

Polityka równości płci na poziomie lokalnym



OŚKa

Warszawa, grudzień 2005

Polityka równości płci na poziomie lokalnym

Opracowanie powstało w ramach projektu
Akademia Równości Kobiet ARKa

Warszawa, grudzień 2005



www.oska.org.pl

Polityka równości płci na poziomie lokalnym

Opracowanie powstało w ramach projektu
Akademia Równości Kobiet ARKa.

Redakcja i korekta – Maciej Tański

Koordynatorka projektu – Małgorzata Dymowska

W publikacji wykorzystano ilustracje satyryczne Andrzeja Mleczki powstałe na potrzeby kampanii „Czas na równe traktowanie” Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn sfinansowanej z funduszu PHARE.

Wydawca:

Fundacja Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych OŚKa
ul. Piękna 66a, 00-672 Warszawa
tel./faks: 22 622 13 26, 22 622 78 02, 22 622 97 92
oska@oska.org.pl
www.oska.org.pl

Copyright © 2005 by Fundacja Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych OŚKa

Copyright for „Polityka równości płci w Unii Europejskiej i w Polsce” by Maja Branka, 2005

Copyright for „Alfabet równości płci” by Fundacja „Partners” Polska, 2005

Wydanie I

Warszawa, grudzień 2005 r.

ISBN 83-909820-0-5



Publikacja współfinansowana przez Ministerstwo Polityki Społecznej
w ramach Rządowego Programu – Fundusz Inicjatyw Obywatelskich

Spis treści

Wstęp	5
Kobiety, władza, polityka – Magdalena Środa	7
Feminizm – trzy trudne tematy – Agnieszka Graff	13
O potrzebie <i>gender mainstreaming</i> w polityce – Jolanta Plakwicz	19
Polityka równości płci w Unii Europejskiej i w Polsce – Maja Branka	23
Polityka wrażliwa na płęć – Joanna Matuszak	34
Budżetowanie pod kątem płci narzędziem polityki równościowej – Zofia Łapniewska	49
Alfabet równości płci (opr. Małgorzata Borowska, Maja Branka)	58
Organizacje zajmujące się kwestiami kobiecymi, równością płci i prawami człowieka (opr. Małgorzata Dymowska)	64
Zdobywanie funduszy (opr. Małgorzata Dymowska)	67
Informacje o organizacjach pozarządowych w Polsce, bazy danych organizacji (opr. Małgorzata Dymowska)	70
Piosenki uczestniczek projektu ARKa	71

Wstęp

Szanowne Panie!

Z wielką przyjemnością oddajemy do Waszych rąk minipodręcznik dla decydek i działaczek *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*. Powstał on w ramach realizowanego przez Fundację OŚKa projektu „Akademia Równości Kobiet”, czyli ARKa, sfinansowanego przez Fundusz Inicjatyw Obywatelskich.

Od września do grudnia 2005 roku spotykałyśmy się z czterdziestoma sołtyskami, radnymi, burmistrzyniami i liderkami społecznymi z sześciu województw: lubelskiego, mazowieckiego, podlaskiego, podkarpackiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego (grupa „Południowa” i „Północna”). Uczyłyśmy się, jak sprawić, aby więcej kobiet angażowało się w lokalne życie publiczne, aby polityka i działania lokalne w większym stopniu realizowały interesy kobiet.

Dzięki tym szkoleniom, my wszystkie – organizatorki, trenerki, a przede wszystkim uczestniczki – mogłyśmy doświadczyć niesamowitej energii kobiet, ich zapału, woli zmian i twórczego podejścia do rozwiązywania problemów. Za wszystkie wrażenia i doświadczenia pięknie Wam dziękujemy!

Na podsumowanie obie grupy przyjechały do Warszawy, aby spotkać się i podyskutować z przedstawicielkami organizacji i osobami zaangażowanymi w promowanie idei równego statusu kobiet i mężczyzn.

Jesteśmy przekonane, że te czterdzieści kobiet zmieni swoje środowisko na bardziej „równe” dla wszystkich – kobiet i mężczyzn. Przyswieca nam hasło warszawskiej Manify 8 marca 2005 – *Jesteśmy silne, razem silniejsze!*.

Ten podręcznik traktujemy jako inspirację dla pokazania, jakie są lub mogą być kierunki równościowych działań na poziomie lokalnym. Magdalena Środa, była Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, pisze tu o niezbywalnej, choć dotychczas niedocenianej potrzebie obecności kobiet w życiu publicznym. Jolanta Plakwicz z Fundacji PSF Centrum Kobiet ukazuje wagę wdrażania strategii *gender mainstreaming*, czyli perspektywy płci w planowaniu i działaniu politycznym. O samej tej metodzie i rezultatach jej stosowania w Niemczech pisze Joanna Matuszak, doktorantka na Europejskim Uniwersytecie Viadrina we Frankfurcie nad Odrą, nasza „korespondentka” w Niemczech. Zofia Łapniewska ze Stowarzyszenia Współpracy Kobiet NEWW Polska

opisuje dość mało w Polsce znaną, ale coraz bardziej popularną na świecie inicjatywę *gender budget*, czyli tworzenie budżetów (zwłaszcza lokalnych, gminnych), które odzwierciedlają perspektywę płci. Znajdziecie tu również tekst Mai Branki o podstawach prawnych równego statusu kobiet i mężczyzn, czyli o polityce równości płci w Unii Europejskiej i w Polsce. Agnieszka Graff, autorka książki *Świat bez kobiet*, proponuje, jak odpowiadać na trudne pytania o feminizm. Aby nie pogubić się w gąszczu nowych słów i terminów, zajrzyjcie do „Alfabetu równości”. Dla szukających dodatkowych informacji stworzyliśmy listę przydatnych adresów stron internetowych.

Zapewne atmosfera wokół równości nie zmieni się szybko, ale widzimy coraz więcej przykładów pozytywnych zmian. Także w Polsce – w marcu 2005 roku szwedzkie Okulary Równości otrzymała Rada Gminy Chybia na Śląsku Cieszyńskim, która podjęła uchwałę o zwolnieniu z niektórych opłat tych przedsiębiorców, którzy tworzą miejsca pracy dla kobiet (zwolnienie z podatku gruntowego i od nieruchomości za zatrudnienie przynajmniej 15 kobiet).

Wprowadzenie w życie tych wszystkich pomysłów i inicjatyw, o których traktują teksty w minipodręczniku, zapewne nie jest możliwe szybko i prawdopodobnie będzie bardzo ambitnym zadaniem. Wiemy o tym. Ale wiemy też, że zmiany już zapoczątkowane w Polsce, energia kobiet i ich pomysłowość sprawią, że to się uda. Bo kto, jeśli nie WY?!

Zapraszamy do rozmowy, do dzielenia się swoimi pomysłami, wątpliwościami, pytaniami i sukcesami.

Powodzenia! Niech ARKa płynie dalej :-)

*Maja Branka, „Partners” Polska
Małgorzata Dymowska, Fundacja OŚKa*

Warszawa, grudzień 2005

Magdalena Środa

Kobiety, władza, polityka

„Polityka równościowa” i „polityka płci” to terminy nowe, dla niektórych niezrozumiałe, zaskakujące, dziwaczne. No bo jak uzależniać politykę, czyli działania, które dotyczą wszystkich (a w każdym razie na wszystkich mają wpływ), od płci, która jest jedynie cechą w gruncie rzeczy cechą przypadkową? Teoretycy polityki, teoretycy kultury, filozofowie czy rewolucjoniści zawsze odwoływali się do takich kategorii jak „człowiek”, „obywatel”, „podmiot moralny”, „posiadacz”, „właściciel”, „producent”, „płatnik podatków”, traktując je jako uniwersalne. I dopiero niedawno, jakieś sto pięćdziesiąt lat temu, feministki zauważyły, że owymi „obywatelami”, „właścicielami”, „producentami”, wreszcie „ludźmi” w ogólności byli zawsze mężczyźni. To oni mieli prawa, władzę, rodzinę. To oni konstruowali świat publiczny, rynki pracy, reguły dystrybucji dóbr, zasady politycznej gry. Gdy mówili o „powszechnej” wolności i równości, to zawsze mieli na myśli wyłącznie męską część społeczeństwa, choć traktowano ją jako uosabiającą społeczeństwo całe. Bo i jest faktem, że mężczyźni dominowali w całym społeczeństwie: w sferze prywatnej, na rynkach pracy, w polityce, w kulturze. Kobiety – jak pisał francuski filozof Józef de Maistre, z którego twórczością entuzjastycznie zgodziłby się dziś niejeden polski konserwatysta – „nie stworzyły ani *Iliady*, ani Partenonu, ani kościoła Saint-Pierre, ani Wenus medycejskiej (...). Nie wynalazły ani algebry, ani teleskopu”. Zamknięte w domu pełniły funkcje prokreacyjne, opiekuńcze i dekoracyjne. I nawet gdyby coś napisały, stworzyły czy odkryły to nie miały możliwości zakomunikowania tego komukolwiek, przedyskutowania, poddania pod ocenę. Bo nie miały prawa uczestniczenia w żadnym publicznym forum.

Dom był przez wieki enklawą, gdzie rządziły tak zwane prawa „naturalne”, gdzie kobietom nie płacono za pracę, nie dawano zadośćuczynienia za krzywdę, gdzie nie istniało prawo do niezależności, bezpieczeństwa, integralności cielesnej. Kobiety nie decydowały ani o własnym losie, ani o losie męża czy własnych dzieci. Władza należała do mężczyzn. I to oni wyznaczyli poślednią pozycję kobiety.

