) zauważają jednak, że jest to „bardziej kwestia percepcji niż realny fakt”. To, iż społeczeństwa wiążą kobiety z „naturą” nie oznacza, że będą one działały na rzecz zrównoważonego rozwoju. Podejście „determinizmu biologicznego” utrwała jednocześnie fałszywy „naturalny” podział, zgodnie z którym mężczyźni odpowiadają za produkcję, a kobiety za reprodukcję.

## Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Badanie powiązań.** Jak zauważono powyżej, brakuje badań, których przedmiotem analizy są związki między równością płci (zwłaszcza w sprawowaniu rządów i podejmowaniu decyzji) a zrównoważoną środowiskowo polityką makroekonomiczną i polityką na rzecz rozwoju. Badania takie należy podjąć zarówno na poziomie globalnym (porównawczym), jak i krajowym.
- **Analiza instytucjonalna („Kim są decydenci? Jaka jest perspektywa?”).** Badania przeprowadzone wśród decydek/decydentów pomogą prześledzić powiązania między płcią społeczno-kulturową a zrównoważonym rozwojem. Należy zlecić przeprowadzenie badań socjologicznych, dzięki którym będzie można przeanalizować powiązania między programem na rzecz równości płci i programem zrównoważonego rozwoju.
- **Powołanie grupy roboczej „Środowisko i równość płci”.** Można powołać międzyresortową grupę roboczą lub komisję, która przeanalizuje wszystkie dokumenty polityczne z perspektywy równości płci i ochrony środowiska. Należy zbadać zwłaszcza politykę handlową, politykę na rzecz rozwoju gospodarczego, generowania dochodów i ochrony zdrowia, ponieważ zawierają one różne aspekty równości płci i ochrony środowiska. Nie oznacza to, że zadanie wprowadzenia tych zagadnień do głównego nurtu polityki spadnie wyłącznie na tę grupę; powinny je realizować wszystkie osoby na wszystkich szczeblach. Rolą grupy roboczej byłoby zagwarantowanie realizacji tego działania oraz ocena adekwatności podejmowanych wysiłków.

## Ochrona środowiska a role płciowe

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Ponieważ kobiety i mężczyźni odgrywają na ogół różne role w rodzinie, społeczności i na rynku pracy, mają też odmienne priorytety osobiste w zakresie ochrony środowiska na poziomie społeczności lokalnej. Kobiety i mężczyźni wchodzą w zróżnicowane interakcje ze środowiskiem, co daje obu płciom różne szanse jego ochrony. Mogą ponadto przyjmować zróżnicowane strategie i mieć odmienną wiedzę na temat ochrony środowiska.

Oto przykłady tych różnic<sup>110</sup>:

- Kobiety odgrywające podwójne i potrójne role — głównej żywicielki rodziny, gospodni domowej i liderki wspólnoty — z powodu braku czasu mogą stosować w gospodarstwie domowym praktyki niekorzystne dla środowiska (np. przy usuwaniu śmieci czy recyklingu). Dostęp do urządzeń pozwalających zaoszczędzić czas może być uważany przez kobiety za rzecz priorytetową, mimo że stosowanie tego typu urządzeń nie zawsze oznacza efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych.
- Tradycyjne ujęcie męskości sprawia, że mężczyźni mogą niechętnie stosować praktyki korzystne dla środowiska np. poprzez racjonalne korzystanie z pojazdów zmechanizowanych (samochód jest postrzegany jako symbol statusu materialnego mężczyzny).
- Ponieważ kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z transportu publicznego, mają praktyczną wiedzę na temat najwygodniejszych rozkładów jazdy i połączeń, którą trzeba wziąć pod uwagę przy planowaniu rozwiązań dotyczących tego transportu.
- Obowiązki domowe kobiet (np. zaopatrzenie w opał i wodę) mogą powodować stosowanie przez nie praktyk niekorzystnych dla środowiska w przypadku niewystarczających zasobów.
- Ponieważ kobiety często odgrywają w społeczności role „opiekunek” lub „uzdrowicieli”, mogą mieć wiedzę na temat praktyk korzystnych dla środowiska, takich jak korzyści płynące z uprawiania roślin leczniczych czy zbierania owoców leśnych.

*Warto zauważyć, że choć ani kobiety, ani mężczyźni nie mają „naturalnych predyspozycji” do ochrony środowiska, wzorce dotyczące ich ról w społeczeństwie sprawiają, że strategie promowania ochrony środowiska na szczeblu wspólnoty lokalnej powinny być adresowane do kobiet i mężczyzn w różnicowany sposób.*

<sup>110</sup> Przykłady te zostały częściowo zaczerpnięte z aneksu I dokumentu OECD/DAC *Reaching the Goals in the 21<sup>st</sup> Century: Gender Equality and the Environment*, opracowanego przez Szwedzką Agencję Rozwoju Współpracy Międzynarodowej (SIDA), luty 1998.



Należy zatem dążyć do realizacji następujących **celów**:

- uwzględnianie różnych stanowisk oraz zróżnicowanej wiedzy kobiet i mężczyzn na temat środowiska przy opracowywaniu polityki w zakresie ochrony środowiska;
- rozpowszechnianie informacji na temat ochrony środowiska w sposób uznający odmienne role kobiet i mężczyzn oraz zróżnicowane priorytety w zakresie ochrony środowiska.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Efektywność i trwałość.** Lepiej ukierunkowana polityka (tj. taka, która uwzględni specyficzne potrzeby, priorytety oraz perspektywy różnych grup kobiet i mężczyzn) to polityka bardziej skuteczna i efektywniejsza.

Jeśli polityka nie będzie właściwie ukierunkowana, nie będzie efektywna. W konsekwencji środowisko nie będzie miało odpowiedniej ochrony. Będzie to szkodzić zrównoważonemu rozwojowi środowiska.

### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn wśród wysokiego szczebla decydentów w dziedzinie ochrony środowiska	Krajowy	Równowaga płci na stanowiskach decyzyjnych	Świadomość albo zaangażowanie kobiet i mężczyzn w kwestie równości płci	Badanie ankietowe
Poziom świadomości kobiet i mężczyzn w zakresie problematyki ochrony środowiska, mierzony przed podjęciem działań (np. kampanii informacyjnych)*	Krajowy, regionalny, lokalny (w zależności od podejmowanych działań)	Różnice w poziomie zmiany świadomości między kobietami i mężczyznami wskazują, czy kampania jest właściwie adresowana do kobiet i mężczyzn		Badania ankietowe

\* Trzeba będzie opracować specjalną metodologię, by zapewnić powtarzalność pomiarów i ich porównywalność w czasie.

### **Możliwe działania i punkty wyjścia**

Kluczowe znaczenie ma zgromadzenie i przeanalizowanie informacji, które pomogą określić, w jaki sposób i do kogo adresować komunikaty dotyczące ochrony środowiska. Potencjalne działania obejmują:

- **Badania socjologiczne gospodarstw domowych** — pomogą osobom odpowiedzialnym za tworzenie polityki zidentyfikować różne role kobiet i mężczyzn w zarządzaniu zasobami gospodarstwa domowego, które mają wpływ na środowisko. Ankiety powinny zawierać np. pytania dotyczące usuwania śmieci (Kto wyrzuca śmieci? Jakie materiały są utylizowane i przeznaczane do ponownego użytku?), korzystania z samochodu, oszczędnego zużycia wody, wykorzystania energii i opału.
- **Badania społeczności lokalnej i badania przeprowadzane w miejscu pracy** na temat praktyk i priorytetów w zakresie ochrony środowiska — pomogą zidentyfikować różne praktyki, punkty widzenia oraz potrzeby kobiet i mężczyzn.
- **Przegląd polityki zarządzania zasobami naturalnymi.** Należy przeprowadzić wszechstronną analizę z perspektywy równości płci, której przedmiotem będzie przegląd polityki i praktyki w dziedzinie korzystania z energii i wody, usuwania odpadów trwałych czy innych problemów ochrony środowiska. Celem tego przeglądu powinno być określenie, w jaki sposób polityka ta może wpływać na kobiety i mężczyzn, jeśli się weźmie pod uwagę, że odgrywają oni zróżnicowane role w społeczeństwie. Na przykład jeśli punkty utylizacji odpadów są położone w odległym miejscu, dokąd można dojechać tylko samochodem, kobiety odpowiadające w domu za usuwanie śmieci, ale mające mało czasu lub nie mające samochodu, będą miały niewielką motywację do recyklingu.

Stwierdziwszy zróżnicowaną wiedzę i sytuację kobiet i mężczyzn, można opracować strategię promującą ochronę środowiska:

- **Ukierunkowane kampanie informacyjne.** Każda dobrze pomyślana kampania informacyjna jest adresowana do określonej publiczności. Kampanie i inne przedsięwzięcia mające na celu podniesienie świadomości w zakresie ochrony środowiska powinny być adresowane do kobiet i mężczyzn zgodnie z ich priorytetami i potrzebami.
- **Zapewnienie rozwiązań alternatywnych, uwzględniających perspektywę płci.** Jeżeli role lub obowiązki kobiet i mężczyzn wymuszają na nich stosowanie praktyk niekorzystnych dla środowiska, należy opracować politykę promującą rozwiązania alternatywne.

## **Wpływ degradacji środowiska naturalnego i jego rewitalizacji z perspektywy równości płci**

### **Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?**

*Degradacja środowiska na poziomie lokalnym i regionalnym często odmiennie wpływa na kobiety i mężczyzn, ponieważ ich obowiązki i wzorce pracy (zarówno w miejscu pracy, jak i w gospodarstwie domowym) zapewne się różnią. Na przykład mężczyźni często są narażeni na ryzyko środowiskowe związane z wykonywaną przez nich pracą (m.in. dojazd do pracy samochodem, praca w górnictwie lub w innych potencjalnie ryzykownych branżach przemysłowych, a nawet udział w konfliktach zbrojnych), kobiety natomiast często są bardziej narażone na niebezpieczeństwo w domu (np. ulatniający się gaz, zaczadzenie).*

Degradacja środowiska może spowodować wdrożenie takiej polityki ochrony środowiska, która może drastycznie wpłynąć na sytuację materialną, często z różnym skutkiem dla kobiet i mężczyzn. Na przykład w niektórych sektorach przeprowadzono radykalne reformy, by chronić wrażliwe, wyeksploatowane lub zniszczone środowisko. Do sektorów tych należą:

- leśnictwo;
- górnictwo;
- rybołówstwo;
- rolnictwo.

*Sektory te są na ogół zdominowane przez mężczyzn i oprócz oczywistego pogorszenia się ich sytuacji materialnej w wyniku tych reform nie bez znaczenia jest też kryzys psychiczny spowodowany utratą środków utrzymania. Kryzys ten może mieć wpływ na to, w jaki sposób mężczyźni odnoszą się do kwestii ochrony środowiska, powodując, że będą na nie mniej wrażliwi także w innych sferach życia.*

Należy zatem dążyć do realizacji następujących celów:

- zapewnienie, by kobiety i mężczyźni byli w jednakowym stopniu zabezpieczeni przed ryzykiem związanym z ochroną środowiska;
- uwzględnienie, w związku z rewaloryzacją środowiska, zróżnicowanych potrzeb oraz skutków dla kobiet i mężczyzn.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Sprawiedliwość i wiarygodność.** Kobiety i mężczyźni mają prawo do równej ochrony przed zanieczyszczeniem i degradacją środowiska. Osoby kształtujące politykę powinny zapewnić tę równą ochronę, zwłaszcza że jest to jedno z podstawowych praw człowieka. Ponadto jeśli rząd jedynie „częściowo chroni” społeczeństwo albo pozostaje obojętny na potrzeby kobiet i mężczyzn, wówczas traci na wiarygodności.

**Jakość życia i efektywność.** Udokumentowano, że zanieczyszczenie środowiska i narażenie na jego niebezpieczne oddziaływanie niesie ze sobą negatywne skutki zdrowotne i ekonomiczne. Wiąże się one ściśle z trwałym ubóstwem. Nie tylko poważnie ograniczają możliwości osiągnięcia przez kobiety, mężczyzn i ich rodziny lepszej jakości życia, ale także mają szersze następstwa dla rozwoju gospodarczego kraju.

Można bez trudu udowodnić, że znacznie taniej jest zapobiegać zanieczyszczeniu i degradacji środowiska niż później je rewaloryzować. Polityka równości płci pomoże precyzyjniej określić czynniki ryzyka środowiskowego, które wpływają na kobiety i mężczyzn.

