



## Czym jest gender mainstreaming?

Gender mainstreaming jest strategią Unii Europejskiej mającą na celu wprowadzenie równości szans dla kobiet i mężczyzn w instytucjach, organizacjach i polityce. Strategia gender mainstreaming została ujęta zgodnie z rozporządzeniem Komisji Europejskiej w Traktacie Amsterdamskim z 1997 r. i jest wiążąca dla wszystkich państw członkowskich.

### Traktat Amsterdamski<sup>1</sup>

#### Art. 2

Zadaniem wspólnoty jest, poprzez ustanowienie wspólnego rynku i unii gospodarczo-walutowej i prowadzenie wspólnych polityk lub działań określonych w Artykułach 3 i 4, przyczynianie się w całej Wspólnocie do harmonijnego, zrównoważonego i trwałego rozwoju działań gospodarczych, wysokiego poziomu zatrudnienia i opieki społecznej, równości pomiędzy mężczyznami i kobietami, trwałego i nie-inflacyjnego wzrostu, wysokiego stopnia konkurencyjności i zbieżności wyników gospodarczych, wysokiego poziomu ochrony i podniesienia jakości środowiska naturalnego, podnoszenia stopy życiowej i jakości życia, spójności ekonomicznej i społecznej oraz solidarności pomiędzy Państwami Członkowskimi.

#### Art. 4

We wszystkich (...) wymienionych czynnościach Wspólnota dąży do sprzeciwiania się nierówności i promowania równouprawnienia mężczyzn i kobiet

U podstaw strategii gender mainstreaming leży koncepcja, aby zagadnienia dotyczące płci stanowiły istotne kryteria dla rozwiązywania społecznych, gospodarczych, politycznych i organizacyjnych problemów.

**Definicja gender mainstreaming sformułowana przez Radę Europy** brzmi: „Gender mainstreaming polega na (re)organizacji, poprawie, rozwoju i ewaluacji procesów decyzyjnych po to, aby umożliwić osobom obojga płci biorącym udział w życiu politycznym równoważne spojrzenie na kobiety i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i na wszystkich płaszczyznach.”<sup>2</sup>

**Celem jest** uwzględnienie równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach działalności politycznej i we wszystkich politycznych procesach decyzyjnych i działaniach. Dzięki temu, że równouprawnienie kobiet i mężczyzn zostaje zapisane jako wspólny cel, wzmocnione zostają podstawy prawne dla realizacji idei równego traktowania płci na płaszczyźnie europejskiej. Tym samym wprowadzenie równości szans staje się myślą

<sup>1</sup> Cyt. wg Döge P. 2001a.

<sup>2</sup> Rada Europy 1998.

**Materiały > Gender mainstreaming > Czym jest gender mainstreaming?**

przewodnią działania politycznego i w ramach organizacji. Zasada równouprawnienia powinna być uwzględniana zarówno przy planowaniu, jak również w trakcie realizacji, podczas nadzoru i oceny działań podejmowanych przez państwo. Powinno się to odbywać na wszystkich płaszczyznach decyzyjnych w polityce i administracji.

**Rozwój strategii gender mainstreaming**

Powstanie strategii gender mainstreaming możemy zawdzięczać Światowym Konferencjom w sprawie Kobiet, szczególnie konferencji zorganizowanej w Pekinie w 1995 r. Koncepcja gender mainstreaming ma swoje korzenie w międzynarodowych dyskusjach na forum ruchu kobiecego, w ruchach feministycznych i w dysputach dotyczących różnorodnych form i zróżnicowanego podejścia do zagadnienia w polityce rozwoju. Działania mające na celu wsparcie, równouprawnienie i wzmocnienie kobiet stały się integralną częścią założeń polityki rozwoju państwowych i niepaństwowych podmiotów biorących udział w życiu politycznym i społecznym w ramach bilateralnej i multilateralnej współpracy dotyczącej rozwoju.