Władza

Samo pojęcie władzy w języku potocznym ma znaczenie nieuchronnie związane z dominacją i hierarchią. Jego synonimem jest „panowanie”, „rządzenie”, „kierowanie”. Niemal wszystkie definicje odwołują się do „stosunku społecznego między dwiema grupami polegającego na tym, że jakaś osoba lub grupa może trwale wpływać na postępowanie innych osób lub grup”*. Władza to również zestaw środków umożliwiających taki wpływ, narzędzia kontroli trwałości tego wpływu i jego ekspansji, jak również narzędzia służące obronie samej władzy. Pojęcie władzy odnosi się do dominacji i hierarchii, które ustanowione zostają z reguły drogą przemocy, stąd użyciu słowa władza towarzyszą takie określenia jak: absolutna, despotyczna, nieograniczona, niepodzielna, „władza króla”, „władza ojca”. Władzę można mieć, można do niej dążyć, można ją obalić, przejąć, przechwycić, zdobyć; władzę się powierza, legitymizuje, najczęściej jednak – o władzę się walczy. Dla wielu władza to wartość najwyższa, samowystarczalna. Trudno się zorientować, czy ludzie walczą o władzę, by dzięki niej osiągnąć jakieś cenne dla nich inne wartości (poczucie bezpieczeństwa, dobra materialne, prestiż), czy też władza sama należy do wartości najcenniejszych, jest – jak to się mówi – wartością samą w sobie.

Nie sposób dociec, jakie są historyczne źródła tej wartości. Czy jej potrzeba jest potrzebą „naturalną”, czy cywilizacyjną, czy była przedmiotem wyboru, czy konieczności? Nie ulega jednak wątpliwości, że jest to wartość z istoty swej patriarchalna i że to właśnie ona ukształtowała strukturę społeczeństw, w których porządek polega na dominacji jednych nad drugimi i utrzymywany jest przemocą. Sięgając do jednej z najstarszych w naszym kręgu tradycji – tradycji chrześcijańskiej – widać, że już tam władza ma wartość niezwykłą, by nie powiedzieć priorytetową. O Bogu mówi się niemal wyłącznie w kategoriach władzy. Aby dowieść niezwykłości Jezusa, św. Paweł w liście do Efezjan pisze, że jest On „ponad wszelką zwierzchność i Władzą i Mocą i Panowaniem”. Dla św. Tomasza „władza ojca” jest kluczem do wyjaśniania wszelkich zjawisk społecznych; władza jest pierwotna w stosunku do rodzaju ludzkiego, jest wszechobecna w czasie i przestrzeni, to jednostki istnieją dla władzy, a nie ona dla nich. Jednostki podzielone na dwie grupy – rządzących i rządzonych – „stanowią środek, dzięki któremuzewnętrznia się władza Ojca”. Zarówno społeczność, jak i człowiek dążąc do określonych celów potrzebują zwierzchnictwa i kierownictwa. Zwierzchnictwa potrzebują wszyscy, zwłaszcza zaś kobiety. I tak jak społeczności niezbędny jest gospodarz (a najlepiej król, jak pisze św. Tomasz: „Kraje i miasta, którymi nie rządzi jeden, męczą się w niezgodach i kipią niepokojem, jakby dla wypełnienia skargi Pana: «liczni pasterze spustoszyli winnice»”), tak kobiecie potrzebny jest mąż i ojciec. W Liście do Koryntian św. Paweł pisze: „Chciałbym, żebyście wiedzieli, że głową każdego mężczyzny jest Chrystus, mężczyzna zaś jest głową kobiety, a głową Chrystusa – Bóg” (1 Kor 11, 3). Na dole piramidy władzy umieszczona została

więc kobieta, „żony niechaj będą poddane swym mężom, jak Panu” (Ef 5, 22). Dlaczego? Bo „To nie mężczyzna powstał z kobiety, lecz kobieta z mężczyzny” (1 Kor 11, 8). Kobieta ma być podporządkowana mężczyźnie w domu, a w sferze publicznej ma milczeć. Św. Paweł pisze: „Kobiety mają na zgromadzeniach milczeć, nie pozwala im się mówić” (1 Kor 14, 34).

Ta podporządkowana pozycja kobiety i ich milczenie w sferze publicznej wywodzą się nie tylko z tradycji chrześcijańskiej. Już grecki filozof Arystoteles twierdził, że „samica ma muskuły mniejsze i słabiej zaznaczone, jej włosy są delikatniejsze, samice mają też ciało bardziej miękkie niż samce, ich kolana w czasie chodzenia ocierają się o siebie, stopy są drobniejsze, głos mają słabszy etc.” Później św. Augustyn, Albert Wielki, wreszcie Tomasz z Akwinu twierdzili wręcz, że kobieta jest niedoskonała z natury, zdeprawowana z samej istoty, że jest defektem. Trzeba ją ujarzmić, kontrolować, uczynić posłuszną i bierną.

Nie inaczej uważają autorzy dzisiejszych podręczników do wychowania prorodzinnego obowiązujących w szkołach polskich Anno Domini 2005: „Dominantą psychiki kobiecej jest macierzyństwo, równocześnie z tą potrzebą występuje potrzeba zdobycia partnera, który opiekowałby się nią i dzieckiem”. Celem kobiety jest „zainteresowanie sobą mężczyzny”, oczekuje ona od niego „uznania dla swojej urody”, ma również potrzebę „nowych ubrań i to nie tylko w czasie narzeczeństwa”. Co innego mężczyźni. Ci są „twórcami systemów filozoficznych”, „odczuwają potrzebę samodzielnego dokonania czegoś”, „oczekują uznania oraz podziwu”. Ich ideały to: „bycie królem, wojownikiem, mędrcem oraz magiem”. Jednym słowem: „Sercem mężczyzny są sprawy świata a światem kobiety sprawy jej serca”.

To przekonanie o władzy, niezależności i sprawczości mężczyzn oraz – z drugiej strony – przekonanie o podporządkowaniu, bierności i niemocy kobiet utrzymywało się w naszej kulturze, silniej bądź słabiej, przez kilka tysięcy lat. Dopiero w połowie XVIII wieku kobiety rozpoczęły proces emancypacji. Proces długotrwały, często heroiczny, jeszcze niedokończony...

Prywatne jest polityczne!

Nie pora tu i miejsce na opisywanie krótkiej, choć gęstej historii emancypacji kobiet, dość wskazać dwa jej kierunki. Jeden polegał na „wchodzeniu” kobiet do sfery publicznej, choć lepiej byłoby powiedzieć – na zdobywaniu różnych przyczółków sfery publicznej. Drugi na czynieniu tego, co prywatne, przedmiotem publicznych debat i zasad. I tak ruch ku sferze publicznej charakteryzował się walką o zestaw praw społecznych i politycznych: prawo do edukacji, prawo do niezależności ekonomicznej, prawo do pracy,

* Słownik Języka Polskiego, (red.) M. Szymczak, Warszawa 1978, t. III.

twórczości, wykonywania wszystkich ról zawodowych, prawo do równych zarobków, wreszcie o prawa wyborcze oraz prawo do uczestnictwa w procesach decyzyjnych. Natomiast ruch ku upolitycznieniu tego, co prywatne, miał na celu wprowadzenie zasad sprawiedliwości w sferę domową. Ruch ten napotykał na znacznie większe przeszkody: kobiety po dzień dzisiejszy niekiedy bezskutecznie walczą o uznanie przemocy domowej za przestępstwo, domagają się uznania prawa do integralności cielesnej (zakaz gwałtu małżeńskiego, zakaz molestowania), prawa do bezpieczeństwa osobistego dla siebie i swoich dzieci, wreszcie prawa do wiedzy o własnej seksualności i prawa do samostanowienia w dziedzinie rozrodczości.

To, że prawa te nie wszędzie są uznane, to, że będąc uznanymi, nie zawsze są respektowane, jest dziedzictwem owego wielowiekowego wykluczenia kobiet ze sfery publicznej, ich odcięcia od władzy, ich poddaństwa.

Demokracja, władza, równość

Istotą demokracji jest uznanie równości wszystkich. Nie chodzi o ich jednakowość, chodzi o równość w różnorodności. Chodzi o równość praw, szans i możliwości, a nie o identyczność indywidualnych wyborów. Dawne demokracje, na przykład grecka, uznając zasadę równości ograniczały jej działanie do osób „równych pod jakimś względem”. Równymi pod względem praw, szans i możliwości byli obywatele posiadający określony status majątkowy, natomiast nie-obywatele (to znaczy niewolnicy, dzieci, kobiety, cudzoziemcy) nie mieli żadnych praw. Ani też możliwości. Podobnie było we Francji w XVIII i XIX wieku, gdzie tak zwana Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Obywatela przyznawała wolność i równość wszystkim prócz kobiet, dzieci i osób psychicznie chorych. W wieku XIX prawa głosu nie mieli robotnicy, w Stanach Zjednoczonych w tym samym okresie: Murzyni, Indianie, kobiety itd. Dopiero wiek XX uznał zasadę równości w całej rozciągłości, co wiązało się z przekonaniem o konieczności „wkłuczenia” w sferę publiczną grup dotąd wykluczonych, nie uznawanych.

Przyznanie praw wszystkim nie jest jednak tożsame z takimi samymi dla wszystkich możliwościami ich wykorzystania. Ktoś bowiem, kto nie miał możliwości uczestniczenia w pewnych praktykach (politycznych, zawodowych, edukacyjnych), kto nie miał możliwości wyrobienia sobie umiejętności niezbędnych do poruszania się po instytucjach życia publicznego – ten przegrywa w konkurencji z tymi, którzy te praktyki znają i umiejętności posiadają. Kobiety w Polsce mają równe prawa z mężczyznami, ale nie mają równych szans i możliwości. Mamy więc przestrzeń prawną, która pozwala nam na funkcjonowanie w sferze publicznej na takich samych zasadach jak mężczyźni, ale nie mamy takich samych możliwości. Kobietom trudniej zdobyć pracę, łatwiej ją stracić, kobiety mniej zarabiają pracując na takich samych stanowiskach jak mężczyźni, kobietom

trudniej zrobić zawodową karierę, choć ich wykształcenie jest przeciętnie wyższe niż wykształcenie mężczyzn. Kobiety nie uczestniczą na równych zasadach ani w gospodarczych procesach decyzyjnych, ani w procesach politycznych. Są niedoreprezentowane w parlamencie, w zarządzaniu, w mediach i tych gremiach, które mają charakter opiniodawczy (np. telewizyjne programy publicystyczne).