**Reakcja łańcuchowa.** Przyjęcie uczestniczącego podejścia do oceny rozmiarów degradacji środowiska (obejmującego m.in. próbę zrozumienia potrzeb oraz problemów kobiet i mężczyzn w polityce

rewaloryzacji środowiska) pozwoli stworzyć zaufanie i osiągnąć wiarygodność proponowanych programów, a to z kolei spowoduje większe zaangażowanie całego społeczeństwa w działania na rzecz ochrony środowiska.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja okresowego wyłączenia z życia* kobiet i mężczyzn na skutek zanieczyszczenia i degradacji środowiska	Krajowy	Może określić zróżnicowany wpływ degradacji środowiska na kobiety i mężczyzn. Zmniejszenie długości okresowego wyłączenia z życia w przypadku tylko jednej płci może wskazywać na brak perspektywy równości płci w realizowanej polityce		Badania ankietowe
Współczynnik śmiertelności kobiet i mężczyzn z powodu narażenia na czynniki ryzyka związanego z degradacją środowiska	Krajowy	Może określić zróżnicowany wpływ degradacji środowiska na kobiety i mężczyzn. Spadek wskaźnika śmiertelności w przypadku tylko jednej płci może wskazywać na brak perspektywy równości płci w realizowanej polityce		Statystyki medyczne
Wskaźnik utraty pracy przez kobiety i mężczyzn z powodu degradacji środowiska	Krajowy	Zróżnicowany wpływ degradacji środowiska na zmniejszenie się środków utrzymania kobiet i mężczyzn		Badania ankietowe

\* Okresowe wyłączenie z życia — liczba lat, którą się traci z powodu choroby lub niepełnosprawności.

### Możliwe działania i punkty wyjścia

- **Badania.** W badaniach oceniających degradację środowiska naturalnego często pomija się jej zróżnicowane skutki dla mężczyzn i kobiet. Zlecenie przeprowadzenia tego rodzaju badań i analiz może wyjaśnić rozmiary oraz charakter tego zróżnicowania.
- **Ocena z perspektywy równości płci polityki na rzecz ochrony środowiska i działań w nagłych wypadkach.** Zanim polityka i programy na rzecz ochrony i rewaloryzacji środowiska zostaną wdrożone, należy dokonać ich oceny z perspektywy równości płci, która pozwoli określić zróżnicowane skutki tych działań dla kobiet i mężczyzn.

Niedopuszczalne jest ignorowanie szkód zaistniałych w środowisku naturalnym tylko dlatego, że proponowane rozwiązania mogą mieć wpływ na sytuację którejś z płci. Wręcz odwrotnie — celem jest zbadanie i przeanalizowanie wpływu działań na rzecz ochrony środowiska, tak aby polityka, która w perspektywie krótkoterminowej zminimalizuje negatywne skutki dla położenia materialnego kobiet i mężczyzn, w perspektywie długoterminowej chroniła trwałość środowiska naturalnego.

## POLITYKA OBRONNA, KONFLIKTY ZBROJNE I BUDOWANIE POKOJU

*W tej wytycznej analizujemy politykę równości płci w kontekście polityki obronnej, konfliktów zbrojnych i budowania pokoju. Przyjęcie podejścia uwzględniającego kwestie równości płci polega w tym wypadku na uznaniu wartości i korzyści płynących z włączenia perspektywy kobiecej do sektora zdominowanego przez mężczyzn. Jednocześnie sytuacja w sektorze zbrojeń i wojskowości świetnie pokazuje, że istnieje pilna potrzeba zajęcia się kwestią tożsamości i potrzeb mężczyzn w działaniach podejmowanych w ramach tej polityki.*

*Pokój to podstawa osiągnięcia celu, jakim jest równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet, a niektórzy zapewne stwierdzą, że równość płci jest niezbędna dla osiągnięcia prawdziwego pokoju (szeroko definiowanego)<sup>111</sup>.*

### Instytucje militarne i obronne

#### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Instytucje militarne i obronne są najczęściej zdominowane przez mężczyzn. Ma to wiele wspólnego ze stereotypowym ujęciem społecznych ról kobiet i mężczyzn: panuje powszechne przekonanie, że obrona kraju, kobiet i dzieci to „męska sprawa”. W wielu krajach mężczyźni podlegają obowiązkowi służby wojskowej, podczas gdy kobiety są z niego zwolnione.

*Aby uzasadnić, dlaczego kobiety nie powinny służyć w wojsku, często wysuwa się argumenty oparte na twierdzeniu, że kobiety są fizycznie słabsze od mężczyzn i nie sprawdzają się w sytuacji walki. Można jednak udowodnić, że równe traktowanie kobiet i zapewnienie im takich samych szkoleń pozwoli stworzyć równie skuteczny żeński personel wojskowy.*

Zmieniający się charakter działań wojennych oznacza, że zmieniają się także obowiązki i zadania, którym trzeba podołać w instytucjach wojskowych — siła fizyczna już nie wystarcza. Falszywe jest założenie, że z każdego mężczyzny automatycznie da się zrobić „dobrego żołnierza”. Opiera się ono na stereotypowym postrzeganiu męskości, co ma niewiele wspólnego z rzeczywistością. Tak więc płeć nie powinna być czynnikiem decydującym w określaniu ról kobiet i mężczyzn w instytucjach wojskowych.

Z perspektywy równości płci należy również przeanalizować sytuację mężczyzn służących w wojsku. W wielu krajach przechodzących transformację ustrojową są oni niewykształceni i mają słabe zdrowie (fizyczne i psychiczne). Osoby tworzące politykę powinny także wziąć pod uwagę konieczność zapewnienia równych szans społecznych i ochronę mężczyznom służącym w wojsku.

Należy zatem dążyć do realizacji następujących celów:

- **wyeliminowanie dyskryminacji** ze względu na płeć w instytucjach militarnych i obronnych;
- **włączenie perspektywy równości płci** do badań, polityki i praktyki działania instytucji militarnych i obronnych.

#### Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?

**Sprawiedliwość i wiarygodność.** Państwo, które w swej konstytucji zobowiązuje się do niedyskryminowania (lub jest stroną *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* bądź innych konwencji praw człowieka) traci na wiarygodności, jeśli nie realizuje tej zasady. Dotyczy ona także dyskryminacji w instytucjach wojskowych. Równe szanse kobiet i mężczyzn, włączając w to możliwość kariery wojskowej, to podstawowe prawo człowieka.

<sup>111</sup> *Gender Equality and Peacebuilding: An Operational Framework*, CIDA, Ottawa 1999.

*Należy zakwestionować legitymizację istniejących struktur i procedur rządzenia w przypadku, gdy przy podejmowaniu decyzji nie uwzględnia się interesów i opinii ponad połowy społeczeństwa. Ten kryzys legitymizacji jest oczywisty, jeśli na konflikty zbrojne spojry się z perspektywy równości płci: kobiety rzadko podejmują decyzje o wypowiedzeniu wojny i rzadko biorą w niej udział, ale zawsze odczuwają jej skutki<sup>112</sup>.*

**Efektywność.** Zróżnicowanie instytucji wojskowych pod względem płci przyczyni się do zwiększenia ich skuteczności. Na przykład uważa się, że niektóre kobiety mają większe predyspozycje i umiejętności obsługi skomplikowanych wojskowych urządzeń elektronicznych. Nie chodzi o to, że „kobiety są lepsze w elektronice”, ale o to, że obecność kobiet i mężczyzn w wojsku zapewni większe zróżnicowanie umiejętności, co w ostatecznym efekcie zwiększy skuteczność.

Ponadto uznanie zmieniającej się roli instytucji militarnych i obronnych oraz zmieniającej się roli kobiet i mężczyzn w społeczeństwie pozwoli przyjąć w tych instytucjach taką politykę i praktykę, która będzie się opierała na efektywności i umiejętnościach, a nie na subiektywnym kryterium płci.

### Ocena postępu

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn na stanowiskach dowódców w instytucjach militarnych i obronnych	Krajowy	Równowaga płci na szczeblu decyzyjnym w instytucjach militarnych i obronnych	Stopień włączenia perspektywy równości płci do polityki i praktyki	Badania ankietowe
Zgłoszone przypadki molestowania seksualnego i przemocy seksualnej w instytucjach militarnych i obronnych	Krajowy	Może wskazywać skuteczność polityki antydyskryminacyjnej w tych instytucjach (częstsze zgłaszanie tego typu spraw oznacza większą skuteczność polityki i większe zaufanie do systemu)	Rzeczywiste rozmiary molestowania seksualnego i przemocy seksualnej	Ewidencja
Rzeczywiste rozmiary molestowania seksualnego i przemocy seksualnej w instytucjach militarnych i obronnych	Krajowy	Rzeczywiste rozmiary molestowania seksualnego i przemocy seksualnej		Pogłębione badania ankietowe

### Możliwe działania i punkty wyjścia

**Promowanie równych szans w instytucjach militarnych i obronnych.** Rządy i osoby kształtujące politykę mogą zinstytucjonalizować politykę działań pozytywnych oraz przeciwdziałania dyskryminacji, mającą na celu zwiększenie liczby kobiet zatrudnionych w tych instytucjach. Jednocześnie należy prowadzić odpowiednią politykę w kwestii molestowania seksualnego. Aby polityka ta była skuteczna, niezbędne jest podnoszenie świadomości oraz szkolenie wyższej kadry i urzędników/urzędniczek.

**Zwiększenie świadomości w kwestii konsekwencji wojen i konfliktów zbrojnych dla kobiet** (na temat ról kobiet i mężczyzn w sytuacji konfliktu zbrojnego zob. podrozdział *Płeć a konflikty zbrojne i wojna*). Zwiększenie świadomości i zainicjowanie debaty na temat zróżnicowanych ról kobiet i mężczyzn pozwoli zrozumieć, że i kobiety, i mężczyźni mogą wnieść wkład do rozwoju instytucji militarnych i obronnych. Ponadto przyczyni się to do większej tolerancji, a także zmniejszy rozmiary molestowania seksualnego w tych instytucjach. Jednym ze sposobów realizacji tego celu jest zatrudnienie większej liczby kobiet jako trenerek i wykładowczyń w akademiach wojskowych.

<sup>112</sup> G. Ashworth, *Gendered Governance: An Agenda for Change*, „Gender in Development Monograph Series” nr 3, UNDP, New York 1996, s. 5.

- **Włączenie perspektywy równości płci do badań.** W instytucjach wojskowych i obronnych prowadzi się wiele różnych badań dotyczących kwestii militarnych i związanych z obroną (np. w Akademii Obrony Narodowej czy Narodowych Akademii Wojskowych). W badaniach zagadnień obronności należy uwzględniać perspektywę równości płci, czyniąc przedmiotem analizy odmiennie skutki dla kobiet i mężczyzn wojen i konfliktów zbrojnych oraz role, jakie kobiety i mężczyźni mogą odgrywać w instytucjach wojskowych i obronnych.

## Płeć a konflikty zbrojne i wojny

### Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?

Wzmocnienie perspektywy równości płci w strukturach rządzenia może czasem zapobiec konfliktom zbrojnym. Pewne konflikty mogą jednak być nieuchronne — w tym wypadku włączenie perspektywy równości płci może w dużym stopniu przyczynić się do wprowadzenia takiego rozwiązania, które wyrządzi jak najmniejszą krzywdę kobietom, mężczyznom i całemu społeczeństwu. Warunkiem przyjęcia perspektywy równości płci jest lepsze zrozumienie ról odgrywanych przez kobiety i mężczyzn w trakcie konfliktów zbrojnych.

Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn ma wpływ na to, czy przywiązujemy do tego problemu wagę podczas konfliktów zbrojnych. Oznacza to, że nie uwzględnia się różnych ról kobiet i mężczyzn przyjmowanych przez nich w takich sytuacjach.

Na przykład, choć wojnę uważa się najczęściej za domenę mężczyzn, **kobiety** zawsze brały udział w konfliktach zbrojnych w różny sposób, jako:

- żołnierki;
- matki i żony żołnierzy;
- ludność cywilna, wobec której były wymierzone działania wojenne;
- ofiary gwałtów i innych zbrodni wojennych;
- główne żywicielki rodziny i głowy domu;
- opiekunki dzieci, osób starszych i rannych;
- organizatorki społeczne i polityczne;
- agresorki.

Tak samo różnią się **role mężczyzn**, którzy mogą być:

- żołnierzami;
- ofiarami napaści i przemocy;
- mężami, ojcami i głównymi żywicielami rodzin, odłączonymi od swych bliskich;
- przeciwnikami wojny ze względów światopoglądowych;
- działaczami społecznymi i politycznymi;
- poszkodowani fizycznie i/lub psychicznie;
- żołnierzami-dziećmi (młodzi mężczyźni).

Należy się zastanowić, w jaki sposób wojny i konflikty zbrojne wpływają na mężczyzn i koncepcje męskości. Wielu mężczyzn uczestniczy w wojnie nie z własnej woli — są do tego zmuszeni prawem albo w inny sposób. W sytuacji wojny lub konfliktu zbrojnego słabość, emocje i wrażliwość są często źle widziane i karane. Wymusza to na mężczyznach stereotypowe męskie zachowania i często wyraża im poważne szkody psychiczne.