Aż do lat 70. kobiety były brane pod uwagę przede wszystkim w kontekście działań pomocy społecznej, które wiązały się z „kobiecy” obszarem zadań dotyczących prokreacji. Te w pierwszym rządzie charytatywne działania rodziły społeczno-polityczne pytania dotyczące władzy i podejmowania decyzji. Wraz z odkryciem dotychczas „niewidzialnej” kobiety przez Bank Światowy doszło do zmiany paradygmatów we wspieraniu: z prokreacyjnej roli kobiet na produktywną. Celem nowoczesnej polityki rozwoju stało się „włączenie kobiet w rozwój”. W celu jego realizacji, w instytucjach odpowiedzialnych za politykę rozwoju zostały stworzone stanowiska Women-in-Development (WID). Jako główną strategię przyjęto zwiększenie ekonomicznej produktywności i zdolności do osiągnięcia sukcesu gospodarczego przez kobiety w drodze udzielania im kredytów i zapewniania takich zajęć, które wiążą się z godziwymi zarobkami. Miało to również w efekcie prowadzić do poprawy statusu kobiet i wprowadzenia równouprawnienia płci. Głównym założeniem było wydajne korzystanie z dotychczas niedocenianego potencjału i niedostrzeganego źródła rozwoju, jakim jest „kobieta”. Stanowiska Women-in-Development w instytucjach odpowiedzialnych za politykę rozwoju przeprowadziły osobne działania wspierające kobiety lub wprowadziły je do innych programów sektorowych (tzw. komponent kobiecy).

Jednak ze strony feministycznych ekspertek ds. rozwoju coraz częściej można było usłyszeć krytykę pod adresem procesu rozwoju, że to właśnie on uniemożliwia równouprawnioną partycypację kobiet. W związku z tym doszło do kolejnej zmiany paradygmatów na tzw. zasadę gender. Wprowadza ona do programów sektorowych perspektywę zróżnicowaną pod



## Materiały &gt; Gender mainstreaming &gt; Czym jest gender mainstreaming?

kątem płci i integruje działania ukierunkowane na kobiety. Tym samym zasada gender staje się zadaniem przekrojowym, ponieważ odnośne zależności pomiędzy płciami powinny być uwzględniane w każdym sektorze w czasie planowania, realizacji i ewaluacji.<sup>3</sup>

Istnieją różne możliwości przedstawienia różnic i cech wspólnych koncepcji dotyczących polityki płci, które można prześledzić we współpracy dotyczącej rozwoju. W poniższej tabeli zostały zestawione obok siebie na płaszczyźnie założeń i instrumentów koncepcje „empowerment”, równouprawnienia lub sprawiedliwego traktowania obu płci oraz demokracji płci. Gender mainstreaming jako strategia i instrument znajduje swoje odzwierciedlenie w dwóch ostatnich koncepcjach. Zestawienie służy wstępnej orientacji i można je w każdej chwili uzupełnić, wprowadzając dodatkowe treści.

<b>„Empowerment” kobiet</b>	<b>Równouprawnienie/ sprawiedliwe traktowanie obu płci</b>	<b>Demokracja płci</b>
<b>Założenia koncepcyjne</b>		
Sytuacja i warunki kobiet Potencjał kobiet w kierunku zmian Indywidualny i kolektywny „empowerment”	Sytuacja i warunki kobiet Analiza i porównanie warunków wyjściowych płci Bardziej sprawiedliwe relacje pomiędzy płciami Równouprawnienie/ sprawiedliwe traktowanie obu płci	Sytuacja i warunki kobiet i mężczyzn Przenosi odpowiedzialność na całe społeczeństwo Przekształcenie struktury i zmiana tożsamości kobiet i mężczyzn Demokratyczne relacje pomiędzy płciami na płaszczyźnie interpersonalnej, w pracy, rodzinie i polityce

<sup>3</sup> Por. Rodenberg/Wichterich 1999, str. 23 i nast.