Brak doświadczenia, praktyk, umiejętności – to jedno. Stereotypy – to drugie. Ileż kobiet posiadając odpowiednie wykształcenie nie podejmie się wysokopłatnej pracy, bo ta tradycyjnie związana jest z rolą męską? Ileż kobiet nie decyduje się na zaangażowanie w politykę, we władzę ustawodawczą czy wykonawczą, bo twierdzi, że to męska sprawa i że nie ma w tym zakresie kompetencji? Ta „niechęć” czy „niemożność” wykorzystania swoich praw ma wielorakie przyczyny: historyczne (oparta na tradycji podrzędna pozycja kobiet), psychologiczne (brak pewności siebie będący często skutkiem przyuczającego do posłuszeństwa wychowania) i społeczne (stereotypy kobiety jako obiektu seksualnego, jako istoty, której „cześć polega na tym, by pachnieć i dobrze wyglądać” – jak pisał jeden z filozofów). Trzeba nauczyć się pokonywać. I nie chodzi o to, by „na siłę” wchodzić w sferę publiczną, przejmować władzę czy dominować wszystkie publiczne gremia decyzyjne. Chodzi o to, by otworzyć pełne spektrum możliwości dla tych, którzy chcą z nich skorzystać. Nie każda kobieta musi być posłem, profesorem czy menadżerem wielkiej korporacji. Nie każda musi realizować się w życiu publicznym. Może równie dobrze realizować się w życiu prywatnym, wychowując dzieci, prowadząc dom czy nic nie robiąc (choć to trudno sobie wyobrazić). Chodzi po prostu o to, by przed każdą kobietą, przed każdym mężczyzną stało otworem wiele różnych życiowych możliwości nie ograniczonych czy nie przesłoniętych stereotypami, nawykowym, tradycyjnym postrzeganiem ról społecznych.

Nie ma czegoś takiego jak naturalne cechy uprawniające do określonych zawodów czy zachowań. Najczęściej są to cechy, które nabywamy w okresie wychowania: dziewczynki uczą się życzliwości, posłuszeństwa, bierności i troski o innych; chłopców socjalizuje się do ról osób niezależnych, przebojowych, egoistycznych. Stąd to właśnie chłopcom łatwiej odnaleźć się na rynkach pracy, w świecie, gdzie należy być dyspozycyjnym i konkurencyjnym. Dziewczynkom zaś wmawia się, że najlepiej realizują się w takich rolach, jak żona i matka, czy zawodach takich, jak pielęgniarka czy nauczycielka, wymagających pewnych „naturalnych predyspozycji”, zapominając, że predyspozycje te na rynkach pracy są w znacznie niższej cenie niż predyspozycje, którymi, rzekomo od urodzenia, dysponują chłopcy.

Potrzeba otworzenia owego wachlarza możliwości, aby każdy, niezależnie od tego, czy jest kobietą, czy mężczyzną, mógł wybierać spośród różnych modeli dobrego, satysfakcjonującego życia i aby społeczeństwo nie narzucało mu ich wmawiając, jak to zwykle się czyni w odniesieniu do kobiet: „twoje przeznaczenie jest inne”, „twoja natura nie

predysponowała cię do tego”, „nie nadajesz się, bo dziewczynki robią w życiu coś innego” – jest wyzwaniem dzisiejszej demokracji. Chodzi bowiem nie tylko o równość, ale i wolność. By ją uzyskać – a warto, bo warto decydować o sobie – trzeba mieć odpowiednie narzędzia. Przede wszystkim wiedzę, wrażliwość i określone umiejętności.

Ten mały podręcznik nie dostarczy wszystkiego, ale z pewnością jest ważnym kroczkiem na długiej drodze do pełnej emancypacji i kobiet i mężczyzn.

Dr hab. Magdalena Środa – adiunkt w Instytucie Filozofii Uniwersytetu Warszawskiego. W rządzie Marka Belki była Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.



Agnieszka Graff

Feminizm – trzy trudne tematy

Straszne słowo na „f” powoli się w polskiej rzeczywistości oswaja. Tak to przynajmniej wygląda z warszawskiej perspektywy. Jednak jeśli rozmowę na temat praw kobiet czy choćby jakiegoś drobnego wycinka patriarchalnej rzeczywistości zaczniemy od deklaracji: „Jestem feministką i dlatego sądzę że...” – to nie wyjdziemy na tym najlepiej. Tak jest nawet w Warszawie. A z tego, co wiem, to w Stanach Zjednoczonych, a nawet w Szwecji, uważanej przez wiele polskich feministek za równościowy raj, bywa podobnie. Czy wynika z tego, że należy słowa „feministka” unikać jak zarazy, a nasze poglądy i postulaty przemycać ukradkiem? Nie, wcale tak nie myślę. Sądzę jednak, że warto mieć pewne zrozumienie dla lęku, jaki słowo „feminizm” budzi w naszych rozmówcach i nie zakładać złej woli – a nawet antyfeministycznych poglądów – u każdego, kto na to słowo reaguje prześmiewczym stereotypem.

Proponuję zatem nowe święto: dzień tolerancji dla stereotypów. Stereotypy to głupstwa, które mają to do siebie, że są powszechnie uważane za oczywistość. Ale to nie ich wina, że ludzie w nie wierzą. Stereotypy pracowicie tylko spełniają swoje zadanie – utwierdzają ludzi w przekonaniu, że tak jak jest, jest dobrze. Większość z nas lubi w to wierzyć. Wszak łatwiej i przyjemniej jest sądzić, że różnica między zarobkami kobiet i mężczyzn wynika z braku zaangażowania i ambicji tych pierwszych, niż przyjąć do wiadomości fakt, że ma to coś wspólnego z utrwalonym w kulturze systemem nierówności, zwanym patriachatem. Łatwiej i przyjemniej jest wierzyć, że feminizm to efekt frustracji oraz „ideologia”, niż serio się zastanowić nad tym, że żyje się w systemie, który – deklarując wiarę w postęp, sprawiedliwość i równość wszystkich ludzi – godzi się na głęboką niesprawiedliwość, i to obecną we wszystkich dziedzinach życia. Feminizm nie mówi rzeczy przyjemnych i dlatego bądźmy wyrozumiałe wobec tych, którzy bronią się przed tą perspektywą rękami i nogami, czyli właśnie – stereotypami.

Stereotyp trzyma się mocno. Taka jego natura. A w kwestii kobiecej, jak w żadnej innej, funkcjonuje on na prawach Prawdy – albo objawionej, albo naukowej, albo zdroworoządkowej. Typowa rozmowa o prawach kobiet zaczyna się w Polsce tak, że nasza znajoma (lub nieznajoma) stwierdza: „Ja tam nie czuję się dyskryminowana”. Ktoś inny dodaje po

namyśle: *Pani Thatcher nie potrzebowała parytetu*. I podsumowuje: *Parytet nam uwolacza, a feminizm to tylko ideologia*. Na koniec pada pojednawcze zdanie: *Należy zajmować się człowiekiem jako takim*. Odpowiadamy spokojnie, że parytet to odpowiedź na tysiąclecia władzy mężczyzn, którzy zamiast parytetu mieli 100% władzy i nikomu do głowy nie przychodziło, że może być inaczej. Dodajemy, że ta tradycja i wciąż silna męska solidarność tworzą bariery, których pojedyncze kobiety, bez wsparcia zbiorowości (czyli państwa i prawa), nie są w stanie pokonać. Że pani Thatcher nie reprezentowała kobiet, lecz twarde konserwatywność, i dlatego świetnie się nadawała na „rodzinkę” – czyli dopuszczony do męskiego ciasta kobiecy wyjątek. Wreszcie tłumaczymy spokojnie, że „człowiek jako taki” nie istnieje. Człowiek ma płeć. Ma też kolor skóry. I orientację seksualną. Jest skądś. I ma z powodu tych cech lepiej (jeśli jest heteroseksualistą, mężczyzną, białym, pochodzi z zamożnej rodziny i z dużego miasta). Lub gorzej – bo kiepsko ma się w Polsce człowiek będący lesbijką z małej miejscowości, albo samotna matka, albo nastolatka w niechcianej ciąży. To nie ruch czarnych wymyślił rasizm, to nie feministki są winne dyskryminacji. Powtarzamy te oczywistości, przytaczamy statystyki, jesteśmy cierpliwe... ale jakby coraz mniej cierpliwe.

Cóż, aby tej cierpliwości nie stracić, warto sobie postanowić: od dziś nie dziwię się stereotypom. Należy się raczej cieszyć, gdy uda nam się je choć odrobinę nadwerżyć. Jak to zrobić? Nie wiem, nie mam na to gotowej recepty. Nie mam ściągawki na trudne chwile. Zakładam jednak, że wciąż warto myśleć i rozmawiać. Zamiast ściągki proponuję więc kilka moich odpowiedzi na trzy zdania, które – przynajmniej w moim środowisku – służą do zbitcia z tropu feministki, nawet tej pozytywnie nastawionej do świata i do debaty.

Przecież feminizm to ideologia

To zdanie jest jak kopanie po kostkach. Niby nic, ale boli i utrudnia chodzenie. Jak na nie odpowiadać?

Po pierwsze, warto zadać rozmówcy pytanie o definicję. Jeśli od razu padnie słowo „komuna,” to możemy założyć, że nasz rozmówca jest niezłomny – jego (jej?) myślenie o prawach kobiet nie wyszło poza wizję „baby na traktorze”, i pewnie już nie wyjdzie. Zaproponujmy więc rozmowę na inny temat. Prawdopodobnie jednak okaże się, że wedle naszego rozmówcy ideologia to „brak obiektywizmu” i „skłonność do uogólnień”. Co my na to? Otóż reagujemy optymistycznie. Pełna zgoda. Tak, feminizm to ideologia. Podobnie jak liberalizm, a także konserwatywność lub – tu wymieniamy ulubiony światopogląd naszego rozmówcy. Feminizm uogólnia? Owszem, z faktu, że kobiety statystycznie zarabiają mniej niż mężczyźni, że mniej im się płaci na tych samych stanowiskach, wynika nam uogólnienie o nierówności ekonomicznej. Potem uogólniamy dalej, i wychodzi nam, że żyjemy w patriarchacie. Potwierdza to zresztą każdy podręcznik antropologii kultury, bo one też lubią uogólnienia.

Tak, feminizm jest ideologią: opiera się na wartościach i ideach, nie udaje prawdy objawionej. Jak każda krytyka społeczna stawia pewną diagnozę rzeczywistości (widzimy nierówność) i na pewnych wartościach (nierówność uważamy za niesprawiedliwość). W tym sensie jest on „ideologią” ruchu kobiecego.