Choć wojny i konflikty zbrojne utrwalają stereotypowe role płciowe, paradoksalnie dopuszczają również możliwość wyłonienia się nietradycyjnych ról płciowych w momentach zawieruchy społecznej. Podczas gdy wojna z definicji jest sytuacją kryzysową, wpływem konfliktów zbrojnych na społeczno-kulturowe role płciowe należy się zająć podejmując działania bezpośrednio po ich zakończeniu (zob. podrozdział *Rozwiązywanie konfliktów zbrojnych, budowanie pokoju i sytuacje po konfliktach*).

**Przemoc związana z płcią.** *Osobne miejsce należy poświęcić kwestii przemocy związanej z płcią podczas konfliktów zbrojnych. Ponieważ kobiety postrzega się często jako „krzewicielki kultury narodowej”, są one szczególnie narażone na przemoc seksualną w czasie wojen. Gwałt i wymuszone ciążę stosuje się jako broń wojenną i narzędzie ludobójstwa. Należy zatem koniecznie:*

- skłonić instytucje wojskowe do uznania faktu, że oficjalne bądź nieoficjalne stosowanie gwałtu oraz

przemocy seksualnej jako sankcji to zbrodnia wojenna; ci, którzy wydają rozkazy, przymykają na to oczy lub sami stosują takie praktyki, muszą ponieść karę za te zbrodnie;

- w trakcie konfliktów zbrojnych kobietom należy zapewnić odpowiednią ochronę; w przypadku, gdy są ofiarami tych zbrodni, muszą otrzymać odpowiednią pomoc lekarską i psychologiczną oraz dostęp do rehabilitacji.

Ofiarami gwałtów i przemocy seksualnej w czasie wojny i konfliktów zbrojnych mogą być również mężczyźni. W związku z tym należy im zapewnić ochronę oraz pomoc lekarską i psychologiczną, a sprawców tych zbrodni ukarać.

Należy zatem dążyć do realizacji następującego **celu**:

- uznanie, że w czasie konfliktów zbrojnych role kobiet i mężczyzn są bardzo zróżnicowane oraz uwzględnienie tego faktu w polityce i działaniach podejmowanych przez państwo.

### ***Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?***

**Sprawiedliwość.** Gwałty dokonywane jako zaplanowane, systematyczne działanie ze strony agresora są obecnie uznane przez międzynarodowe organy praw człowieka za zbrodnię wojenną. Uznanie, że i kobiety, i mężczyźni padają ofiarami gwałtów oraz innych form przemocy seksualnej w imię prowadzonych „działań wojennych” jest kwestią sprawiedliwości.

**Jakość życia.** Wiadomo, że w czasie wojny i konfliktów zbrojnych jakość życia kobiet i mężczyzn drastycznie się pogarsza. Jednak niedostrzeżenie, iż kobiety i mężczyźni odgrywają różne role w trakcie konfliktów może doprowadzić do jeszcze większego obniżenia jakości ich życia na skutek zaniedbywania ich potrzeb.

**Reakcja łańcuchowa.** Uznanie zróżnicowanych ról kobiet i mężczyzn w czasie wojen i konfliktów zbrojnych przyczyni się do uwzględniania ich potrzeb, umiejętności i potencjalnego wkładu, jaki mogą wnieść w proces budowania oraz utrzymywania pokoju w sytuacji przed i po konflikcie zbrojnym. Rezultatem może być nawet zapobieżenie takiemu konfliktowi.

### ***Ocena postępu***

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Istnienie usług adresowanych specjalnie do kobiet (np. usług z zakresu zdrowia reprodukcyjnego) w obozach dla uchodźców	Brak danych	Waga przywiązywana do potrzeb kobiet w czasie konfliktów zbrojnych		Przegląd świadczonej pomocy humanitarnej

### ***Możliwe działania i punkty wyjścia***

Niestety, już sama natura wojny i konfliktów zbrojnych oznacza często, że dotychczasowa polityka i programy przestają normalnie funkcjonować. Mimo to uznanie, iż kobiety i mężczyźni odgrywają różne role w czasie konfliktów zbrojnych, jest istotnym punktem odniesienia.

- **Pomoc kryzysowa dla uchodźców i przesiedleńców.** Na skutek konfliktu zbrojnego ludzie są pozbawieni dostępu do podstawowego zaopatrzenia w żywność i wodę. Ponadto wiele osób jest zmuszonych opuścić swoje domy, by szukać schronienia w innych krajach (azylanci/azylantki i uchodźcy) albo w innym regionie swojego kraju (przesiedleńcy). Azylanci/azylantki i przesiedleńcy muszą otrzymać pomoc humanitarną (ich potrzeby znacznie przekraczają obszar pomocy doraźnej; są jednak tak liczne i skomplikowane, że nie sposób ich omówić w niniejszej publikacji).

*Perspektywa równości płci ma absolutnie zasadnicze znaczenie w dziedzinie dystrybucji pomocy humanitarnej. Pytanie dotyczy odbiorców pomocy: czy powinny to być rodziny, czy osoby indywidualne? Przy rozdzielaniu pomocy można przyjąć pewne założenia na temat charakteru stosunków rodzinnych oraz systemu dystrybucji dóbr w ramach sieci społecznych. Pomoc trafi do kobiet i dzieci, jeśli rozdzielając ją, weźmie się pod uwagę indywidualne potrzeby kobiet, mężczyzn i dzieci w gospodarstwie domowym. Na przykład do pomocy doraźnej należy włączyć usługi z zakresu zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego.*

*Szkolenia dla pracowników instytucji świadczących pomoc humanitarną, uwrażliwiające na kwestie równości płci, oraz współpraca z organizacjami kobiecymi to podstawa dla zagwarantowania podejścia uwzględniającego kwestie równości płci w rozdzielaniu pomocy humanitarnej.*

## **Rozwiązywanie konfliktów zbrojnych, budowanie pokoju i sytuacje po konfliktach**

### **Na czym polega zagadnienie? Co jest celem?**

*Kobiety (podobnie jak mężczyźni) mają do odegrania istotną rolę w budowaniu pokoju. Należy zatem wspierać i zachęcać kobiety do włączania się w odbudowę społeczeństw (pamiętając, że z powodu ich marginalizacji ekonomicznej i politycznej nie zawsze zajmują pozycję, która by im pozwoliła na skuteczne działanie)<sup>113</sup>.*

Podczas rozwiązywania konfliktu zbrojnego oraz negocjacji pokojowych, które następują po wygaśnięciu aktywnej fazy konfliktu, rządy i społeczeństwa muszą się podjąć zadania wynegocjowania warunków pokoju i odbudowy. Trzeba w tym wypadku wziąć pod uwagę kilka kwestii związanych z równością płci.

**Negocjowanie pokoju.** Doświadczenie pokazuje, że w wielu wypadkach kobiety wykazały się ogromną odwagą, podejmując działania rozjemcze. Wskazuje się na różne przyczyny biegłości kobiet w budowaniu pokoju. Niektórzy twierdzą, że kobiety mają naturalną skłonność do pokoju, podczas gdy inni zauważają, że kobiety nie mają styczności z tradycyjną polityką, co sprawia, że są bardziej otwarte na konsensus i współpracę. Niezależnie od przyczyn — należy uznać wkład kobiet w budowanie pokoju i rozwiązywanie konfliktów oraz zachęcać je do podejmowania tego typu działań.

*Nawet jeśli podczas rewolucji walczono o sprawiedliwość społeczną, kobiety niezmiernie rzadko kozywały na odbudowie po zakończeniu konfliktu<sup>114</sup>.*

**Powrót do dawnego porządku czy proklamowanie nowego?** Niepokoje społeczne wywołane konfliktem są często, paradoksalnie, katalizatorem przyspieszającym pojawienie się nietradycyjnych ról płciowych. Na przykład w czasie drugiej wojny światowej bezprecedensowa liczba kobiet wkroczyła na rynek pracy. W innych regionach świata kobiety odegrały znaczącą rolę w ruchach niepodległościowych. W większości przypadków jednak z chwilą zakończenia konfliktu próbuje się cofnąć dopiero co uzyskaną równość i przywrócić „normalny porządek rzeczy”.

W związku z tym jest bardzo ważne, aby w trakcie negocjowania pokoju i „zaczynania wszystkiego od nowa” przywiązywano dużą wagę do równości płci, tak aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogli odnieść korzyść.

**Reintegracja byłych kombatantów.** Jeśli kobiety brały udział w walce, powrót do społeczności, w której dominują tradycyjne role płciowe, może być dla nich trudny. Jednocześnie zakłócenie owego *status quo* może być przedmiotem analiz dotyczących stereotypów i ról płciowych oraz może posłużyć jako przykład elastyczności ról płciowych.

<sup>113</sup> *Gender Equality and Peacebuilding...*, op. cit.

<sup>114</sup> G. Ashworth, *Gendered Governance...*, op. cit.



Wiąże się z tym również problem społeczności przyjmujących, które muszą zintegrować powracających kombatantów. Konflikt pojawia się wówczas, gdy oczekuje się, że kobiety, które w czasie wojny podjęły się nietradycyjnych ról głównego żywiciela rodziny czy głowy domu, porzucą te role z chwilą powrotu mężczyzn z frontu. Kryzys związany z zaburzeniem porządku społecznego przeżywają również mężczyźni, dlatego należy także wziąć pod uwagę wynikające stąd ich potrzeby.

**Celem** jest zatem:

- zapewnienie, aby wynikiem procesu budowy pokoju był „pokój uwzględniający perspektywę równości płci”;
- uznanie, że potrzeby społeczności przyjmujących kombatantów oraz samych kombatantów są zróżnicowane pod względem płci.

### **Dlaczego należy zająć się tym zagadnieniem?**

**Wiarygodność.** Pokój nie uznający potrzeb oraz praw zarówno kobiet, jak i mężczyzn nie spełnia wymogów pokoju zapewniającego równość obu płciom — nie jest ani w pełni demokratyczny, ani wiarygodny. Osoby odpowiadające za negocjacje pokojowe oraz wykonujące mandat rządu tymczasowego muszą ponosić odpowiedzialność przed całym społeczeństwem, biorąc pod uwagę ogrom ofiar poniesionych przez kobiety i mężczyzn w imię pokoju.

**Jakość życia.** Zwracanie uwagi na potrzeby kobiet i mężczyzn w okresie tuż po ustaniu konfliktu zapewni całemu społeczeństwu odbudowanie życia w sposób najbardziej efektywny i skuteczny.

**Reakcja łańcuchowa.** Warunki uzgodnione podczas negocjacji pokojowych na ogół wyznaczają parametry odbudowy społeczeństwa, którą trzeba podjąć po ustaniu konfliktu. W związku z tym jest ważne, aby wzięto pod uwagę potrzeby oraz prawa kobiet i mężczyzn związane specyficznie z płcią społeczno-kulturową.

### **Ocena postępu**

Wskaźnik	Poziom oceny	Co ocenia?	Czego nie ocenia?	Źródło informacji
Proporcja kobiet i mężczyzn uczestniczących w oficjalnych negocjacjach pokojowych	Krajowy	Równowaga płci w strukturach władzy w czasie budowania pokoju	W jakim stopniu potrzeby związane specyficznie z płcią społeczno-kulturową będą uwzględniane w tworzeniu „nowego porządku”	Badania ankietowe
Proporcja kobiet i mężczyzn w ciałach odpowiedzialnych za wdrażanie pokoju	Krajowy	Równowaga płci w strukturach władzy w czasie budowania pokoju	W jakim stopniu potrzeby związane specyficznie z płcią społeczno-kulturową będą uwzględniane w tworzeniu „nowego porządku”	Badania ankietowe
Proporcja wsparcia darczyńców przeznaczonych na pokojowe inicjatywy społeczeństwa obywatelskiego kierowane przez kobiety	Krajowy	Waga przywiązywana do pozytywnego wpływu wywieranego przez kobiety na proces budowy pokoju		Audyt pomocy udzielonej przez donorów
Proporcja kobiet i mężczyzn zarówno wśród osób wdrażających projekty edukacyjne dotyczące pokoju, jak i wśród ich beneficjentów	Krajowy	Czy kobiety i mężczyźni są w jednakowym stopniu uwzględniani w programach edukacyjnych dotyczących pokoju zarówno w roli ich realizatorów, jak i beneficjentów/beneficjentek	Waga przywiązywana do równości płci w tych programach	Dokumentacja monitorowania i ewaluacji tych programów

### **Możliwe działania i punkty wyjścia**

- **Uznanie gwałtu za zbrodnię wojenną.** Elementem pokoju respektującego zasadę równości płci będzie pociągnięcie do odpowiedzialności osób odpowiedzialnych za zbrodnie wojenne związane z płcią. Postulowanie się gwałtem jako bronią wojenną należy uznać za sprzeczne z prawem, zaś sprawcy tych zbrodni muszą być postawieni przed sądem i ukarani.
- **Promowanie kobiet jako rozjemczyń.** Osoby odpowiedzialne za negocjacje pokojowe powinny wykorzystać szczególną wiedzę i doświadczenie kobiet oraz włączyć je do procesu negocjacyjnego. Co więcej, sytuację kobiet należy uwzględnić we wszystkich negocjacjach pokojowych, zaś równość płci musi być podstawą „nowego porządku”. W związku z tym do wszelkich porozumień czy projektów nowych konstytucji należy dołączyć pisemne zobowiązania do respektowania zasady równości płci.
- **Włączanie perspektywy równości płci do programów edukacyjnych dotyczących budowania pokoju i tolerancji.** Wszelkie programy na rzecz budowy pokoju i tolerancji (krajowe lub finansowane przez darczyńców) powinny wyraźnie uwzględniać perspektywę równości płci. Przy formułowaniu tego typu inicjatyw należy korzystać z pomocy ekspertek/ekspertów od spraw równouprawnienia. Szczególnie istotna jest praca z młodymi ludźmi — wszelkie jej formy powinny zachęcać do respektowania zasady równości płci.