## Materiały &gt; Gender mainstreaming &gt; Czym jest gender mainstreaming?

Instrumenty		
Grupy wsparcia dla kobiet	Analiza genderowa	Całościowa analiza genderowa
Kształtowanie świadomości	Specyficzne działania wspierające kobiety	Różnorodne działania dla kobiet i mężczyzn w jednopłciowych i mieszanych (pod względem płci) grupach
Kursy wzmacniające samoświadomość	Plany wspierania kobiet/ Plany równouprawnienia	Zdolność do prowadzenia dialogu i dyskusji pomiędzy płciami
Wspieranie kontroli nad własną seksualnością i zdrowiem prokreacyjnym	Informowanie i uwrażliwianie mężczyzn	Normatywna współodpowiedzialność kobiet i mężczyzn
Wspieranie indywidualnej i ekonomicznej autonomii	Mainstreaming kobiet i gender na płaszczyznach instytucjonalnej, państwowej i społeczno-politycznej	Rozdzielenie na nowo zasobów i społecznych usług opieki
Sieci (współpracy) przeciwko przemocy w stosunku do kobiet	Budżet wrażliwy na gender (gender-budget)	Pogodzenie pracy/ życia publicznego z rodziną/ życiem prywatnym
Zajęcie przez kobiety przestrzeni sprawowania władzy		Gender mainstreaming
		Kampanie mające na celu wsparcie kulturowych i społecznych przemian

Źródło: Meentzen 2005

## Zasady gender mainstreaming

**Gender mainstreaming** jako ukierunkowana na organizacje strategia wprowadzania zmian przedstawia sposób działania w trybie z góry do dołu („top – down”), a więc odpowiedzialność za proces implementacji spoczywa w pierwszym rzędzie na zwierzchnikach obojga płci, a w dalszym rzędzie na całości personelu. Dalszą cechą strategii gender mainstreaming jest sformułowanie jej jako strategii podwójnej, tzn. specyficzne działania w zakresie wspierania kobiet nie są zbędnym dublowaniem taktyk, ale są zintegrowane z całością strategii GM, podobnie jak specyficzne działania odnośnie mężczyzn.

**Materiały > Gender mainstreaming > Czym jest gender mainstreaming?**

W przeciwieństwie do dotychczasowej polityki dotyczącej płci, która koncentrowała się wyłącznie na kobietach, w nowej polityce płci uwzględniony został zmienny punkt widzenia:

- Kwestie płciowe nie odnoszą się już wyłącznie do kobiet, ale do zależności między płciami postrzeganych jako relacje między kobietami a mężczyznami.
- Odpowiedzialność za kwestie płciowe nie spoczywa już na pojedynczych pełnomocnikach ds. wspierania kobiet czy równouprawnienia, odpowiedzialne są wszystkie resorty fachowe.

Zmienny punkt widzenia/ zmiana perspektywy oznacza zdolność i gotowość do spojrzenia na sytuację z perspektywy płci przeciwnej. Warunkiem koniecznym do właściwego jej zastosowania jest uzyskanie pewności i świadomości własnej pozycji, np. w ramach treningów genderowych. Zmiana perspektywy przyczynia się do wzajemnego porozumienia, a nie podporządkowania.

Na płaszczyźnie politycznej gender mainstreaming porusza kwestie treściowego i specjalistycznego wprowadzania w życie programów, planów akcji, rozdziału zadań i środków. To znaczy, że wszyscy uczestnicy życia politycznego, administracyjnego i w obrębie innych struktur organizacyjnych powinni dysponować kompetencją w zakresie integrowania aspektów i treści genderowych ze swoją dziedziną pracy.

Na płaszczyźnie ustawodawczej Gender Mainstreaming dotyczy zarówno struktur Unii Europejskiej, władz na poziomie krajowym, gmin i organizacji pozarządowych, takich jak zrzeszenia, towarzystwa, związki zawodowe i in. Traktat Amsterdamski w dużej mierze umacnia podstawy prawne dla wprowadzania w życie idei równouprawnienia kobiet i mężczyzn, oficjalnie czyniąc równouprawnienie wspólnym zadaniem i celem. To znaczy, że finansowane z funduszy europejskich projekty muszą wykazać się zgodnością z zasadami gender mainstreaming.

GM staje się w ten sposób wiodącą ideą w działaniach politycznych państwa w zakresie planowania, przeprowadzania, współtworzenia i oceny (ewaluacji). Integracja zróżnicowanych aspektów perspektywy gender odbywa się na płaszczyźnie strukturalnej, np. poprzez szkolenia pracowników i/lub połączone z tym zmiany w strukturze organizacji.