Krótko mówiąc, na zarzut o ideologiczność feministka (podobnie jak inni przedstawiciele atakowanych w ten sposób ruchów społecznych) odpowiada: „*Dziękuję, nawzajem*”. Nasz cel jest „ideologiczny” w tym sensie, że jest przeciwny ideologii konserwatywnej. Chodzi nam o to, by słowo „kobieta” – w życiu codziennym, w gazecie, w podręczniku akademickim – nie towarzyszyła odruchowa rubaszność, wygłup lub sentymentalizm, by problemów związanych z płcią nie sprowadzać do poziomu anegdot ze sfery obyczajowej. Na rozmaite sposoby zmierzamy do bardziej sprawiedliwego „kontraktu płci”. Taką już mamy ideologię. Co nie znaczy, że wszystko wiemy z góry, lub że nie różnimy się między sobą. Nasza „ideologia” jest aż do bólu różnorodna. Jest feminizm radykalny i liberalny; jest feminizm równości i feminizm różnicy. I wiele innych. Nawet Jan Paweł II ogłosił kilka lat temu świt „Nowego Feminizmu” – konserwatywnego, rzecz jasna. Ale to już zupełnie inna historia.

Czy wy musicie ciągle gadać o tej aborcji?

No właśnie – czy musimy? Ale może najpierw – czy gadamy? Magdalena Środa opowiadała na pewnym spotkaniu o wywiadzie, którego udzieliła jako pełnomocniczka ds. równego statusu kobiet i mężczyzn. Mówiła o wielu sprawach, głównie o dyskryminacji na rynku pracy. Mówiła długo. O aborcję zapytano ją na końcu, już poza wywiadem. Następnego dnia do prasy trafił materiał pod tytułem, o ile dobrze pamiętam, „Minister od aborcji”. Cóż, widać jest społeczne i medialne zapotrzebowanie na naszą „gadaninę”.

Ale czy od kwestii aborcji naprawdę nie da się uciec? Moja odpowiedź jest, przynajmniej odrobinę pokrętna: tak w ogóle, to tak, ale tu i teraz – nie za bardzo. Kobięce doświadczenia i potrzeby niemal odruchowo się trywializuje, spycha poza obręb głównego nurtu społecznej debaty. Na tym polega patriachiat. Konkretnie cele ruchu kobiecego są zmienne w czasie, bo różny bywa kontekst – różnie się w różnych czasach „unieważniało” kobiety. Dlatego konsekwencje uznania pełni człowieczeństwa i podmiotowości kobiet w ogromnym stopniu zależą od tego, kto, gdzie i kiedy te wartości postuluje. Czy prawo do aborcji jest dla podmiotowości kobiet konieczne? Tu i teraz – tak.

Nie zawsze kwestia prawa do przerywania ciąży była częścią feministycznego „pakietu”. O aborcji wciąż mówi się w kategoriach „sporu o absolutne wartości”. Dlatego sądzę, że perspektywa historyczna pozwoli nam uwolnić się od poczucia bezradności wobec ogromu agresji, jaki się w Polsce wokół tej kwestii uwalnia. Ten spór i ta agresja mają swoją historię, ale nie jako spór o wartości absolutne, lecz jako walka o bardzo konkretne interesy bardzo konkretnych grup (kobiet, ale także kleru, lekarzy itd.).

W XIX wieku nikt nie mówił o „nienarodzonych”. Mówiło się raczej o „kobietach upadłych” – a ciąża była tego upadku symbolem. Wiele feministek opowiadało się wtedy przeciw kontroli płodności, ale z zupełnie innych powodów, niż obecni „obrońcy życia”. Nie było wtedy mowy o „życiu poczętym” – to sformułowanie stanowi stosunkowo świeży wynalazek przeciwników praw kobiet do wyboru. Nieprzewidywalność ciąży uważano za źródło kobiecej przewagi nad mężczyznami. Dopiero druga fala feminizmu (lata 60. i 70. XX wieku) stworzyła pojęcie praw seksualnych i reprodukcyjnych kobiet. I dziś nie wszędzie kwestia prawa do aborcji stanowi priorytet. Francuskie czy włoskie feministki wcale o aborcji nie „gadają” – jest to już sprawa przeszłości, a prawo do legalnej i bezpiecznej aborcji traktuje się w Europie jako oczywistość.

Dość historii. Żyjemy tu i teraz. Polska ma obok Irlandii i Malty najbardziej restrykcyjne prawo aborcyjne w Europie. Nacisk polskich feministek na prawa reprodukcyjne nie jest więc dogmatem, lecz efektem diagnozy dotyczącej kobiecej podmiotowości w konkretnej sytuacji społecznej i kulturowej. W katolickiej a zarazem kapitalistycznej Polsce niemożność decydowania o własnej rozrodczości anuluje *de facto* inne prawa (np. dostęp do rynku pracy), czyniąc z równouprawnienia fikcję. Co więcej, zakaz ten godzi w status kobiet jako obywaterek, stawiając setki tysięcy z nas poza prawem (tak zwane podziemie aborcyjne szacuje się na 70-200 tys. zabiegów rocznie). Wreszcie – ten argument trafia często do „obrońców życia” – zakaz aborcji dzieli kobiety wedle zawartości portfela. To nie światopogląd i nawet nie prawo, lecz prosty fakt posiadania (lub nie) 2000 zł na zabieg decyduje o naszej wolności, jeśli znajdziemy się w niechcianej ciąży. Ponieważ feminizm opiera się na etyce kobiecej solidarności, ta sytuacja musi budzić w feministkach sprzeciw.

Spytajmy zatem znowu: czy feminizm koniecznie musi się zajmować prawem do aborcji? Nie musi, nie zawsze, nie wszędzie. Wygląda jednak na to, że we współczesnej Polsce stosunek do tej kwestii stał się probierzem stosunku do kobiet, do ich wolności i godności. Jeśli chcemy wdawać się w debaty na ten temat – a wiele feministek nie ma już niestety na to siły – to warto starać się zmienić tor dyskusji, kierować ją z pytania o „początek życia”, które jest nie do rozstrzygnięcia, na pytania o konkret społeczny, polityczny i prawny. Pytajmy więc o służbę zdrowia, w której „sumienie” przeszkadza lekarzom w wykonywaniu legalnych zabiegów i pozwala im wykonywać je nielegalnie. Pytajmy o cenę takiego zabiegu i co z niej wynika dla kobiet najuboższych. I o jego bezpieczeństwo, gdy odbywa się nielegalnie. Zastanawiamy się, czy jako społeczeństwo rzeczywiście chcemy – niezależnie od światopoglądu – pozostawiać „te sprawy” w szarej strefie. Bo że zakaz nie zmniejsza liczby zabiegów – to już wiemy.

Przecież kobiety nie interesują się polityką

No tak, może się nie interesują. Ale może jest odwrotnie? Może to w naszej wizji polityki nie ma miejsca na kobiety? Nie tak dawno, w sierpniu 2005 roku, Polska świętowała 25-lecie strajków w Stoczni. Narodziny wolności. Wystawy, broszury pamiątkowe, wznowienia książek, konferencje, kolejne wspomnieniowe wywiady. A w tych broszurach, wywiadach i wystawach: mężczyźni, mężczyźni, mężczyźni. Jak zauważyła Barbara Labuda po obejrzeniu wystawy w Muzeum Narodowym, kobiety pojawiają się na wystawianych jako „zapis historii” zdjęciach głównie jako sprzątaczkę sal BHP. Zupełnie jakby w ostatnich latach nie powstała alternatywna historiografia tamtej epoki, jakby kobiety, które współtworzyły tamte wydarzenia, zapadły się pod ziemię, jakby nie było książki Shany Penn *Podziemie kobiet* (2003) czy zbioru wywiadów Ewy Kondratowicz *Szminka na sztandarze. Kobiety „Solidarności” 1980-1989* (2001). Cóż, byłoby naiwnością spodziewać się, że rocznica sprowokuje kogokolwiek do rewidowania historii. Rocznicze służą utrwalaniu, nie zaś rewidowaniu mitów. A mit solidarności – poza tym, że jest piękną i w jakimś sensie uzdrawiającą opowieścią o odwadze, o wspólnotcie, o pragnieniu wolności – to przecież także mit o dzielnych mężczyznach służących cierpiącej Polsce. Mężczyznach, którzy biorą losy kraju w swoje ręce, podczas gdy kobiety (te realne, nie alegoryczne, przypinane do kłap marynarek) sprzątają, robią kanapki, modlą się, płaczą. Słowem – „nie przeszkadzają”. Tak właśnie, jak nam doradzano w legendarnym napisie na murze strajkującej Stoczni Gdańskiej: „KOBIECY, NIE PRZESZKADZAJCIE NAM, MY WALCZYMY O POLSKĘ”.

W znacznej mierze tak jest do dziś: głównym zadaniem kobiety w sferze politycznej jest „nie przeszkadzać”. Chwali się nas czasem za rzetelność i pracowitość, ale już pomysł, by kobieta miała być politycznym przywódcą, lub, nie daj Boże, zajmować się kwestią równouprawnienia, wydaje się niesmaczny. Pełnomocniczki rządu ds. równego statusu, których zadaniem w ostatnich latach było wprowadzanie do polskiej rzeczywistości zaleceń unijnej polityki równościowej, były w mediach regularnie ośmieszane. Wmawiano nam, że sam urząd Pełnomocnika to marnowanie pieniędzy, a równość płci to unijna fanaberia, bez której Polska świetnie może się obejść. Owszem, kobiety w polskiej polityce funkcjonują – nie ma ich wiele, ale też nie są to liczby wyraźnie niższe niż światowa średnia. Nieliczne robią też błyskotliwe kobiety (np. Zyta Gilowska, Hanna Gronkiewicz-Waltz, Henryka Bochniarz). Rzecz w tym, że jest to funkcjonowanie na wariackich papierach. Aby się przebić, aby uniknąć ośmieszenia, skojarzenia z *Seksmisją* stanowiącego dyskwalifikację już na starcie, kobieta-polityk musi dawać do zrozumienia, że nic ją nie wiąże z kobietami jako grupą interesu.