## SŁOWNICZEK PODSTAWOWYCH TERMINÓW I POJĘĆ DOTYCZĄCYCH POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

Przeszkodą w pełnym zrozumieniu, na czym polega polityka równości płci bardzo często jest fakt, że pojęcia i terminy używane w odniesieniu do tego podejścia są nieznane osobom tworzącym politykę oraz szerszej opinii publicznej.

Przetłumaczenie tych pojęć na języki narodowe nastrocza trudności. Wiele osób zajmujących się polityką równości płci uznało za pomocne dostosowanie tłumaczeń tych terminów do wymagań danego języka. Szczególnie pożytecznymi przedsięwzięciami okazały się dyskusje i szkolenia mające na celu zapoznanie innych grup z tą terminologią (mężczyźni i kobiety pełniący funkcje w polityce, dziennikarze/dziennikarki, środowiska naukowe itd.). Należy jednak pamiętać, że znaczenie ma nie tyle sam termin, ile idea, która się za nim kryje. Debaty dotyczące kwestii językowych mogą zatem być doskonałą okazją do głębszego zrozumienia idei, które się kryją za tą terminologią.

Oto niektóre ważniejsze hasła.

**Analiza wpływu społeczno-kulturowych uwarunkowań płci** (*gender impact analysis*) — specyficzny rodzaj analizy prowadzonej z perspektywy równości płci, stosowany do ewaluacji istniejącej lub proponowanej polityki i ustawodawstwa. Analizie poddaje się istniejące i/lub potencjalne skutki danej polityki dla kobiet i mężczyzn (lub różnych grup kobiet i mężczyzn).

**Analiza z perspektywy równości płci** (*gender analysis*) — analiza uwzględniająca społeczno-kulturowe uwarunkowania płci i specyfikę płci społeczno-kulturowej, która (a) wydobywa na jaw różnice między płciami oraz (b) analizuje je według przyjętych teorii socjologicznych (lub innych) na temat relacji między płciami.

**Budżet satelitarny lub rachunek satelitarny** (*satellite account of household production*) — celem budżetu satelitarnego jest zapewnienie informacji na temat pracy wykonywanej w ramach gospodarstwa domowego i wartości jego produkcji. Zakłada się, że gospodarstwa domowe produkują dobra i wykonują usługi na zasadach podobnych do tych istniejących na rynku pracy. Kluczowym elementem budżetu satelitarnego jest niezarobkowa praca na rzecz domu lub wolontariat. Budżet satelitarny ma pokazać, jaką część produkcji narodowej stanowi produkcja w gospodarstwach domowych.

**Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia** (*direct/indirect discrimination*) — dyskryminacja bezpośrednia to umyślne działanie (i jego skutki), które faworyzuje jedną z płci. Dyskryminacja pośrednia wynika z praktyki społecznej, politycznej, kulturowej, wytworzonej sytuacji nierówności. Należy przeciwdziałać jednej i drugiej dyskryminacji.

**Ekspertyza dotycząca równości płci** (*gender expertise*), **ekspert/ekspertka ds. równości** (*gender expert*) — polityka równości płci wymaga ekspertyzy w zakresie równości płci lub udziału eksperta/ekspertki ds. równości. Osoba ta powinna mieć wiedzę w dziedzinie analizy z perspektywy równości płci uzyskaną w trakcie kształcenia i/lub duże doświadczenie w analizowaniu sytuacji kobiet i mężczyzn oraz odmiennego wpływu polityki i działań na ich położenie.

**Kwestie równości płci** (*gender issues*) — stają się oczywiste, kiedy jakąś politykę lub sytuację analizuje się przez pryzmat równości płci.

**Perspektywa równości płci** (*gender perspective*), **pryzmat równości płci** (*gender lens*) — stosowanie „perspektywy równości płci” oznacza takie podejście do zagadnienia lub jego przeanalizowanie, w którym szczególną uwagę zwraca się na potencjalnie różne skutki danej sytuacji dla kobiet i mężczyzn. Mówi się również o „patrzeniu przez pryzmat równości płci”. W pewnym sensie jest to filtr lub soczewka, dzięki której widoczne stają się rzeczywiste lub potencjalne różnice między kobietami i mężczyznami.

**Płeć społeczno-kulturowa** (*gender*) i **płeć biologiczna** (*sex*) — w powszechnym rozumieniu płeć biologiczna odnosi się do różnic biologicznych między kobietami i mężczyznami. Płeć społeczno-kulturową tworzą najczęściej role i cechy, które nie są wyłącznie „naturalne” czy zdeterminowane biologicznie, ale narzucone przez normy i tradycję, społeczeństwo i daną kulturę. Ponieważ płeć społeczno-kulturowa nie wynika z biologii, właściwości przypisywane kobietom i mężczyznom zmieniają się w czasie oraz są uwarunkowane kulturowo.

**Praca niezarobkowa** (*reproductive work*) — określenie to dotyczy najczęściej pracy w domu lub pracy związanej z opieką nad innymi osobami (którą zajmują się zazwyczaj kobiety), wykonywanej bez wynagrodzenia bądź bez oczekiwania na wynagrodzenie, której nie wlicza się do produktu krajowego brutto. Jej warunkiem jest utrzymanie struktur społecznych i rodzinnych, od których zależy praca.

**Pytania dotyczące równości płci** (*gender questions*) — stanowią punkt wyjścia do wszelkiej analizy z perspektywy równości płci. Mają pomóc odkryć założenia kryjące się w poszczególnych stwierdzeniach czy sytuacjach i ujawnić ukryte (potencjalne lub istniejące) różnice między kobietami i mężczyznami. Można je zadać tylko wtedy, kiedy dostrzeżono już i obalono stereotypy płciowe lub założenia dotyczące ról płciowych.

**Relacje między płciami** (*gender relations*) — stosunki społeczne oraz dystrybucja władzy między kobietami i mężczyznami w sferze prywatnej (osobistej) i publicznej.

**Równość płci** (*gender equality*) — o równości można mówić wtedy, kiedy kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać.

**Równość płci *de iure* i *de facto*** (*de iure/de facto gender equality*) — równość *de iure* czasami bywa nazywana równością formalną lub „na papierze” i jest to równość zapewniona przez system prawny. Równość *de facto* dotyczy równości w praktyce.

**Równowaga płci** (*gender balance*) — pojęcie to dotyczy proporcji kobiet i mężczyzn we wszystkich sytuacjach. O równowadze płci można mówić wówczas, gdy dana grupa składa się z mniej więcej równej liczby kobiet i mężczyzn. Czasami mówi się także o parytecie płci.

**Segregacja według kryterium płci** (*disaggregation by sex/gender*) — dotyczy gromadzenia danych lub statystyk, które są następnie dzielone według płci, żeby pokazać odmienną sytuację kobiet i mężczyzn.

**Skutki mające wpływ na równość płci** (*gendered effects*) — dotyczą efektów jakiegokolwiek polityki, działania lub sytuacji, które mogą mieć odmienne skutki dla kobiet i mężczyzn. Skutki związane z równością płci i odnoszące się do danej polityki, działania lub sytuacji stają się widoczne dzięki zastosowaniu analizy z perspektywy równości płci.

**Spoleczno-kulturowe role płciowe** (*gender roles*) — role przypisywane kobietom i mężczyznom zgodnie z normami kulturowymi oraz tradycją. Najczęściej nie opierają się one na imperatywach biologicznych czy fizycznych, ale są raczej wynikiem stereotypów i założeń na temat tego, co kobiety i mężczyźni mogą i powinni robić. Problemy związane z rolami społeczno-kulturowymi pojawiają się w momencie, gdy społeczeństwo przypisuje większą wartość rolom jednej z płci — zazwyczaj rolom mężczyzn.

**Sprawiedliwość społeczna** (*social justice*) — jest celem zrównoważonego rozwoju społecznego. Dotyczy uczciwego i równego traktowania wszystkich ludzi. Podkreśla się w niej aspekt społeczny, ponieważ odnosi się ona nie tylko do równości wobec prawa, ale także do sprawiedliwego traktowania w praktyce. Zgodnie z ideą sprawiedliwości społecznej ludzie i ich dobrostan są ważniejsi niż sprawy ekonomiczne. Równość płci to istotny i nieodłączny element sprawiedliwości społecznej. Nie może być mowy o sprawiedliwości społecznej, jeżeli kobiety lub mężczyźni są dyskryminowani.

**Stereotypy płciowe** (*gender stereotypes*) — biorą się z (najczęściej przestarzałych) założeń na temat ról, zdolności oraz cech kobiet i mężczyzn. Choć w niektórych sytuacjach można uznać, że stereotypy te mają jakieś realne podstawy, to nieuzasadnione i krzywdzące jest stosowanie ich do wszystkich kobiet i mężczyzn. Powstają wtedy bariery materialne i psychologiczne, które uniemożliwiają kobietom i mężczyznom dokonywanie wyborów oraz pełne korzystanie z przysługujących im praw.

**Zróznicowanie płci** (*gender disparities*) — różnice między kobietami i mężczyznami dotyczące ich statusu społecznego, sytuacji materialnej, praw, obowiązków czy innych cech. Różnice między kobietami i mężczyznami nie zawsze są efektem dyskryminacji ze względu na płeć (np. zdolność kobiet do rodzenia dzieci), lecz wynikają z uwarunkowań biologicznych. Warto jednak podkreślić, że na pozór „naturalne” różnice są często wynikiem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej.

## LITERATURA

- Adelstal Ch., *Report: Workshop on Mainstreaming a Gender Equality Perspective into Government Budgets*, Styrelsen for Internationellt Utvecklings-samarbete (SIDA), Stockholm 1998.
- Adolescent Sexual and Reproductive Health. Briefing Cards on: „The Life Cycle Approach”*, Family Care International, New York 2000.
- Analiza Gender Budget. Budżet wrażliwy na płeć*, Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW — Polska, Gdańsk 2005, (<http://www.neww.org.pl/download/report.pdf>).
- Ashworth G., *Gendered Governance: An Agenda for Change*, „Gender in Development Monograph Series”, nr 3, United Nations Development Program (UNDP), New York 1996.
- Badinter E. i inni, *Kobiety w Polsce*. Institut Français, Warszawa 1995.
- Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.
- Beall J., *Urban Governance: Why Gender Matters*, „Gender in Development Monograph Series”, nr 1, United Nations Development Program (UNDP), New York 1996.
- Beneria L., Bisnath S., *Gender and Poverty: An Analysis for Action*, „Gender in Development Monograph Series”, nr 2, United Nations Development Program (UNDP), New York 1996.
- Boni M., *Kobiety na polskim rynku pracy — przejawy dyskryminacji*, Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie, ([http://www.unic.un.org.pl/rok\\_rodziny/download/Michal\\_Boni.ppt](http://www.unic.un.org.pl/rok_rodziny/download/Michal_Boni.ppt)).
- Branka M., Tański M. (red.), *Równość płci — Temat dla dziennikarzy — Temat dla dziennikarek*, Fundacja „Partners” Polska, Warszawa 2004.
- Budlender D., Sharp R., Allen K., *How to Do a Gender-Sensitive Budget Analysis: Contemporary Research and Practice*, Commonwealth Secretariat, London 1998.
- Carnoy M., *The Family, Flexible Work and Social Cohesion at Risk*, „International Labour Review” 1999, vol. 138/4, International Labour Organization (ILO), Geneva.
- Catagay N., *Gender and Poverty*, UNDP SEPED Working Series, WP 5, United Nations Development Program (UNDP), New York 1998.
- Cichomski B., *Raport. Aktywność ekonomiczna kobiet i mężczyzn*, Warszawa 2005, ([http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/export/sites/netms/reports/chapter\\_0004/04.1.pdf](http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/export/sites/netms/reports/chapter_0004/04.1.pdf)).
- Cichomski B., *Raport. Bezrobocie kobiet i mężczyzn*, Warszawa 2005, ([http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/export/sites/netms/reports/chapter\\_0004/04.3.pdf](http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/export/sites/netms/reports/chapter_0004/04.3.pdf)).
- Cichomski B., *Raport. Pracujące kobiety i pracujący mężczyźni*, Warszawa 2005, ([http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/export/sites/netms/reports/chapter\\_0004/04.2.pdf](http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/export/sites/netms/reports/chapter_0004/04.2.pdf)).
- Cichomski B., *Raport. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w latach 1996–2002*, Warszawa 2005, ([http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/export/sites/netms/reports/chapter\\_0005/05.pdf](http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/export/sites/netms/reports/chapter_0005/05.pdf)).
- Claes M.T., *Women, Men and Management Styles*, „International Labour Review” 1999, vol. 138/4, International Labour Organization (ILO), Geneva.
- DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality*, Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Paris 1998.
- Desperak I., *Role zawodowe kobiet i mężczyzn*, „Zeszyty Naukowe WSHE w Łodzi” 2001, nr 4: *Zasoby ludzkie w organizacji*.
- Desperak I., *Stereotypy ról kobiet w reklamie telewizyjnej i praktyce rynku pracy*, „Acta Universitatis Lodzensis, Folia Sociologica” 2001, nr 29.
- Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy — badanie kobiet*, oprac. Anna Kulpa-Ogdowska, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2005, (<http://www.kobietapracujaca.org>).
- Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy — badanie ogólnopolskie, przeprowadzone wśród pracodawców*, oprac. Anna Kulpa-Ogdowska, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2005, (<http://www.kobietapracujaca.org>).
- Dollar D., Fisman R., Gatti R., *Are Women Really the “Fairer” Sex? Corruption and Women in Government*, Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series No. 4, The World Bank, Washington 1999.
- Dollar D., Gatti R., *Gender Inequality, Income and Growth: Are Good Times Good for Women?*, Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series No. 1, The World Bank, Washington 1999.
- Domański H., *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1999.
- Domański H., *Zadowolony niewolnik: studium o nierówności między mężczyznami i kobietami w Polsce*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1999.

*Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004.

Elder S., Johnson L., *Sex-specific Labour Market Indicators: What They Show*, „International Labour Review” 1999, vol. 138/4, International Labour Organization (ILO), Geneva.

Evans A., *Statistics*, w: *Gender and Development: A Practical Guide*, red. L. Ostergaard, Routledge, London 1992.

Feltynowska U. (red.), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce. Ekonomiczne i społeczne uzasadnienia równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2005, (<http://www.psep.pl/pliki/publ/rownouprawnienie.pdf>).

Fox Jeller E., *Feminism and Science*, w: *Feminism and Science*, red. E. Keller, H. Longino, Oxford University Press, London 1996.

Fuszara M. (red.), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002.

Fuszara M., *Kobiety w polityce*, Wydawnictwo Trio, Warszawa 2006.

*Gender Equality and Peacebuilding: An Operational Framework*, Canadian International Development Agency (CIDA), Ottawa 1999.

*Gender-based Analysis: A Guide for Policy-Making*, Status of Women — Canada, Ottawa 1998.

*Gender Mainstreaming. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Council of Europe, Strasbourg 1998, ([http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/equality/02.\\_gender\\_mainstreaming/100\\_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02._gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)).

Geske Dijkstra A., Plantega J., *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.

Graff A., *Świat bez kobiet. Płeć w polskim życiu publicznym*, WAB, Warszawa 2005.

Hołówka T., *Nikt nie rodzi się kobietą*, Czytelnik, Warszawa 1982.

*Human Development Report 1995*, United Nations Development Program (UNDP), New York 1995.

*Human Development Report 1999*, United Nations Development Program (UNDP), New York 1999.

*Human Development Report 2000*, United Nations Development Program (UNDP), New York 2000.

*Informacja Ministerstwa Gospodarki i Pracy o stanie i strukturze bezrobocia kobiet w 2004 r.*, Warszawa 2005.

Jakubiec M., *Wynagrodzenia a płeć w 2005 roku*, ([www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl)).

Jelonek B. (red.), *Kobieta w kulturze i społeczeństwie*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 1990.

Knothe M.A., Lisowska E., *Kobiety na rynku pracy — negatywne zmiany i przedsiębiorczość jako konsekwencje przekształceń gospodarczych*, Fundacja Centrum Promocji Kobiet, Warszawa 1999.

*Kobieta: dawne i nowe role*, „Biuletyn Rady Europy”, 1994, nr 1.

*Kobieta pracująca*, Ośrodek Informacji Środowisk Kobięcych, Warszawa, „Biuletyn OśKa” 1999, nr 3.

*Kobiety — raport*, Urząd Statystyczny w Kielcach, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kielce – Kraków 2005.

*Kobiety i mężczyźni na rynku pracy — równouprawnienie czy dyskryminacja?* Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000.

*Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004.

*Kobiety w Polsce 2003*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2003.

Kofman E., *Beyond a Reductionist Analysis of Female Migrants*, w: *Gender and Global Restructuring*, red. M. Marchand, A. Runyan, Routledge, New York 2000.

Kotowska I., *Rodzina a aktywizacja zawodowa*, Ośrodek informacji ONZ w Warszawie, Warszawa 2004, ([http://www.unic.un.org.pl/rok\\_rodziny/wp\\_irena-kotowska.php](http://www.unic.un.org.pl/rok_rodziny/wp_irena-kotowska.php)).

Kotowska I., *Rodzina a rynek pracy*, Ośrodek informacji ONZ w Warszawie, Warszawa 2004, ([http://www.unic.un.org.pl/rok\\_rodziny/wp\\_irena-kotowska.php](http://www.unic.un.org.pl/rok_rodziny/wp_irena-kotowska.php)).

Kotowska I., *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: R. Siemieńska (red.), *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, Scholar, Warszawa 2004.

Kozek W., Kwiatkowska A., *Gender, Work and Employment in Ten Candidate Countries of Central and Eastern Europe. Final Report. Country: Poland*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Project No. 9285, Dublin 2004.

Lohman K., Seibert A., *Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, Analiza sytuacji w Polsce*, Koalicja Karat, Warszawa 2000, (<http://www.karat.org/documents/raport3120k01k111.pdf>).

- Macrae N., Stangor Ch., Hewstone M., *Stereotypy i uprzedzenia. Najnowsze ujęcie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999.
- Martine G., Villarreal M., *Gender and Sustainability: Re-assessing Linkages and Issues*, Food and Agriculture Organization (FAO), Rome 1997 ([www.fao.org/sd/wpdirect/Wpan0020.htm](http://www.fao.org/sd/wpdirect/Wpan0020.htm)).
- Mazurkiewicz G., *Kształcenie chłopców i dziewcząt. Naturalny porządek, nierówność czy dyskryminacja?*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Kraków 2005.
- Melkas H., Anker R., *Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Markets*, International Labour Organization (ILO), Geneva 1998.
- Millard F., *Women in Poland. The Impact of Post-Communist Transformation 1989–94*, „Journal of Area Studies” 1995, nr 6.
- Miluska J., *Tożsamość kobiet i mężczyzn w cyklu życia*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań 1996.
- Missing Links: Gender Equity in Science and Technology for Development*, United Nations Commission on Science and Technology for Development (UNCSTD), International Development Research Center (IDRC), United Nations Fund for Women (UNIFFEM), Ottawa 1995.
- Mukiibi B., *Alliances for Gender and Politics: The Uganda Women’s Caucus*, w: *Women’s Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges*, United Nations Development Program (UNDP), Management Development and Governance Division, Bureau for Development Policy, New York 2000.
- Neimanis A., *Gender Mainstreaming in Practice. A Handbook*, UNDP, Bratislava 2005.
- Newland K., *Kobieta w świecie współczesnym*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1982.
- OECD/DAC Working Party on Gender Equality, *Reaching the Goals in the 21<sup>st</sup> Century: Gender Equality and the Environment*, SIDA, DCD/DAC/WID (99)3, luty 1999.
- Pankhurst D., *Mainstreaming Gender in Peacebuilding: A Framework for Action*, International Alert, London 2000.
- Plantenga J., Hanses J., *Assessing Equal Opportunities in the European Union*, „International Labour Review” 1999, vol. 138/4, International Labour Organization (ILO), Geneva.
- Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce; czy kobiety straciły na transformacji?*, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa 2004, (<http://www.worldbank.org.pl/wbsite/external/countries/ecaext/polandxtn>).
- Polityka równości płci. Podręcznik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2005.
- Pollart A., Fodor E., *Working Conditions and Gender in Enlarged Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2005.
- Prawa kobiet w dokumentach ONZ*, Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych OŚKa, Warszawa 1998.
- Puchert R., Gaertner M., Hyong S., *Work Changes Gender — Men and Equality in the Transition of Labour Forms*, Barbara Budrich Puls, Leverkusen 2005.
- Rathgeber E.M., *Schooling for What?*, w: *Missing Links. Gender Equity in Science and Technology for Development*, United Nations Center for Science and Technology for Development (UNCSTD), International Development Research Center (IDRC), United Nations Fund for Women (UNIFFEM), Ottawa 1995.
- Razavi S., *Gendered Poverty and Social Change: An Issues Paper*, United Nations Research Institute for Social Development (UNIRISD) Discussion Paper 1998, nr 94.
- Reeves H., *Health Sector Reform, Poverty and Gender Inequality*, w: *Development and Gender in Brief*, vol. 7: *Health and Well-being*, Institute of Development Studies, Brighton 1998.
- Renzetti C.M., Curran D.J., *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- [The] *Report of the Economic and Social Council for 1997*, United Nations, New York 1997.
- Reproductive Health Outlook* (<http://www.rho.org>).
- Resources on Gender and Trade*, Women in Development Europe (WIDE) (<http://eurosur.org/wide/porteng.htm>).
- Reszke I., *Nierówność płci w teoriach*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1991.
- Reszke I., *Prestiż społeczny a płeć. Kryteria prestiżu zawodów i osób*, Ossolineum, Wrocław 1994.
- Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Mobbing w środowisku pracy*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2005.
- Równość praw kobiet i mężczyzn. Ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy, orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Teksty i komentarze*, Centrum Praw Kobiety, Warszawa 2000.

Siemieńska R., *Aktorzy życia publicznego. Płeć jako czynnik różnicujący*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003.

Siemieńska R., *Nie mogą, nie chcą, nie potrafią. O postawie i uczestnictwie politycznym kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.

Siemieńska R., *Płeć a wybory*, Forum kobiet — Fundacja im. Friedricha Eberta, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1997.

Siemieńska R., *Płeć, zawód, polityka — kobiety w życiu publicznym w Polsce*, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1990.

Siemieńska R., *Portrety kobiet i mężczyzn w środkach masowego przekazu oraz podręcznikach szkolnych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997.

Siemieńska R. (red.), *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1990.

Sokolińska J., *Młode kobiety i praca*, „Gazeta Wyborcza”, 12 kwietnia 2004, (<http://www.praca.gazeta.pl/praca/1,47363,778489.html>).

Soon-Young Yoon, *Looking at Health through Women's Eyes*, w: *Missing Links. Gender Equity in Science and Technology for Development*, United Nations Center for Science and Technology for Development (UNCSTD), International Development Research Center (IDRC), United Nations Fund for Women (UNIFFEM), Ottawa 1995.

Strykowska M., *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań 1992.

*Sytuacja kobiet w Polsce. Raport organizacji pozarządowych — Pekin '95*, Warszawa 1995.

Tadjbakhsh S., *Accountability for Good Decision Making: Budgets-Making Processes* (draft), United Nations Development Program (UNDP), New York 2000.

Tadjbakhsh S., *Strategy for UNDP Kosovo: Integrating Gender as a Human Development Principle in Rehabilitation and Development Programmes*, United Nations Development Program (UNDP), New York 2000.

Tadjbakhsh S., *The Women's Economic Survey of Tajikistan*, United Nations Higher Commissioner for Refugees/Relief International, Dushanbe, Tajikistan 1995.

*Technical Cooperation and Women's Lives: Integrating Gender into Development Policy*, United Nations Research Institute on Social Development (UNRISD) (<http://www.unrisd.org>).

Titkow A., Budrowska B., Duch D., *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

Titkow A., Domański H. (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1995.

Titkow A., Duch-Krzyszczek D., Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet, mity, realia, perspektywy*, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1995.

True J., *Gendering Post-Socialist Transitions*, w: *Gender and Global Restructuring*, red. M. Marchand, A.S. Runyan, Routledge, New York 2000.

Wojciszke B. (red.), *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.

Wolańska A., *Krótki opis sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce w latach 2001–2002*, NSZZ Solidarność, Gdańsk 2003.

*Women in Transition*, The MONEE Project, CEE/CIS/Baltics Regional Monitoring Report No. 6, United Nations Children Fund (UNICEF), New York 1999.

*Women's Political Participation and Good Governance: 21<sup>st</sup> Century Challenges*, Management Development and Governance Division, Bureau for Development Policy, United Nations Development Program (UNDP), New York 2000.

Woronik B., Schalkwyk J., *Biodiversity and Equality between Men and Women*, Canadian International Development Agency (CIDA), Ottawa 1998.

*Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji. Raport z badań*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2002.

Young K., *Household Resource Management*, w: *Gender and Development: A Practical Guide*, red. L. Ostergaard, Routledge, New York 1992.

*Z perspektywy równości płci. Ramy koncepcyjne, metodologia i przykłady dobrych praktyk*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2005.

#### Strony internetowe

[www.bezuprzedzen.org.pl](http://www.bezuprzedzen.org.pl) — strona Stowarzyszenia Kobiet KONSOLA, zawiera informacje i materiały



przydane w działalności edukacyjnej i społecznej zmierzającej do zbudowania społeczeństwa oparte-  
tego na zasadach wolności i równości.

[www.efka.org.pl](http://www.efka.org.pl) — Fundacja Kobieta eFKa (na stronie znajdują się archiwalne artykuły i publikacje  
Fundacji dotyczące problematyki równouprawnienia kobiet).

[www.feministki.org.pl](http://www.feministki.org.pl) — PSF Centrum Kobiet (na stronie znajduje się raport *Strategie równości płci  
w Polsce*).

[www.feminoteka.pl](http://www.feminoteka.pl) — Fundacja Feminoteka (portal informacyjny o sytuacji kobiet i internetowa księ-  
garnia feministyczna, która zawiera informacje o autorkach i autorach, publikacjach, wydawnictwach  
poświęconych szeroko rozumianej problematyce kobiecej).

[www.fpp.org.pl](http://www.fpp.org.pl) — Fundacja „Partners” Polska (Fundacja prowadzi m.in. program edukacyjny „Rów-  
ność płci” skierowany do liderów i liderki organizacji pozarządowych, młodzieżówek partii politycz-  
nych oraz dziennikarzy lokalnych).

[www.free.ngo.pl/temida](http://www.free.ngo.pl/temida) — Centrum Praw Kobiet (na stronie znajdują się archiwalne artykuły i publi-  
kacje z zakresu równego statusu kobiet i mężczyzn w życiu publicznym oraz w rodzinie).

[www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl) — równouprawnienie w miejscu pracy.

[www.kobietypraca.org](http://www.kobietypraca.org) — Koalicja KARAT (kobiety, rynek pracy, integracja europejska).

[www.rownosc.ngo.pl](http://www.rownosc.ngo.pl) — serwis internetowy dotyczący równości i przeciwdziałania dyskryminacji nie  
tylko ze względu na płeć.

[www.rownouprawnienie.info](http://www.rownouprawnienie.info) — równouprawnienie w zatrudnieniu.

[www.undp.org.pl/kobiety](http://www.undp.org.pl/kobiety) — Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju i projekty na rzecz rów-  
ności płci.

## WPROWADZENIE

Wszelkie planowanie — czy to projektu, programu, czy polityki — wymaga nie tylko uzyskania informacji, ale także ich przeanalizowania i wyznaczenia punktów wyjścia<sup>1</sup>.

Zaplanowanie jakichkolwiek działań na rzecz równości płci wymaga zatem przeprowadzenia najpierw analizy z perspektywy równości płci. Bez niej nie można mieć pewności, czy planowane inicjatywy rzeczywiście przyczynią się do promowania równości płci oraz zrównoważonego i sprawiedliwego rozwoju społecznego.

Ponieważ nie ma żadnego gotowego „przepisu” na osiągnięcie równości płci, istotne jest dogłębne zrozumienie kwestii równości płci niezależnie od sytuacji. Działania należy poprzedzić postawieniem następujących pytań:

- *Czy działania planowane w ramach danej polityki zlikwidują istniejące bariery w osiągnięciu równości płci, czy też, wręcz przeciwnie, utrwalą te bariery?*
- *Czy program adresowany do kobiet przyczyni się w efekcie do wzmocnienia ich pozycji, czy też pogłębi ich marginalizację?*
- *Czy zgoda na włączenie mężczyzn w „kwestie kobiece” spowoduje, że kobiece głosy zamilkną, czy też ułatwi dialog między obiema płciami?*

Na te i podobne pytania nie sposób odpowiedzieć bez przeprowadzenia analizy z perspektywy równości płci. Analiza z perspektywy równości płci jest zatem koniecznym punktem wyjścia dla polityki na rzecz równości płci.

Przewodnik ten ma dwa cele:

- zapoznanie z podstawowymi pojęciami i podejściami w zakresie analizy z perspektywy równości płci;
- pomoc w planowaniu i zlecaniu badań uwzględniających analizę z perspektywy równości płci oraz ich ewaluację.

### Podstawowe pojęcia i podejścia stosowane w analizie prowadzonej z perspektywy równości płci

#### **Na czym polega analiza z perspektywy równości płci?**

Analizę z perspektywy równości płci można różnie definiować, w zależności od sytuacji. Na najbardziej podstawowym poziomie oznacza ona analizę jakiejś sytuacji czy polityki ze zwróceniem szczególnej uwagi na istniejące lub potencjalne różnice między kobietami i mężczyznami. Analiza z perspektywy równości płci ma na celu wydobycie tych różnic, których najczęściej się nie dostrzega.

Należy pamiętać, że analiza może być prowadzona na wielu różnych poziomach i przy użyciu różnych metod. Może to być burza mózgów przeprowadzona w czasie planowania projektu lub pogłębione badanie zleczone ekspertom/ekspertkom.

#### **Analiza z perspektywy równości płci obejmuje:**

- **Analizę uwzględniającą społeczno-kulturowe uwarunkowania płci** — termin ten przypomina, że różnice związane z płcią społeczno-kulturową nie zawsze są oczywiste. Trzeba się wykazać szczególną wrażliwością, aby rzeczywiste i potencjalne różnice stały się widoczne również dla osób kształtujących politykę.

<sup>1</sup> Wskazówki te mają również zastosowanie w polityce korporacyjnej i operacyjnej (np. polityce zasobów ludzkich, programach szkoleniowych czy polityce ewaluacji pracy personelu).

- **Analizę opartą na płci społeczno-kulturowej** — termin ten podkreśla, że szczególnie interesują nas różnice wynikające z płci społeczno-kulturowej.
- **Analizę prowadzoną ze świadomością specyfiki płci społeczno-kulturowej** — termin ten przypomina, że choć istnieją różnice między płciami, tradycyjne badania i analizy nie zawsze nam je uświadamiają. Potrzebna jest zatem szczególna perspektywa równości płci, która pozwoli zbudować tę świadomość.

Choć każdy z powyższych terminów podkreśla inny aspekt analizy z perspektywy równości płci, można je stosować wymiennie. Trzeba jednak pamiętać, że sama nazwa nie jest najważniejsza. Należy się skupić na ogólnej zasadzie, do której odwołują się wszystkie pojęcia.

**Analiza wpływu społeczno-kulturowych uwarunkowań płci** to szczególny rodzaj analizy z perspektywy równości płci. Zawiera ona wszystkie elementy typowej analizy z perspektywy równości płci, ale skupia się na tym, w jaki sposób istniejące lub planowane projekty czy polityka wpływają na sytuację kobiet i mężczyzn. W związku z tym stanowi ona szczególny rodzaj **badania z dziedziny polityki publicznej**.

### ***Kiedy należy stosować analizę z perspektywy równości płci?***

Analiza z perspektywy równości płci jest niezbędna na wielu etapach. Powinna ona pomóc w odpowiedzi na następujące (i podobne) pytania:

#### **Sporządzanie lub ewaluowanie dokumentacji projektu/polityki**

- Czy proponowany projekt/polityka zwiększy istniejące nierówności między kobietami i mężczyznami?
- Czy proponowany projekt/polityka przełamie lub podważy istniejące nierówności między kobietami i mężczyznami?
- Jakie opcje należy wziąć pod uwagę, żeby wzmocnić perspektywę równości płci?

#### **Monitorowanie projektu/polityki**

- Czy kobiety i mężczyźni są jednakowo zaangażowani w proces implementacji?
- Czy postęp w realizacji celów polityki równości płci jest wyraźnie uwzględniony w planowaniu projektu?
- Czy pojawiły się jakiegokolwiek kwestie równości płci, które nie zostały określone w fazie planowania projektu/polityki? Jak można rozwiązać te problemy?

#### **Ewaluowanie projektu/polityki**

- W jakim stopniu zostały zrealizowane cele polityki równości płci?
- Czy pojawiły się jakiegokolwiek niespodziewane lub niezamierzone skutki projektu/polityki mające wpływ na sytuację którejś z płci?

### ***Podstawowe teorie na temat płci społeczno-kulturowej***

Analiza z perspektywy równości płci **opiera się na informacjach zaczerpniętych z podstawowych teorii na temat społeczno-kulturowych ról płciowych, relacji między płciami i równości płci**. Innymi słowy, czerpie ona z wyników badań socjologicznych na temat źródeł nierówności między kobietami i mężczyznami oraz możliwości zapobiegania im.

Istnieje wiele różnych teorii, które pomagają wyjaśnić istniejące i potencjalne nierówności między kobietami i mężczyznami. Podstawowe teorie, na których opiera się analiza z perspektywy równości płci, przyjmują następujące założenia:

- Ponieważ płeć jest w dużej mierze **konstruktem kulturowym i społecznym**, role płciowe oraz relacje między płciami mogą się z czasem zmieniać.
- **Podział pracy ze względu na płeć** jest źródłem wielu nierówności w społeczeństwie oraz nierównowagi płci.
- **Dostęp do zasobów** jest czymś innym niż kontrola nad zasobami, która we wszystkich społeczeństwach jest nierówno dzielona między kobiety i mężczyzn.
- **Zasoby** obejmują środki materialne, ale także czas, wiedzę i informację.

- Równość płci *de iure* nie musi się od razu przekładać na **faktyczną** równość płci.
- **Kultura, postawy i stereotypy** mają duży wpływ na dostęp do zasobów i ich kontrolę, a tym samym na faktyczną realizację równości płci.

Wyżej wymienione założenia służą jako punkt wyjścia do analizy z perspektywy równości płci.

## **CZY POTRZEBNA JEST ZNAJOMOŚĆ PODSTAWOWYCH TEORII DOTYCZĄCYCH PŁCI SPOŁECZNO-KULTUROWEJ?**

Osoba zajmująca się analizą z perspektywy równości płci powinna umieć zastosować teorie dotyczące płci społeczno-kulturowej do zgromadzonych danych i informacji oraz posłużyć się nimi jako punktem wyjścia przy przeprowadzaniu analizy.

Osoba zlecająca przeprowadzenie analizy z perspektywy równości płci powinna znać teorię, tak aby była w stanie kompetentnie ocenić zarówno projekt badawczy, jak i końcową analizę.

W celu pełnej realizacji polityki równości płci osoby planujące projekt/politykę powinny umieć zastosować główne założenia teoretyczne dotyczące płci społeczno-kulturowej przy podejmowaniu kluczowych decyzji w sprawie rozwoju. W przeciwnym razie zrównoważony rozwój będzie pozostawał w sferze iluzji.

### **Stawianie „pytań dotyczących równości płci”**

Każda analiza prowadzona z perspektywy równości płci zaczyna się od postawienia pytań dotyczących równości płci. Innymi słowy, pierwszym krokiem jest próba stwierdzenia potencjalnych różnic między płciami. Analiza z perspektywy równości płci polega na wnikliwym przeanalizowaniu tych pytań z zastosowaniem wiarygodnej metodologii badawczej.

Tradycyjna analiza często nie dostrzega różnic płciowych ani wpływu społeczno-kulturowych warunków płci, ponieważ są one ukryte albo my sami jesteśmy do nich tak przyzwyczajeni, że ich nie dostrzegamy. Stawiając pytanie dotyczące równości płci, musimy sięgnąć głębiej. Pytamy po prostu o następujące zagadnienia:

- Jakie są ukryte potencjalne nierówności między płciami?
- Jakie mogą być przyczyny różnic między płciami?
- Jakie mogą być skutki różnic między płciami?

Postawienie pytań dotyczących równości płci to pierwszy, istotny krok w analizie opartej na uwzględnianiu płci społeczno-kulturowej.

## **STUDIUM PRZYPADKU**

### **Zadawanie pytań dotyczących równości płci w związku z wprowadzeniem opłat za usługi szpitalne**

Szpitalne zamierzają wprowadzić niewielkie opłaty za korzystanie z ich usług. W tradycyjnej analizie zakłada się, że dzięki temu zwiększy się efektywność usług oraz że wszyscy na tym skorzystają — zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Jakie jednak będą ukryte skutki tego typu reformy dla obu płci?