**Co daje gender mainstreaming?**

Jedno z najczęściej stawianych pytań w kontekście implementacji strategii gender mainstreaming dotyczy płynących z niej korzyści dla polityki, społeczeństwa i firmy. Marianne Weg, doradczynie ds. gender mainstreaming, upatruje istotnej korzyści w tym, że promowane



## Materiały &gt; Gender mainstreaming &gt; Czym jest gender mainstreaming?

są demokracja i sprawiedliwość społeczna i w ten sposób osiąga się nową jakość społecznej innowacji (Weg 2001). W następujący sposób formułuje w punktach korzyści:

- ▶ Osiąga się większy stopień efektywności w zakresie polityki równouprawnienia: wszystkie decyzje i działania poszerzone są o kwestie równości szans, a za realizację odpowiedzialni wszyscy w procesie typu „top – down”.
- ▶ Redukowane są uporczywe niedogodności dotyczące *obu*<sup>4</sup> płci.
- ▶ Działania zmierzające do wprowadzenia równouprawnienia stają się wydajniejsze, ponieważ aspekty gender są ujęte w nich od samego początku: prewencja jest (finansowo) korzystniejsza niż późniejsze likwidowanie powstałych problemów.
- ▶ Jest to rozsądne z punktu widzenia ekonomii: zmiana struktury ekonomicznej jest promowana w efektywniejszy sposób.

Na płaszczyźnie organizacyjnej można wyróżnić następujące korzyści:

- ▶ Zastosowanie zasad gender mainstreaming prowadzi do poszerzenia pojęcia demokracji w obrębie organizacji oraz społeczeństwa. Organizacja staje się bardziej demokratyczna, kiedy kobiety i mężczyźni w równym stopniu uczestniczą w jej kształtowaniu, rozwoju i uzyskiwanych wynikach.
- ▶ Organizacje rozwijają przy pomocy gender mainstreaming demokrację płci i stosują w praktyce wytyczne państwowe i unijne, takie jak ustawy czy dyrektywy.
- ▶ Stosowanie strategii gender mainstreaming pomaga w prowadzeniu zrównoważonej i ukierunkowanej na przewidywanie polityki, poprzez dopasowanie do stylów życia i pracy prezentowanych przez pracowników, a także do różnorodnych interesów i sytuacji wyjściowych mężczyzn i kobiet (konkurencyjność).
- ▶ Wrażliwość na problematykę płci i wprowadzenie do pracy zawodowej elementów zagadnień polityki płci wzmacnia kompetencję gender i poprawia jakość kierowania organizacją (polityka personalna).
- ▶ Społeczne i fachowe kwalifikacje zwierzchników obojga płci wzrastają z wykształceniem kompetencji gender. Poziom kultury pracy w firmie rośnie, gdy sposoby postępowania postrzegane jako „męskie” i „żeńskie” są traktowane jako równoważące.

<sup>4</sup> Weg podkreśla tu, że chodzi o OBIE płcie. Na tle debat na temat konstrukcji i destrukcji (Queer, Transgender, etc.) uważa się za korzystniejsze mówienie o

WSZYSTKICH płciach. Poglądy biologiczne – dychotomiczne nie otrzymują w ten sposób żadnej przewagi i zostaje wyraźnie podkreślone, że „płeć jest kategorią społeczną”

(Frey 2004, 41).



## Materiały &gt; Gender mainstreaming &gt; Czym jest gender mainstreaming?

- ▶ Przypadki dyskryminacji stają się zauważalne i mogą być usuwane.
- ▶ Integracja perspektywy dotyczącej polityki płci z pracą zawodową podnosi jakość i efektywność tej drugiej (wydajność i gender jako instrumenty rozwoju jakości). Praca zespołowa zyskuje na wprowadzeniu sposobów postępowania typowych dla obu płci, o ile są one jako takie postrzegane i szanowane..
- ▶ Firmy mogą wypracowywać przy pomocy zorientowania genderowego lepsze koncepcje trafiania do grup docelowych (gender jako strategia akwizycji).
- ▶ Organizacje i firmy poprawiają swój wizerunek, zwracając się do klientek i klientów w w sposób uwzględniający ich odmienność.
- ▶ Trendy rozpoznawane są odpowiednio wcześniej (porównania międzynarodowe, opinia publiczna, wizerunek).
- ▶ Organizacja uwzględniająca różnorodne interesy płci jest uznawana za nowoczesną. Atrakcyjność jako pracodawcy lub organizacji wzrasta.