Zamiast się zastanawiać nad tym, czy i dlaczego kobiety nie garną się do polityki, warto zapytać, dlaczego polityka nie garnie się do nas. Polska specyfika z jednej strony polega na uwikłaniu modelu kobiecości w romantyczny mit narodowy (Matka Polka, Maryja Królowa Polski, Polonia cierpiąca itd., itp.), w kategorii poświęcenia i tradycji, z drugiej

zaś – na kojarzeniu kwestii kobiecej i ruchu kobiecego z jakimś dziwnym, groteskowym totalitaryzmem. Jest to mieszanka wybuchowa, której efektem jest niespotykany w zachodnich demokracjach poziom agresji wobec wszystkiego, co pachnie równością płci.

Bo feministki, jak wiadomo, są ideologiczne. I nic, tylko ciągle gadają o aborcji.

Niektóre fragmenty tego tekstu pochodzą z artykułów, które publikowałam w „Zadrze”, „Jahrbuch Polen” i książce *Sojologia a przemiany współczesnego świata*, red. I. Krzemiński (Warszawa, Scholar, 2004).

Agnieszka Graff – tłumaczka i publicystka, autorka książki *Świat bez kobiet*, absolwentka Amherst College i Oxfordu, wykłada na Uniwersytecie Warszawskim w Ośrodku Studiów Amerykańskich i na Gender Studies.



Jolanta Plakwicz

O potrzebie gender mainstreaming w polityce

Angielski termin *gender mainstreaming* łączy się z całą historią tak zwanej Drugiej Fali feminizmu, która rozpoczęła się w latach sześćdziesiątych i trwa do dziś. Ze względu na szczyplowość miejsca, ograniczę się do najważniejszych znaczeń tego terminu z punktu widzenia jego ważności i przydatności dla naszych aktualnych działań.

Najpierw jednak:

Trudne słowo „płeć”

Słowo „płeć” ma dwa odpowiedniki w języku angielskim: *sex* i *gender*. Płeć rozumiana po polsku jako „płeć biologiczna” znajduje swoje odzwierciedlenie w angielskim *sex*, podczas gdy płeć w aspekcie społeczno-kulturowym określa się po angielsku słowem *gender*. Terminu *gender* nie można dokładnie przełożyć na język polski przy pomocy jednego słowa. Zastępuje się go często określeniem „społeczno-kulturowa tożsamość płci”. Termin ten oznacza, że biologiczne różnice nie usprawiedliwiają wszystkich społecznych różnic pomiędzy płciami. Słowo *gender* zakłada więc, że role, jakie przypisuje się obu płciom, są rolami określonymi przez społeczeństwo, a zatem podlegają przemianom.

Trochę historii

Wczesny feminizm zajmował się głównie trzema obszarami politycznych relacji pomiędzy płciami:

- polityką wynikającą z patriarchalnej dominacji mężczyzn nad kobietami (nurt radykalny, dla którego kluczowe są pojęcia patriarchy, opresji i wyzwolenia),

- polityką wynikającą z prawnej dyskryminacji kobiet (nurt liberalny, dla którego kluczowe są pojęcia równości, demokracji i reprezentacji),
- polityką wynikającą z podziału na sferę publiczną i prywatną (nurt socjalistyczny, dla którego kluczowe są pojęcia kapitalizmu, wyzysku i kobiet jako klasy).

Mimo że termin *gender* obecny jest w działaniach przedstawicielek wszystkich tych trzech głównych nurtów, polityczna kariera tego terminu jest głównie zasługą feminizmu liberalnego, który podał w wątpliwość tzw. neutralność prawa i opartej na tym prawie demokracji właśnie z punktu widzenia płci. Przedstawicielki tego nurtu argumentowały, że nie istnieje nic takiego jak abstrakcyjna jednostka, i że „neutralne prawo” to nic innego, jak zapisy prawne dotyczące tylko jednej (męskiej) płci.

Twierdziły one (i nadal twierdzą), że konsekwencje wynikające ze zróżnicowania płci ujawniają się często dopiero w praktyce stosowania prawa, a co za tym idzie w polityce prowadzonej przez rozmaite instytucje, na których opiera się państwo. Dlatego postulowały wprowadzenie perspektywy płciowej (*gender perspective*) nie tylko do samego prawa, ale i do działań wszystkich instytucji demokratycznych (*gender mainstreaming*).

Jeszcze trudniejszy termin: *Gender mainstreaming*

Gender mainstreaming oznacza reorganizację, usprawnienie, rozwój i ocenę procesów decyzyjnych na wszystkich poziomach funkcjonowania instytucji. Celem jest uwzględnienie perspektywy relacji pomiędzy płciami we wszystkich procesach decyzyjnych po to, aby instytucja mogła zapewnić równe traktowanie kobietom i mężczyznom. Zasada ta zalecana jest wszystkim instytucjom politycznym, które w przeszłości nie uwzględniały tej perspektywy. Zagadnienia dotyczące relacji pomiędzy płciami stają się wówczas ważną częścią procesów planowania, podejmowania decyzji oraz działania tej instytucji. *Gender mainstreaming* nie zastępuje debaty politycznej niezbędnej do określenia, w jaki sposób winny układać się relacje pomiędzy płciami, pomaga jednakże w lepszej realizacji celów określonych w wyniku tej debaty. Niezbędnym warunkiem, który instytucja musi spełnić przed przystąpieniem do stosowania zasady *gender mainstreaming*, jest jasno określona polityka tej instytucji wobec kwestii równości płci. W skrócie termin ten oznacza więc uwzględnienie perspektywy kobiet w polityce wszystkich instytucji państwowych (ponieważ perspektywa mężczyzn jest w nich obecna od zawsze).

Dlaczego jednak termin *gender mainstreaming* został – jak się wydaje – „połknięty przez patriarchy”, a termin *kobiety* nadal w dużym stopniu staje ością w gardle?

Gender mainstreaming jest pojęciem, które nie oznacza jednej płci, wprowadzenie go do polityki nie jest działaniem radykalnym, które mogłoby podważać istniejący system bezpośrednio. Oznacza tylko próbę wywarcia wpływu na ten system i jego modyfikacji.

Działania w ramach tej polityki opierają się na założeniu, że obie płcie są w sytuacji symetrycznej, dlatego działania w ramach *gender mainstreaming* mogą w praktyce doprowadzać do pogłębienia zależności kobiet od mężczyzn. Trzeba więc zawsze dobrze się zastanowić, czym chcemy się zajmować w ramach tej polityki: czy harmonizowaniem relacji pomiędzy płciami, czy wzmocnieniem kobiet.

Gender mainstreaming jako hasło jest coraz powszechniej stosowany w dokumentach ONZ czy Unii Europejskiej, przenika również do polityk krajowych, systemów statystycznych, specjalnych rządowych raportów monitorujących oraz zaczyna być stosowany również przy układaniu budżetów państwowych. Wprowadzenie tego pojęcia do polityki przyczyniło się m.in. do takich epokowych zmian w prawie jak uznanie gwałtów dokonywanych na kobietach podczas wojen za zbrodnię wojenną (Międzynarodowy Trybunał Karny, 1998).

I choć zawsze należy pamiętać, że wspomniana wyżej międzynarodowa kariera polityczna terminu *gender mainstreaming* kryje w sobie wieloletni wysiłek ogromnej liczby kobiet pracujących w sferze publicznej, wiele kobiet dostrzega negatywne strony wprowadzenia tego terminu do polityki. Oznacza to bowiem również konieczność stałych, obarczonych licznymi klęskami i mocno wyczerpujących, negocjacji z mężczyznami. A to, czy mężczyźni muszą (inaczej mówiąc, czy kobiety tego chcą) uczestniczyć w działaniach kobiet, jest odwiecznym pytaniem feminizmu w jego licznych odmianach.

Szczególnie interesująca jest tu debata o wolności kobiet i końcu patriarchy, jaka toczy się wśród włoskich feministek. Wbrew temu, co głosi „oficjalny” feminizm, który nazywają feminizmem „państwowym”, Włoszki twierdzą, że patriarchy chyli się ku upadkowi i że stało się tak za sprawą kobiet. Nie za sprawą feminizmu państwowego, który ich zdaniem pozostaje w tyle za wydarzeniami, ale dzięki rozwojowi świadomości kobiet, które przestały wspierać patriarchy. Kobiety są wolne, swoją gotowością do zmieniania siebie i do wchodzenia we wzajemne relacje pokazują, że uwolniły się od patriarchy. Patriarchy nie był mitem, mitem nie jest też dyskryminacja kobiet, jednakże jego koniec nie jest sprawą śmieszną. Upada bowiem cała cywilizacja, którą stworzył, wraz z jej instytucjami, religiami i prawami. Co będzie, gdy upadną instytucje reprezentujące symboliczny porządek patriarchy, takie jak parlament, państwo, prawodawstwo, równość wobec prawa, wojsko?

Nasza cywilizacja jest w dużej mierze, jak twierdzą Włoszki, oparta na męskiej seksualności. Czy jednak męską seksualność należy utożsamiać z patriarchy? Czy utrata kontroli i dominacji zagraża męskości? Włoskie feministki twierdzą, że istnieje męskość nie utożsamiona z dominacją. Gotowe są podjąć ryzyko tworzenia politycznych relacji z tymi mężczyznami, których pragnienia nie pokrywają się z patriarchalnym porządkiem, których męskość przejawia się poza walką o władzę i dominację, którzy swobodnie interpretują męską odmienną. Udzielają tym samym mężczyznom kredytu zaufania

wiedząc, że już raz to się kobietom nie udało. Zdaniem Włoszek, wszystko wskazuje na to, że polityka w coraz większym stopniu staje się polityką kobiet i tych zmian nie da się już powstrzymać.

Czy Włoszki mają rację, czy też tworzą jakieś kolejne mity? O końcu patriarchy, o wolności kobiet, o odmienności płci, o mężczyznach, którzy nie utożsamiają swej męskości z dominacją i kontrolą, o możliwości mediacji i o tym, że polityka staje się polityką kobiet?

Pragnę im uwierzyć, bo ich wizja jest piękna. Ale jest też straszna. A tym kobietom, które chcą się zajmować polityką w sferze publicznej (takiej, jaka ona jest dzisiaj), jestem skłonna podarować...