#### **Należy postawić następujące pytania dotyczące równości płci:**

- Kto częściej korzysta z usług szpitalnych — kobiety czy mężczyźni?
- Czy kobiety i mężczyźni dysponują takim samym dochodem, żeby zapłacić za te usługi?
- Kto płaci za dzieci i osoby starsze korzystające z usług szpitalnych (zwłaszcza w rodzinach niepełnych, w których jedna osoba samodzielnie wychowuje dzieci)?
- Czy wprowadzenie opłat spowoduje, że pobyty w szpitalu staną się krótsze? Czy oznacza to, że chorzy ludzie będą teraz musieli powracać do zdrowia w domu? Kto będzie odpowiadał za opiekę nad nimi?
- W jaki sposób wpłynie to na ekonomiczne, społeczne i inne — utracone — szanse kobiet? Jaki to będzie miało wpływ na sytuację dzieci?

### Trzy podstawowe zasady analizy z perspektywy równości płci

#### Zasada „co — dlaczego?”

Pierwszym kryterium analizy z perspektywy równości płci jest zasada „co — dlaczego”. Analitycy powinni wskazać na różnice istniejące między kobietami i mężczyznami, a także — co ważniejsze — na przyczyny ich występowania. Należy wyjść poza prosty opis sytuacji na podstawie danych statystycznych.

**Przykład.** Zauważenie jedynie, że kobiety stanowią zaledwie 38% ludności aktywnej zawodowo nie ukazuje istotnych przyczyn, **dłaczego** zróżnicowanie to istnieje (czy powodem są ograniczenia kulturowe; bezpośrednia dyskryminacja na rynku pracy, ograniczone szanse wynikające z niskiego poziomu edukacji, z biedy, złego stanu zdrowia, konieczności wykonywania pracy niezarobkowej?). Na poparcie tych twierdzeń trzeba przeanalizować również inne dane.

Jeżeli nieznanne są powody danego stanu rzeczy, należy prowadzić dalsze badania. Na podstawie wniosków można jednak sformułować hipotezę opartą na głównych teoriach dotyczących płci społeczno-kulturowej, wykorzystywanych w badaniach. Można np. stwierdzić: „Choć nie przeprowadzono żadnych badań na temat przyczyn tego zróżnicowania, niskie zatrudnienie kobiet jest prawdopodobnie spowodowane zarówno bezpośrednią dyskryminacją na rynku pracy, jak i powszechnymi normami kulturowymi, które nie zachęcają kobiet do podejmowania płatnej pracy zawodowej. Trzeba przeprowadzić badania, które pozwolą dokładnie określić przyczyny tego zjawiska”. W ten sposób będzie można uświadomić osobom tworzącym politykę „reakcję łańcuchową” skutków dyskryminacji ze względu na płeć i nierówności.

#### Zasada „więc co z tego?”

Drugim kryterium analizy z perspektywy równości płci jest zasada „więc co z tego”. Opisowi lub dostrzeżeniu różnic między płciami powinna towarzyszyć analiza ich wpływu na rozwój społeczny. W przeciwnym razie osoby tworzące politykę mogłyby nie zrozumieć, dlaczego różnice te są tak ważne. Innymi słowy, mogłyby stwierdzić: „Owszem, różnice istnieją, ale co z tego?”. Analiza z perspektywy równości płci powinna uzmysłowić znaczenie tego zróżnicowania.

**Przykład.** Jeżeli badanie wykaże, iż kobiety są dyskryminowane w dziedzinie kariery zawodowej, jaki wpływ będzie to miało nie tylko na kobiety, które mają ograniczony wybór, ale także na rozwój całego społeczeństwa? Jaki wpływ wywiera ta dyskryminacja na elastyczność rynku pracy, możliwość zwiększenia wyniku ekonomicznego oraz innowacyjność zawodów? Podtrzymywanie segregacji zawodowej, na skutek której kobiety i mężczyźni wykonują określone zawody, może poważnie zahamować rozwój gospodarczy całego społeczeństwa.

#### Zasada „co — na ile skutecznie?”

Trzecim kryterium analizy z perspektywy równości płci jest zasada „co — na ile skutecznie?”. W badaniach sytuacji kobiet i mężczyzn uwzględnia się często politykę, ustawodawstwo, organizacje lub inne inicjatywy, które mają wzmocnić równouprawnienie lub przeciwdziałać nierównościom. Ważne jest wskazanie, co to są za dokumenty i systemy oraz zaprezentowanie, jak one funkcjonują w praktyce i na ile skutecznie.

**Przykład.** Stwierdzenie, że konstytucja zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć albo że ratyfikowano *Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* oznacza istnienie równości *de iure*, ale należy się również zająć faktyczną równością. (W jaki sposób owe zapisy prawne są realizowane? Dłaczego dyskryminacja wciąż istnieje, skoro jest „niezgodna z prawem”?).

## Analiza wpływu społeczno-kulturowych uwarunkowań płci w polityce publicznej

### Podstawowe podejścia

Analiza wpływu społeczno-kulturowych uwarunkowań płci to jeden z rodzajów analizy z perspektywy równości płci, stosowany zwłaszcza do analizowania polityki publicznej. Ma ona na celu ewaluację:

- potencjalnych skutków zmian proponowanych w polityce lub prawie;
- rzeczywistych skutków istniejącej polityki lub ustawodawstwa.

W analizie wpływu społeczno-kulturowych uwarunkowań płci bierze się pod uwagę skutki danej polityki w wymiarze indywidualnym, nie zaś dla gospodarstw domowych czy społeczności.

**Wiarygodna analiza wpływu społeczno-kulturowych uwarunkowań płci wymaga stosowania solidnej metodologii socjologicznej.**

## PROPONOWANE KRYTERIA ANALIZY WPŁYWU SPOŁECZNO-KULTUROWYCH UWARUNKOWAŃ PŁCI

Prowadzona polityka może mieć różny wpływ na kobiety i mężczyzn. Zróżnicowane są również potencjalne przeszkody w osiągnięciu równości płci, na które składają się bariery społeczne, ekonomiczne, kulturowe, prawne i inne. Celem analizy wpływu społeczno-kulturowych uwarunkowań płci powinno być stworzenie wszechstronnego opisu tych czynników. W związku z tym w analizie tej należy wziąć pod uwagę:

**Uczestnictwo.** Czy równa jest liczba kobiet i mężczyzn stanowiących grupę docelową danej polityki, uczestniczących w szkoleniach, będących beneficjentami/beneficjentkami dotacji itp.?

**Zasoby.** Czy kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do zasobów, by skorzystać na prowadzonej polityce? (Należy pamiętać, że zasoby obejmują czas, pieniądze, informację itp.).

**Normy i wartości.** W jaki sposób stereotypy płciowe i kulturowe oraz społeczne normy i wartości, związane z płcią społeczno-kulturową, odmiennie wpływają na sytuację kobiet i mężczyzn w trakcie realizacji tej polityki? Czy stereotypy oraz wartości stanowią dla kobiet i mężczyzn przeszkodę w pełnym korzystaniu z istniejącej lub proponowanej polityki?

**Prawa.** Czy kobiety i mężczyźni mają równe prawa, by skorzystać z danej polityki? Czy polityka ta wpłynie bezpośrednio lub pośrednio na prawa przysługujące kobietom i mężczyznom?

### Etapy analizy z perspektywy równości płci<sup>2</sup>

Choć zakres merytoryczny analizy z perspektywy równości płci różni się w zależności od sytuacji, można wziąć pod uwagę następujące etapy, które pozwolą przedstawić wszechstronną analizę jakiegokolwiek proponowanej polityki czy ustawodawstwa:

1. Przed opracowaniem polityki należy określić sytuację kobiet i mężczyzn według czterech wymienionych wyżej kryteriów, tzn. uczestnictwa, zasobów, norm oraz wartości i praw.
2. Należy ocenić charakterystyczne wyznaczniki sytuacji kobiet i mężczyzn, niezależnie od proponowanej polityki (innymi słowy: jeżeli nie zrealizuje się tej polityki, jaka będzie sytuacja kobiet i mężczyzn?).
3. Należy określić priorytet związany z przyjęciem polityki, która aktywnie promuje równość (w przeciwieństwie do tych, które są po prostu neutralne płciowo), zgodnie z oceną rozmiarów nierówności oraz ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn (innymi słowy: jak ważna jest proponowana polityka ze względu na obecne rozmiary nierówności płci?).
4. Należy ocenić potencjalny wpływ polityki w zakresie uczestnictwa, zasobów, norm, wartości i praw. Trzeba zwrócić uwagę nie tylko na wpływ łatwo dający się określić (np. liczba osób zatrudnionych), lecz także na wpływ trudniej dostrzegalny (np. jakość pracy, bezpieczeństwo pracy czy szanse awansu). Trzeba wziąć pod uwagę zarówno długofalowe koszty i korzyści, jak i doraźne i krótkoterminowe zyski.
5. Należy ocenić wpływ polityki na określoną grupę kobiet i mężczyzn (np. jaki będzie jej wpływ na grupę mniejszości etnicznych, rodziców i osoby bezdzietne, osoby w różnych grupach wiekowych, grupy osób uczących się, osoby zatrudnione i bezrobotne, grupy regionalne albo grupy mieszkańców miast/wsi itp.).

<sup>2</sup> Etapy te zostały zmodyfikowane zgodnie z klasyfikacją zastosowaną przez Lenę Gonas (2000) w: *Top Down — But How Far? Expert Report on Gender Impact Assessment & The Employment Strategy* ([http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge\\_publications/GIA\\_sweden.pdf](http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge_publications/GIA_sweden.pdf)). Autorka wykorzystała podział na etapy zaproponowany w szwedzkim raporcie na temat polityki równości płci (*Sweden's Report on Gender Mainstreaming*).

6. Należy ocenić bezpośredni wpływ zarówno istniejącej nierówności płci, jak i proponowanej polityki, zwracając szczególną uwagę na bezpośredni wpływ na sytuację dzieci.
7. Jeśli chodzi o politykę, w przypadku której w początkowej ocenie społeczno-kulturowych uwarunkowań płci stwierdzono negatywny lub neutralny wpływ na kwestie równości płci, należy określić, w jaki sposób będzie ją można zmienić albo doprecyzować, tak aby promowała równość płci.

## **TRZY PRZYKŁADY REZULTATÓW ANALIZY Z PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI**

### **1. Czy kobiety skorzystały na istniejącej polityce?**

W wyniku przeprowadzonej analizy z perspektywy równości płci nowych programów zatrudnienia w kraju X stwierdzono, że tylko 8% środków przeznaczonych na ich realizację trafia do samotnych rodziców, wśród których kobiety stanowią 95%. Ponadto 57% środków trafia do młodych ludzi, wśród których kobiety stanowią 27%.

Okazuje się zatem, że choć niektóre kobiety narażone na dyskryminację (samotne matki) korzystają z tych programów, to inne (młode, bezrobotne) korzystają z nich w bardzo małym stopniu. W związku z tym należy zrewidować tę politykę w taki sposób, aby uwzględniała tę grupę docelową.

### **2. Czy kobiety skorzystają z zaproponowanej polityki?**

W wyniku przeprowadzonej analizy z perspektywy równości płci proponowanych zmian w ubezpieczeniach pracowniczych w kraju Y stwierdzono, że:

- W przypadku rodzin samotnych rodziców, o niskich dochodach, w których głową rodziny są kobiety, świadczenia rzeczywiście wzrosną o ok. 11%.
- Dodatek rodzinny wzrośnie średnio o 30 dolarów tygodniowo w przypadku 350 tys. rodzin o niskich dochodach otrzymujących świadczenia; kobiety będą stanowiły dwie trzecie osób otrzymujących ten dodatek.
- Osoby pracujące na kilka etatów (653 tys.) po raz pierwszy zostaną uwzględnione w tym systemie — kobiety stanowią wśród nich 49% (321 tys.).

Polityka ta — o ile zostanie wdrożona — będzie zatem promowała większą równość płci (zwiększając zasoby ekonomiczne kobiet narażonych na dyskryminację).

### **3. Czy polityka ta będzie miała spreczny wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn?**

Analiza z perspektywy równości płci kredytów udzielanych pracującym rodzinom wykazała spreczny wpływ na sytuację obu płci: z jednej strony kredyty zwiększają dochód rodzin samotnych rodziców, których zdecydowaną większość stanowią samotne matki/kobiety. Z drugiej strony mogą przynieść szkodę kobietom, które w dwuosobowych gospodarstwach domowych są drugą w kolejności osobą zarobkującą.

## **Planowanie, zlecenie i ewaluowanie badań opierających się na analizie z perspektywy równości płci**

### ***Poziomy analizy z perspektywy równości płci***

Analizę z perspektywy równości płci można przeprowadzić na różnych poziomach i w różnych celach. Może być to szybka i tania inicjatywa lub przedsięwzięcie wymagające dużego nakładu czasu i wielu środków. Planując jakąś politykę czy projekt, należy zdecydować, jaki rodzaj analizy będzie najważniejszy w danej sytuacji.