## Wymagania stawiane strategii całościowej implementacji gender mainstreaming:

- ▶ Wrażliwość na kwestie płci na płaszczyźnie postrzegania zagadnień i płaszczyźnie organizacyjnej musi zostać uprzednio rozbudowana.
- ▶ Należy rozwinąć specyficzną koncepcję na podstawie procesu „top – down”, tzn. przejmowanie odpowiedzialności przez kierownictwo obojga płci.
- ▶ Wszystkim należy uświadomić znaczenie zróżnicowanego płciowo pozyskiwania i oceny danych.
- ▶ Należy zapewnić zasoby konieczne do zestawiania i przygotowywania tych danych.
- ▶ Należy rozwinąć w obrębie organizacji specyficzne podręczne instrumenty rozwoju organizacji (implementacji GM), rozwoju osobistego (kompetencja w zakresie gender dla kierownictwa i pracowników), oraz na płaszczyźnie fachowej (kompetencja w zakresie gender).
- ▶ Ważna jest przejrzystość działania, tzn. należy jasno określić, czy rozwijana jest strategia całościowa, czy częściowa. W ten sposób można rozpoznać, na jakiej płaszczyźnie zaczyna się realizacja koncepcji.



## Materiały &gt; Gender mainstreaming &gt; Czym jest gender mainstreaming?

- ▶ Pracownicy wymagają wsparcia zwierzchników i ewentualnie ze strony „Flying Experts”, czyli konsultantów ds. gender lub wewnętrznych zespołów ds. gender.

## Podsumowanie

Gender mainstreaming jest strategią polityki płci, zmierzającą do wprowadzenia ich równouprawnienia i przez to stworzenia wyższego poziomu demokracji płci, sprawiedliwego traktowania płci i równych szans dla mężczyzn i kobiet. Jak definiuje się i wypełnia treściowo te cele, należy ustalić na różnych płaszczyznach politycznych.

Strategia gender mainstreaming polega na założeniu, że sytuacje życiowe mężczyzn i kobiet są zróżnicowane. Powody tego leżą m.in. w społecznych i kulturowych uwarunkowaniach, takich jak np. podział prac wg płci. Istniejące w społeczeństwie i organizacjach interakcje płciowe mogą jednak podlegać wpływom i być zmieniane. Te zmiany mogą się z kolei pozytywnie odbić na strukturze społecznej czy działaniu organizacji

Kategoria płci przedstawia sobą ważne kryterium konieczne do rozwiązania gospodarczych, społecznych i politycznych kwestii problemowych. Unia Europejska skupia się na implementacji strategii gender mainstreaming, a więc na uwzględnianiu perspektywy zróżnicowanej płciowo w planowaniu, przeprowadzaniu i ewaluacji działań politycznych. Działania zmierzające do wspierania kobiet i utrzymanie feministycznej infrastruktury nie są zbędne, ale nadal w dużej mierze konieczne. Wiedza z zakresu problematyki gender osób obojga płci pełniących rolę pełnomocników kobiet ds. równouprawnienia powinna być wykorzystywana w celu zintegrowania kwestii gender we wszystkich procesach podejmowania decyzji, w dziedzinach i zadaniach fachowych od samego początku.

Aby wprowadzić strategię gender mainstreaming jako innowacyjną metodę działania w organizacjach i instytucjach, konieczna jest polityczna, względnie organizacyjno – polityczna gotowość, aby można było wypracować strategię i specyficzny sposób postępowania (koncepcja). Odpowiedzialne za to jest kierownictwo obojga płci w procesie „top – down”.

Fundacja im. Heinricha Bölla

Angelika Blickhäuser, trenerka gender, supervisor

Henning von Bargen, trener gender