Kilka praktycznych wskazówek

Gender mainstreaming to symbol obecności kobiet w życiu publicznym/politycznym. To „perspektywa kobiet”, którą wy wprowadzacie, bo jesteście tam i możecie mówić i robić. Róbcie tylko to, czego pragniecie, dla siebie i dla innych kobiet. Negocjujcie z mężczyznami (i kobietami), ale miejcie jedną kobietę, która was „autoryzuje” w waszych działaniach. Kobietę, o którą można się oprzeć i której można zaufać. Kobietę niezależną od mężczyzn, z którą rozwiążecie każdy największy problem świata w pół dnia.

Jolanta Plakwicz – anglistka, feministka; obecnie pełni funkcję członkini Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w Brukseli.

Fundacja PSF Centrum Kobiet zajmuje się edukacją polityczną kobiet, promocją feminizmu oraz integracją środowisk kobiecych. Wydaje nieregularne pismo „Zeszyty Feministyczne”. Adres: Warszawa, ul. Mokotowska 55, tel.: 22 629 48 47, e-mail: psfwomen@it.com.pl

Maja Branka

Polityka równości płci w Unii Europejskiej i w Polsce

Polityka równości płci, która realizowana jest w Unii Europejskiej, należy do jednej z najnowocześniejszych i najbardziej zaawansowanych na świecie. Obowiązujący w Unii stan prawny i podejmowane przez nią działania mają jeden nadrzędny cel: faktyczna równość kobiet i mężczyzn. Unię Europejską interesuje już nie tylko równość w sensie prawnym, bo taka została już dość dawno osiągnięta w systemach prawnych państw członkowskich, ale przede wszystkim równość obu płci w miejscu pracy, w dostępie do edukacji, dóbr i usług, czy wreszcie w dostępie do procesu podejmowania decyzji. Dlatego inicjowane są nowe działania, już nie tylko w sferze rynku pracy i zatrudnienia, tradycyjnym obszarze zainteresowania, ale w kolejnych dziedzinach życia społecznego. Poniżej opisuję podstawy prawne równego statusu płci, które obowiązują w Unii Europejskiej, a także pokrótce sytuację dotyczącą realizacji zasady równości płci w Polsce.

Podstawy prawne równości płci w Unii Europejskiej

Od momentu wejścia w życie Traktatu Amsterdamskiego z dniem 1 maja 1999 roku jednym z podstawowych zadań Unii Europejskiej jest promocja równości kobiet i mężczyzn.

Zapis o równości płci pojawił się już w momencie utworzenia Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej w 1957 roku. W artykule 119 Traktatu Rzymskiego państwa członkowskie zobowiązały się zadbać o *zasadę równej płacy za równą pracę i pracę tej samej wartości*. Zasada dotycząca równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu została rozwinięta i doprecyzowana w kolejnych dyrektywach.

- Dyrektywa 2004/113/EC wprowadza w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług; dyrektywa ta wejdzie w życie z końcem 2007 roku. W praktyce będzie to oznaczać na przykład, że jeżeli kobieta będzie chciała mieć równie krótkie włosy, co mężczyzna, to zakłady fryzjerskie będą pobierać jednakową opłatę za tę usługę od obu płci, a nie, jak to jest dotychczas, wyższą od kobiet, za niższą od mężczyzn.
- Dyrektywa 2000/78/EC ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Employment Equality Directive) – dyrektywa ta zobowiązuje państwa do ustanowienia na poziomie centralnym urzędu, który jest odpowiedzialny za monitorowanie kwestii równości kobiet i mężczyzn w prawie i praktycznych działaniach państwa.
- Dyrektywa 97/80/WE w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć. Dyrektywa ta wprowadza specjalny mechanizm, który zdejmuje z ofiar dyskryminacji obowiązek udowodnienia przed sądem faktu zaistnienia dyskryminacji, a nakłada go na osobę pozwaną – tzw. przeniesienie ciężaru dowodu.
- Dyrektywa 96/34/EC w sprawie urlopu rodzicielskiego.
- Dyrektywa 92/85/EEC w sprawie wprowadzenia środków na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży, w położu i karmiących piersią.
- Dyrektywa 86/316/EEC w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek.
- Dyrektywa 79/7/EEC i 86/378/EEC w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zabezpieczenia społecznego.
- Dyrektywa 76/207/EEC znowelizowana przez Dyrektywę 2002/73/EC w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansu i warunków pracy.
- Dyrektywa 75/117/EEC w sprawie równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o tej samej wartości.

Jak wkrótce się okazało, same dyrektywy rzeczywistości nie zmieniają i jeżeli serio traktować polityczne deklaracje, to trzeba było przedsięwziąć dodatkowe działania. Odpowiedzią był Traktat Amsterdamski, który za jeden z priorytetów Unii Europejskiej uznaje dążenie do likwidacji dyskryminacji kobiet i promowanie równości kobiet i mężczyzn (art. 3, par. 2). Traktat Amsterdamski wprowadza jeszcze dwa istotne zapisy: artykuł 13, który „upoważnia Wspólnotę do podejmowania inicjatyw mających na celu zwalczanie (...) wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”, oraz artykuł 141, który wprowadza możliwość stosowania tak zwanych *działań pozytywnych* („zasada równego traktowania nie wyklucza utrzymania lub wprowadzenia przez państwa członkowskie rozwiązań i środków prawnych przewidujących specjalne prerogatywy dla nieproporcjo-

nalnie nisko reprezentowanej płci, w celu ułatwienia jej przedstawicielom wykonywania pracy zawodowej lub w celu zapobieżenia lub zrekompensowania utrudnień w przebiegu kariery zawodowej”).

W ten sposób polityka wspólnotowa wyszła z fazy formalnego zapewniania równości praw i niedyskryminacji i wkroczyła w fazę zapewnienia równości szans już nie tylko w wymiarze zawodowym, ale także politycznym, społecznym i rodzinnym.

Programy Działania na rzecz Równych Szans Kobiet i Mężczyzn

To, co zostało zapisane w traktatach, Komisja Europejska przekłada na konkretne zadania i opracowuje programy działań dotyczące równych szans kobiet i mężczyzn. Programy te są przyjmowane w formie zaleceń przez Radę Europejską i nie mają mocy wiążącej. Odgrywają jednak dużą rolę w propagowaniu zasady równouprawnienia, zwłaszcza poprzez konkretne projekty oraz stymulowanie różnych działań w krajach UE. W „programie działania” Unia zapewnia środki i podejmuje przedsięwzięcia na rzecz promowania określonej polityki. Obecnie realizowany jest V Ramowy Program na rzecz Równych Szans (2000-2005), a jego cele są następujące:

1. zapewnienie równości płci w życiu ekonomicznym,
2. równa reprezentacja i udział obu płci w życiu publicznym,
3. równość w prawach socjalnych,
4. równość w życiu społecznym,
5. zmiana tradycyjnego i stereotypowego postrzegania ról społecznych.

Nowy program wspólnotowy na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej PROGRESS będzie obowiązywał (po ostatecznym zatwierdzeniu) w latach 2007-2013. Program podzielony jest na pięć głównych obszarów:

1. zatrudnienie,
2. ochrona socjalna i integracja społeczna,
3. warunki pracy,
4. walka z dyskryminacją i różnorodność,
5. równość płci.

Równościowe okulary czyli *gender mainstreaming*

W 1996 roku Komisja Europejska, zainspirowana przez ONZ i Radę Europy, ogłasza komunikat „Włączanie równości kobiet i mężczyzn do wszystkich strategii i działań politycznych Wspólnoty”, czyli inicjuje w ten sposób *gender mainstreaming*. Od 1996 roku idea równości powinna być obecna we wszystkich działaniach podejmowanych przez Unię Europejską – od etapu planowania, przez realizację aż po ocenę polityk i działań. Filozofia leżąca u podstaw tej idei jest następująca: każda polityka, każde podejmowane przez państwo działanie ma wpływ na obywateli i... obywatelki, ale żeby wiedzieć, czy ten wpływ (to znaczy korzyści i koszty) są równe dla wszystkich niezależnie od płci, to musimy przyglądać się naszym działaniom przez równościowe okulary. Punktem wyjścia jest rzetelna diagnoza i badanie stanu wyjściowego: czy dotychczasowe rozwiązania przynosiły korzyści zarówno kobietom, jak i mężczyznom?

Podejście z perspektywy równości znajduje również odzwierciedlenie w Funduszach Strukturalnych, czyli instrumentach polityki finansowej realizowanej przez UE. Każdy, kto stara się o dotację z unijnych pieniędzy, musi opisać, jak zamierza realizować kwestię równości płci. Na przykład unijne wsparcie dla wiosek rybackich w Portugalii polegało nie tylko na unowocześnieniu kutrów rybackich, na których pracowali głównie mężczyźni. Jednocześnie wspierano również przedsiębiorczość kobiet, które zajmowały się zbieraniem muszli i innych bogactw morskich. Uczono je, jak zamieniać muszle w atrakcyjny towar i prowadzić działalność gospodarczą. W ten sposób zrealizowano cele polityki równościowej (niezależność ekonomiczna obu płci) i rozwoju regionalnego (promocja przedsiębiorczości), bez konieczności przymuszania kobiet do pracy na kuterach (o co podejrzewają europejską politykę równości jej krytycy, żywiąc przekonanie, że chce się tu jakoby realizować dawne hasło „kobiety na traktory”).

Gender mainstreaming w wymiarze praktycznym ma również odzwierciedlenie w strukturach administracji europejskiej, gdzie we wszystkich urzędach i biurach pracuje osoba, która jest odpowiedzialna za monitorowanie kwestii równości płci. Za całość polityki równościowej odpowiedzialny jest Komisarz ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans.

Czy polityka jest rodzaju męskiego?

Obok rynku pracy, który jest zasadniczym celem działania Wspólnoty, kolejnym celem europejskiej polityki równościowej jest zapewnienie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji, czyli po prostu w polityce. Dlaczego? Bo kobiety i mężczyźni są różni (to chyba jedno ze stwierdzeń, z którym mogą się zgodzić wszyscy: i zwolennicy, i przeciwnicy tej polityki). Bo z tego, że są różni w podstawowym sensie, wynikają dalsze odmienności – w stylu życia, doświadczeniach, potrzebach, priorytetach,

ocenach itd. A skoro tak, to nie są w stanie reprezentować swoich interesów wzajemnie w takim stopniu, który dbałby o ich naprawdę równe zaspokojenie. Nie oznacza to wcale konfrontacji czy rywalizacji pod hasłem: „Alby my, albo one/oni”.