Co?	Kto?	Jak?	Dlaczego?
Rutynowa analiza dokumentów	Osoba planująca dany projekt/politykę + podstawowa wiedza	Zastosowanie „pytań dotyczących równości płci” do istniejących danych/wiedzy	<ul style="list-style-type: none"> <li>wskazuje na istniejące dane;</li> <li>podkreśla prawdopodobne przyczyny i skutki;</li> <li>sygnalizuje kwestie równości płci, którymi trzeba się zająć (stawia hipotezę);</li> <li>podnosi świadomość osób przeprowadzających i oceniających analizę w zakresie tych zagadnień</li> </ul>
Przeprowadzenie badań fokusowych	Grupa fokusowa i moderator/ /moderatorka	Postawienie w grupie pytań dotyczących równości płci i wspólne poszukiwanie odpowiedzi na podstawie wiedzy posiadanej przez grupę	<ul style="list-style-type: none"> <li>wspiera partycypacyjne podejście do planowania;</li> <li>daje wiarygodną próbę danych oraz przyczynia się do poznania przyczyn i skutków (może wzmocnić hipotezę)</li> </ul>
Pogłębione badanie projektowe	Badacz/badaczka + osoby badane	Gromadzenie nowych danych w celu przeprowadzenia szczegółowej analizy „pytań dotyczących równości płci” ustalonych w wytycznych badawczych	<ul style="list-style-type: none"> <li>umożliwia uzyskanie statystycznie wiarygodnych danych;</li> <li>może odkryć kwestie równości płci, które wcześniej nie zostały zidentyfikowane;</li> <li>może potwierdzić lub obalić hipotezę dotyczącą kwestii równości płci</li> </ul>

W zależności od zakresu i poziomu planowanej analizy można ją przeprowadzić:

- we własnym zakresie (np. przez wewnętrznego eksperta / wewnętrzną ekspertkę od spraw równościowych);
- na zlecenie (np. przez zewnętrzną ekspertkę / zewnętrznego eksperta, organizację społeczeństwa obywatelskiego, instytucję typu *think thank* lub komercyjną firmę badawczą).

### Zakres merytoryczny analizy z perspektywy płci

Zakres merytoryczny analizy z perspektywy równości płci będzie się różnił w zależności od sytuacji. We wszystkich przypadkach na samym początku należy określić następujące trzy podstawowe elementy:

1. Pytanie badawcze (hipoteza)	Co chcemy wiedzieć (albo udowodnić)?
2. Ramy teoretyczne	Jakie są podstawowe założenia teoretyczne analizy relacji między płciami oraz równości płci?
3. Metodologia	W jaki sposób uzyskać się odpowiedź na pytanie badawcze?

**Określiwszy te trzy elementy, należy się upewnić, czy przeprowadzone badania umożliwią uzyskanie odpowiedzi na zadane pytanie.**

- Analiza sytuacji.** Jeśli na dany temat nie ma żadnych danych, zapewne potrzebne będzie przeprowadzenie analizy sytuacji. Trzeba jednak pamiętać, że w jej wyniku nie uzyska się konkretnych założeń w sprawie polityki.
- Przedstawienie opcji politycznych.** W przypadku, gdy celem jest opracowanie konkretnej polityki analitycy powinni przedstawić „wytyczne w sprawie polityki”, zawierające kilka opcji politycznych oraz podkreślające wady i zalety każdej z nich. W rozważaniach tych należy wziąć pod uwagę kwestie efektywności (analiza kosztów i zysków), skuteczności (zakres, zasięg, trwałość) oraz stopnia uwzględnienia kwestii równości płci. (Czy potrzeby kobiet i mężczyzn zostały zaspokojone? Czy zmianie ulegają role płciowe oraz relacje między płciami?).



Jakie są korzyści analizy z perspektywy równości płci?

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Opis obecnej sytuacji</b></li></ul>    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Analiza z perspektywy równości płci pomoże opisać obecną sytuację jednostek, rodzin lub innych grup według kryterium płci. Ponadto dzięki niej można opisać kontekst (sytuację w skali makro), w którym ci ludzie funkcjonują (kontekst kulturowy, historyczny i geograficzny, a także ustawodawczy i polityczny).</li><li>• Analiza z perspektywy równości płci pomoże opisać działania tych osób oraz zasoby, do których mają dostęp i które są pod ich kontrolą (opis sytuacji w skali mikro).</li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Analiza obecnej sytuacji</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• W analizie z perspektywy równości płci bada się powiązania między sytuacją w skali makro a sytuacją w skali mikro.</li><li>• Analiza z perspektywy równości płci pokazuje przyczyny i skutki nierówności między płciami, a także próbuje odpowiedzieć na pytanie, jakie są przyczyny istniejącej sytuacji.</li></ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Wskazanie opcji</b></li></ul>          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Analiza z perspektywy równości płci na podstawie wyników badań wskazuje środki (ogólne i bardziej konkretne), które pozwolą zmienić sytuację.</li></ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ewaluacja opcji</b></li></ul>          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Dzięki analizie z perspektywy równości płci można dokonać analizy kosztów i zysków (nie tylko w wartości pieniężnej) proponowanych przedsięwzięć.</li><li>• Analiza z perspektywy równości płci próbuje odpowiedzieć na pytanie, co się stanie/zmieni w przypadku przyjęcia pewnych opcji.</li><li>• Dzięki niej można przedstawić „rachunek” albo zestawienie bilansowe różnych opcji i płynących stąd zysków dla równości płci oraz innych korzyści.</li></ul>  |

**Zlecenie badań**

Aby zlecić przeprowadzenie badań specjalistom/specjalistkom, należy:

- przygotować punkty odniesienia dla osób prowadzących badania;
- poprosić specjalistki/specjalistów o przedstawienie projektów badawczych;
- ocenić projekty badawcze;
- monitorować postępy w realizacji badań oraz ocenić ich rezultaty.

Choć to badacz/badaczka ponosi odpowiedzialność za jakość badań, równie odpowiedzialna jest osoba planująca dany projekt/politykę. Trzeba wiedzieć, co się chce osiągnąć oraz być gotowym do dyskusji i wypracowania konsensu z osobą prowadzącą badania w sprawie nieprzewidzianych przeskód, które mogą się pojawić w trakcie realizacji wytycznych badawczych.

## WYTYCZNE BADAWCZE

Powinny sprecyzować:

- zakres przydzielonego zadania;
- cel badania;
- konkretne pytania, na które należy uzyskać odpowiedź w badaniu;
- niezbędne kwalifikacje badacza/badaczek.

W wytycznych badawczych należy również określić następujące elementy (albo uzgodnić je z osobą, która będzie prowadziła badania):

- ramy czasowe;
- wynagrodzenie albo zwrot poniesionych wydatków;
- metodologię;
- przedstawienie wyników badań;
- prawa autorskie;
- dostęp do baz danych i analiz.

### POTRZEBNA POMOC: KWALIFIKACJE NIEZBĘDNE DO PRZEPROWADZENIA ANALIZY Z PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI

Niezależnie od tego, czy prowadzimy prostą, czy też pogłębioną analizę, własnymi środkami albo zlecając ją specjalistom/specjalistce, potrzebne są następujące umiejętności i kwalifikacje:

- potwierdzone formalnie kwalifikacje dotyczące znajomości danego sektora lub kwestii politycznych (np. zagadnień ochrony zdrowia, ochrony środowiska, edukacji);
- kwalifikacje w dziedzinie równouprawnienia (tj. przygotowanie profesjonalne i/lub akademickie w zakresie teorii równości płci, które się odnoszą do polityki publicznej);
- umiejętności wymagane przy analizie zagadnień badawczych (tj. tworzenie modeli ekonomicznych, analiza kosztów i zysków itp.)

Odpowiednie zrównoważenie tych trzech elementów ma zasadnicze znaczenie dla opracowania użytecznych i zróżnicowanych programów politycznych. Może to oznaczać, że będzie potrzebny zespół badaczy wspólnie mających wyżej wymienione kwalifikacje.

## EWALUOWANIE PROJEKTÓW ANALIZY Z PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI

Zlecając badania, należy zapytać osobę mającą je przeprowadzić o:

- **Kwalifikacje i wykształcenie.** Jakiego ma wykształcenia? Czy przeprowadzał(a) już podobne badania? Czy może dostarczyć egzemplarz raportu z poprzednich badań? Czy zna zasady analizy z perspektywy równości płci i podstawowe teorie dotyczące równości płci?
- **Zagadnienie badawcze (hipotezę).** Co należy odkryć na podstawie zgromadzonych danych? Co powinna wydedukować na jaw analiza danych? Czy na jej podstawie będzie można określić konkretne możliwości działania i je przeanalizować?
- **Ramy teoretyczne.** Zwolennikiem/zwolenniczką jakich podstawowych założeń dotyczących relacji między płciami i równości płci jest badacz/badaczka? (Trzeba o to zapytać, ponieważ osobiste uprzedzenia badacza/badaczki i przyjmowane przez niego/nią założenia na temat różnic między kobietami i mężczyznami oraz ról, jakie obie płcie odgrywają w społeczeństwie, mogą mieć wpływ na wyniki badania).
- **Metodologia.** W jaki sposób dane będą gromadzone i analizowane? Można zadać następujące pytania:
  - Jakiego rodzaju dane zostaną zebrane/przeanalizowane (ilościowe, jakościowe czy mieszane)?
  - W jaki sposób zostanie dobrana próba badawcza?
  - Jakiego rodzaju programy komputerowe lub statystyczne zostaną zastosowane do analizy danych?
  - Jeżeli przewidziane są wywiady, kto będzie je prowadził? Jak będą skonstruowane?
  - Jeżeli przewidziane jest badanie ankietowe, czy zostaną najpierw przeprowadzone badania pilotażowe? Czy będzie można zrewidować kwestionariusz?

- **Rodzaj gromadzonych danych.** Jakie dane będą zbierane w trakcie badań? Czy osoby je gromadzące będą miały dostęp do baz danych (i prawo do korzystania z nich)?
- **Proponowana prezentacja wyników** (raport z badań). Można zadać następujące pytania:
  - Jaki opis będzie towarzyszył danym przedstawionym w tabelach?
  - W jaki sposób zostaną podzielone dane w tabelach (według kryterium płci, wieku, przynależności etnicznej, zamieszkania: miasto/wieś itp.)?
  - W przypadku poszukiwania konkretnych programów działań: jak zostaną przedstawione koszty/ /zyski wynikające z ewentualnej realizacji różnych opcji?
  - Jeżeli raport z badań będzie bardzo obszerny, czy zostanie przygotowane jego streszczenie zawierające główne wnioski i zalecenia?

### **Włączanie zagadnień równości płci do wszystkich badań dotyczących polityki**

Czasami można nie mieć zasobów, by przedsięwziąć szczegółową analizę z perspektywy równości płci wszystkich planowanych lub istniejących polityk. Efektywność kosztów można zapewnić poprzez włączanie perspektywy równości płci do wszystkich badań dotyczących polityki, wykonywanych na zlecenie rządu.

### **LISTA KONTROLNA DO EWALUOWANIA PROJEKTÓW BADAWCZYCH Z PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI**

- **Badaczk/badacze.** Kto będzie się zajmował gromadzeniem i analizą danych? Czy zapewniona jest równowaga płci i perspektywa równości płci (ekspertyza w tym zakresie)?
- **Osoby badane.** Czy w badaniu uwzględnia się sytuację obu płci? Czy dane będą segregowane według kryterium płci?
- **Metodologia.** Jaka metodologia zostanie zastosowana? Czy uwzględni ona szczególne potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn (np. poufność, wrażliwość na pewne kwestie)?
- **Analiza i ramy teoretyczne.** Czy w badaniach została uwzględniona płęć społeczno-kulturowa jako ważna zmienna determinująca procesy społeczne? Czy wzięto pod uwagę inne istotne elementy analizy (przynależność etniczną, status społeczno-ekonomiczny, położenie geograficzne itp.)? Jakie są podstawowe założenia dotyczące ról płciowych i relacji między płciami (podział pracy ze względu na płeć, praca niezarobkowa itp.), na których będzie się opierać analiza?
- **Zagadnienia badawcze i zakres analizy.** Czy w zagadnieniach badawczych celowo uwzględnia się perspektywę równości płci? Czy sprecyzowany został zakres analizy, tak aby było wiadomo, jakich wyników można się spodziewać?
- **Wiarygodność.** Czy zostały przedsięwzięte kroki, aby wszystkie podmioty uznały wyniki przeprowadzonych badań za wiarygodne (tj. czy zarówno kobiety, jak i mężczyźni uczestniczyli w konsultacjach oraz mieli szansę przedstawienia własnych uwag i komentarzy)?



**Notatki**



Krajowa Struktura Wsparcia  
Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr  
Fundacja „Fundusz Współpracy”

ul. Górnośląska 4a  
00-444 Warszawa

tel. (+48 22) 825 92 45  
fax: (+48 22) 825 49 58  
[www.bkkk-cofund.org.pl](http://www.bkkk-cofund.org.pl)



Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju  
United Nations Development Programme

al. Niepodległości 186  
00-608 Warszawa

tel. (+48 22) 825 92 45  
fax: (+48 22) 825 49 58  
[www.undp.org.pl](http://www.undp.org.pl)