Dla lepszej ilustracji podam anegdotyczny już przykład. Gdy zespół ds. zagospodarowania przestrzennego składa się z samych mężczyzn, to oprócz bloków mieszkalnych mamy bardzo dużo parkingów i równych trawników. Gdy składa się z samych kobiet, to mamy bardzo dużo sklepów i placów zabaw. A przecież to, czego potrzebujemy, to osiedla, w których są i parkingi, i place zabaw, i trawniki, i chodniki bez wysokich krawężników, które może są bardzo ładne, ale niewygodne dla wózków, osób starszych itd. Ale żeby o tym wiedzieć, musimy mieć odpowiednie doświadczenie. A wbrew pozorom doświadczenia kobiet i mężczyzn – nawet dotyczące życia codziennego – są różne. Dlatego w gremiach decyzyjnych potrzebni są przedstawiciele i przedstawicielki obu płci, aby te różne doświadczenia i potrzeby mogły się spotkać „na jednym osiedlu”.

W przypadku kwestii równości płci w życiu politycznym nie obowiązują już żadne dyrektywy, które musiałyby być włączone do krajowego prawodawstwa, ale jedynie zalecenia, rekomendacje, sugestie – słowem każde państwo realizuje tę zasadę na swój sposób, co przynosi różne efekty. Widać to wyraźnie, gdy spojrzymy na liczebność kobiet w parlamentach poszczególnych krajów.

- Powyżej 40% – Szwecja, Holandia
- Powyżej 30% – Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Niemcy, Hiszpania
- Powyżej 20% – Lichtenstein, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Polska, Portugalia, Wielka Brytania
- Powyżej 10% – Czechy, Estonia, Irlandia, Francja, Włochy, Słowenia, Słowacja
- Powyżej 0% – Grecja, Węgry, Malta

Najwyższy udział kobiet w parlamencie ma Szwecja i wynosi on 45%, a dla porównania w parlamencie greckim posłanek jest mniej niż 10%. Jak to się dzieje? Otóż partie polityczne w Szwecji stosują w wyborach *system kwotowy* – czyli określony udział procentowy każdej płci, np. 40/60 – bądź *system parytetowy*, czyli dokładnie 50/50. Dodatkowo stosowany jest także *system suwakowy*, to znaczy nazwiska kobiet i mężczyzn na listach wyborczych pojawiają się naprzemiennie. Szwedzkie partie stosują system kwotowy dobrowolnie, podobnie zresztą jak partie w większości państw europejskich. Jedynie w Belgii i w Francji (w wyborach lokalnych) system kwotowy został wprowadzony ustawą. Za niedopełnienie obowiązku partie płacą kary pieniężne.

W Polsce kilka partii zadeklarowało w ostatnich wyborach stosowanie systemu parytetowego. Niestety, ponieważ nie był stosowany równocześnie system suwakowy, to udział kobiet w polskim parlamencie nie jest zbyt wysoki i wynosi obecnie 20%.

Komisja Europejska również stosuje system kwotowy, określane jako *system podwójnej nominacji*. Gdy zwalnia się miejsce w którejś z eksperckich grup pracujących dla KE, wówczas dba się o przedstawienie przynajmniej dwóch kandydatur, kobiety i mężczyzny, o **porównywalnych kwalifikacjach**, a na stanowisko wybiera się osobę tej płci, która w danej grupie jest niedoreprezentowana. Podkreślam słowa „o porównywalnych kwalifikacjach”, bo często przeciwnicy tej idei sugerują, że w miejsce kompetentnych panów pojawiają się niekompetentne panie.

Po co się to robi? Aby zapewnić optymalne podejmowanie decyzji, czyli takie, które uwzględnią różne perspektywy. Ważne jest bowiem, aby w procesie podejmowania decyzji i podziału środków brać w maksymalnym stopniu pod uwagę doświadczenia, potrzeby i priorytety zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Polityka równości płci w Polsce

Polska, chcąc być członkiem Unii Europejskiej, musiała dostosować swoje prawodawstwo do regulacji obowiązujących w UE, również w zakresie zasady równości płci. Zaowocowało to głównie zmianami w kodeksie pracy, ale także zmianą podejścia polityków i administracji publicznej do tego tematu. Kwestie równouprawnienia, praw kobiet i ich ochrony stały się przedmiotem żywej dyskusji. W 2001 roku Rada Ministrów powołała w ramach Kancelarii Premiera urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Pełnomocnik podjął prace nad opracowaniem Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet, który był odpowiedzią Polski na Pekijską Platformę Działania. Program ten realizowany był w latach 2003-2005. Koncentrował się na kilku różnych obszarach: prawa kobiet jako prawa człowieka, aktywność ekonomiczna kobiet, przemoc wobec kobiet, zdrowie kobiet, edukacja, udział kobiet we władzach i procesie podejmowania decyzji, a także kobiety w środkach masowego przekazu. Efektem tego programu było również powołanie szesnastu Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. W niektórych gminach i powiatach powołano również lokalne pełnomocniczki (piszę pełnomocniczki, ponieważ dotychczas były to w Polsce jedynie kobiety; a na przykład w Szwecji ministrem ds. równego statusu jest mężczyzna, ojciec trójki dzieci, który po objęciu stanowiska zapowiedział, że jeżeli praca będzie mu przeszkadzała w wypełnianiu roli ojca, to zrezygnuje... z pracy, nie z dzieci).

We wrześniu 2005 roku odbyły się wybory, które zmieniły parlamentarny układ sił na bardziej konserwatywny, który z założenia sprzeciwia się aktywnej polityce równościowej. Przeciwstawia jej w zamian *politykę prorodzinną*. Przeciwnicy polityki równościowej

błędnie zakładają, że jest ona skierowana przeciwko rodzinie. Tymczasem w krajach, które ową politykę aktywnie prowadzą, jak np. Szwecja czy Francja, poziom dzietności jest dużo wyższy, niż w Polsce. W tamtych krajach zrozumiano, że kobiety uzależniają chęć posiadania dzieci od późniejszego poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy, czyli wprowadzenia takich rozwiązań, które, po pierwsze, nie skreślają kobiety jako pracownika, a po drugie, dają możliwość godzenia obu ról – matki i pracownicy – np. poprzez wprowadzenie elastycznego czasu pracy.

Po wrześniowych wyborach Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn został odwołany. Jego kompetencje przejęła osoba w randze wiceministra w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Zasada równości kobiet i mężczyzn w polskim prawie

Pojęcie dyskryminacji

W Polsce obowiązuje prawny zakaz dyskryminacji, który wyrażony jest w Konstytucji z 1997 roku. Artykuł 32 stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Dyskryminacja kobiet oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka, podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych (art. 1 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r.).

Dyskryminacja może przybierać różne formy, zwykle dzielimy ją na dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią.

Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wówczas, gdy dana osoba jest traktowana mniej korzystnie ze względu na płeć [lub inne przesłanki dyskryminacyjne], niż osoba innej płci była lub byłaby traktowana w porównywalnej sytuacji.

Przykładem może być sytuacja opisana poniżej:

„Krakowski sąd skazał za dyskryminację ze względu na płeć kierowniczkę krakowskiej firmy biotechnologicznej. Odrzuciła podanie o pracę od niespełnionego naukowca, bo jej zdaniem «faceci są niecierpliwi i mniej sprawni manualnie, czego dowiedziono naukowo». To pierwszy taki wyrok w Polsce. Uprzywilejowanie kobiety przy dostępie do zatrudnienia jest krzywdzące dla mężczyzny znajdującego się w takiej samej sytuacji – nie miał wątpliwości sąd.

Jego zdaniem Beata P. złamała nie tylko zapisy kodeksu pracy, ale też Konstytucji RP i prawa wspólnotowego Unii, zakazujących dyskryminacji w pracy ze względu na płeć. Sąd wymierzył jej 3 tys. zł grzywny.” (źródło: www.gazeta.pl, 20.05.2005)

Pan, który ubiegał się o stanowisko, to absolwent Uniwersytetu Jagiellońskiego i był doktorant wydziału biologii, posiadał wymagane kwalifikacje i miał doświadczenie w pracy laboratoryjnej. O nieprzyjęciu go do pracy zadecydowały bezpodstawne i stereotypowe przekonania osoby prowadzącej rekrutację.

Dyskryminacja pośrednia występuje wówczas, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawia osoby jednej płci w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu do osób innej płci, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie usprawiedliwiony słusznym celem, a środki do jego osiągnięcia są właściwe i konieczne (por. art. 2 pkt 2 Dyrektywy 2002/73/EC).

Za dyskryminację uważa się również *polecenie dyskryminacji* – działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do dyskryminacji ze względu na płeć (art. 18^a §5 kodeksu pracy).

Dyskryminacją nie jest natomiast utrzymanie lub wprowadzenie przez państwo czasowych rozwiązań i środków prawnych wyrównujących szanse niektórych osób w celu zmniejszenia faktycznych nierówności – są to tak zwane *działania pozytywne*.

Prawne źródła zasady niedyskryminacji

Zasada niedyskryminacji prawnie zapisana jest w kilku dokumentach krajowych i międzynarodowych. Do najważniejszych z nich należą:

Dokumenty międzynarodowe:

- **Traktat o Unii Europejskiej** oraz wymieniane wcześniej dyrektywy, które Polska musiała wprowadzić do krajowego porządku prawnego starając się o członkostwo w UE. Dyrektywy te zostały wprowadzone dzięki nowelizacji kodeksu pracy w 2004 roku.
- Polska jest również stroną wielu konwencji i umów międzynarodowych przeciwdziałających dyskryminacji ze względu na płeć, m.in. Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r., Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości z 1951 r., oraz Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Rada Europy, 1950 r.).

Dokumenty krajowe:

- **Konstytucja RP** z 1997 roku, która w art. 32 stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Konstytucja stanowi również, że kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowanych stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (art. 33).
- **Kodeks pracy**, który w znowelizowanej wersji obowiązuje od 1 stycznia 2004 roku, konkretyzuje kwestie związane z dyskryminacją w stosunkach pracy. Zakazuje on jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Kodeks nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia przyjaznego, wolnego od dyskryminacji środowiska pracy (art. 94). Dzięki przepisom rozdziału IIa *Równe traktowanie w zatrudnieniu* kodeks w pełni realizuje postanowienia antydyskryminacyjnego prawa wspólnotowego.

Kodeks zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej na etapie poszukiwania pracy i w stosunkach pracy, zawiera też gwarancje ich przestrzegania. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji jej ofiarom przysługuje prawo złożenia skargi do sądu pracy, do Państwowej Inspekcji Pracy lub żądanie wszczęcia postępowania przed komisją pojednawczą.

Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się zróżnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, a także pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami. Ciężar udowodnienia, że zróżnicowane sytuacji nie miało charakteru dyskryminującego, spoczywa na pracodawcy, nie zaś na osobie, która w swoim subiektywnym odczuciu doświadczyła dyskryminacji. Sankcją za naruszenie przepisów antydyskryminacyjnych jest odszkodowanie pieniężne. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Molestowanie, molestowanie seksualne

W Polsce definicja molestowania została wprowadzona nowelizacją kodeksu pracy i obowiązuje od 1 stycznia 2004 roku. Molestowanie to takie zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (art. 18 §5 ust. 2 kodeksu pracy). Molestowanie seksualne jest uważane za przejaw dyskryminacji ze względu na płeć.

Kodeks zawiera definicję *molestowania seksualnego* – to każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 18 §6 kp).

Formą molestowania seksualnego są np. uwagi z podtekstem seksualnym ze strony szefa na temat twojego wyglądu lub zdolności jako pracownika. Przejawem molestowania seksualnego może być również umieszczanie we wspólnym miejscu pracy kalendarzy czy też plakatów przedstawiających akty kobiece lub męskie. Jeśli użytkownicy przestrzeni nie zgadzają się na takie „dekoracje”, nie powinny się one znaleźć w miejscu pracy.

Decyzja o tym, czy dane zachowanie jest molestowaniem seksualnym, należy do osoby pokrzywdzonej. Aby można było mówić o molestowaniu seksualnym w sensie prawnym, osoba, która czuje się molestowana, musi dać wyrażnie do zrozumienia, że nie akceptuje tego rodzaju zachowania. Dopóki zachowanie takie jest akceptowane, nie może być karane, gdyż ani prawo, ani zwyczaje nie zakazują np. związków uczuciowych pomiędzy pracownikami.

Opisane tutaj zasady prawne Polska przyjęła w czasie naszych dość krótkich przygotowań do członkostwa w Unii Europejskiej. Jednak mentalność i kultura zmieniają się dużo wolniej niż przyjmowane w parlamencie ustawy. Kwestie związane z realizacją zasady równości płci budzą wciąż żywe emocje i pytania o kierunek proponowanych zmian. Dyskusja publiczna o miejscu kobiety i mężczyzny w życiu społecznym wciąż się toczy. Nie do uniknięcia są również błędy towarzyszące wprowadzaniu tych zmian w życie. Pod względem równości płci rzeczywistość w Polsce, podobnie jak i w innych krajach unijnych, zmienia się wolniej, niż powstające wciąż nowe zapisy prawne. Ale niewątpliwie posiadanie jasnego i akceptowanego celu – faktyczna równość kobiet i mężczyzn – oraz zmiany prawne przyspieszają ten proces i pozwalają młodym kobietom i mężczyznom żyć w „równiejszej” rzeczywistości niż dotychczasowa. Uczestniczki projektu Akademia Równości Kobiet i wiele innych kobiet, z którymi spotykam się na szkoleniach, udowodniły niejednokrotnie, że swoją energią, zapałem, ale także irytacją na obecną sytuację wymyślą i zrealizują każdą zmianę, która przyniesie korzyści kobietom oraz wspólnotom, w których żyją.

Pamiętajmy, zmiana zaczyna się od nas!

Maja Branka – szefowa programu „Równość płci” i trenerka umiejętności społecznych w Fundacji „Partners” Polska. Współautorka koncepcji i trenerka w projekcie „Akademia Równości Kobiet”.

Fundacja „Partners” Polska
ul. Górnickiego 3 lok. 10a, 02-063 Warszawa
www.fpp.org.pl, partners@fpp.org.pl
tel./faks: 22 825 40 83, 22 409 53 83

Więcej informacji dotyczących równości płci można znaleźć na stronach Unii Europejskiej: www.europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality

Przy pisaniu tekstu korzystałam również z publikacji *Prawne i instytucjonalne aspekty przeciwdziałania dyskryminacji w Polsce* oraz *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu* wydanych przez Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w 2005 roku.



Joanna Matuszak

Polityka wrażliwa na płeć

Przykłady wprowadzania *gender mainstreaming* w polityce lokalnej w Niemczech

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 wprowadzanie tej strategii może wyglądać inaczej, ponieważ początkiem zawsze jest ustalenie sytuacji wyjściowej z uwzględnieniem kategorii płci. Metoda musi być dostosowana do potrzeb danej instytucji. Zwykle jest wprowadzana odgórnie, czyli powinna być zainicjowana na najwyższym szczeblu zarządzania, jednakże odpowiedzialność za jej wdrożenie ponoszą wszyscy pracownicy.

Poniższe przykłady z Niemiec pokazują możliwości i rezultaty wprowadzania strategii GM na szczeblu lokalnym. Oczywiście oprócz niewątpliwych osiągnięć są również trudności, z których najczęstsze to brak informacji o strategii GM i uwrażliwienia na perspektywę równości płci, zrzucanie odpowiedzialności za politykę równościową na rzeczniczki równego statusu, obietnice bez pokrycia ze strony polityków i polityczek, przeszkody biurokratyczne. Niektóre z przedstawionych poniżej projektów są dopiero początkiem zmian i ukazują nowy kierunek rozwoju polityki lokalnej.

Hanower – urzędy przyjazne rodzinie

W Hanowerze liczne instytucje wprowadziły elastyczny czas pracy, aby pracownicy i pracowniczki mieli możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. W praktyce oznacza to wprowadzenie tzw. *ruchomego czasu pracy*. Jeżeli na przykład czas pracy jest ustalony od godziny 8 do 16, to istnieje możliwość, aby pracownik przychodził o 9, po odwiezieniu dzieci do szkoły, i pracował do godziny 17. Planowane jest też uwzględnienie

potrzeb klientów i klientek poprzez wprowadzenie nietypowych godzin pracy urzędów. Każdy etat można też podzielić na dwa stanowiska po pół etatu, chyba że jest to wbrew prawu, lub dana osoba zarabiałaby tak mało, że wypadłaby z systemu ubezpieczeń.

Heidelberg – więcej kobiet w polityce lokalnej

Różnorodność perspektyw oraz doświadczeń kobiet i mężczyzn ma ogromne znaczenie dla jakości i efektywności rozmaitych przedsięwzięć. Ponieważ w Heidelbergu większość władzy sprawują mężczyźni, postanowiono aktywnie propagować politykę równościową. Jednym ze sposobów było zorganizowanie na początku lat dziewięćdziesiątych warsztatów dotyczących przyszłości regionu, w których udział brały tylko kobiety. Powstało silne lobby kobiece, które stworzyło własną wizję rozwoju regionu i którego zdanie jest brane pod uwagę przy realizacji wielu projektów. Aby jednak zwiększyć reprezentację kobiet w Radzie Miasta, przeprowadzono ankietę wśród mieszkank Heidelbergu pracujących charytatywnie w stowarzyszeniach, partiach i związkach. Chodziło o to, aby ustalić, jakie bariery przeszkadzają im w obraniu kariery politycznej i co musiałyby się zmienić, aby więcej kobiet dostało się do Rady Miasta. Na podstawie wyników ankiety rzeczniczka równego statusu miasta Heidelberg stworzyła projekt mający ułatwić kobietom zarówno karierę polityczną, jak i powrót na rynek pracy. Odbyły się szkolenia z zakresu umiejętności prezentacji, zarządzania czasem, umiejętności dyskusowania i argumentacji, prowadzenia spotkań, zarządzania projektami oraz public relations. Uczestniczki zapoznały się z podstawami i mechanizmami polityki lokalnej, pracowały też nad własnymi programami wyborczymi. Efekty warsztatów i całego projektu wspierania kariery politycznej kobiet dały dobre rezultaty: w 1994 roku w Radzie Miasta zasiadało 32,5% kobiet, w 1999 roku 42,5%, zaś w 2004 roku 40% kobiet.

Monachium – tworzenie budżetu z uwzględnieniem kryterium płci

Gender budgeting oznacza planowanie budżetu z uwzględnieniem perspektywy płci (więcej pisze o tym dalej Zofia Łapniewska). Chodzi o planowanie wydatków w taki sposób, aby w równym stopniu uwzględniać potrzeby kobiet i mężczyzn. W tym celu analizuje się budżet pod kątem następujących pytań:

- Kto korzysta z publicznych środków w większym stopniu, kobiety czy mężczyźni?
- Czy planowany budżet zmniejsza, czy zwiększa dotychczasowe różnice?

Politycznym celem *gender budgeting* jest większa sprawiedliwość społeczna. Chodzi o wypracowanie takiego systemu, w którym uwzględniane są potrzeby mieszkańców i mieszkank, w którym w większym niż dotychczas stopniu uczestniczy społeczeństwo, a nie tylko eksperci i ekspertki.

Aby ocenić wpływ budżetu na sytuację życiową kobiet i mężczyzn, należy ustalić kryteria planowania równościowego budżetu. W tym celu w 2002 roku przeprowadzono ankietę wśród mieszkanki i mieszkańców Monachium. Wyniki ankiety pokazały różnice w priorytetach kobiet i mężczyzn. Dla kobiet ważne było wspieranie zatrudnienia, opieka medyczna, punkty poradnictwa, czy wychowanie i edukacja. Dla mężczyzn priorytetem była budowa i renowacja dróg.

W związku z tym, że co roku powracała dyskusja na temat wstrzymania dotacji na projekty dla kobiet i dziewczynki, z inicjatywy Komisji Rady Miasta ds. polityki równościowej i jednej z polityczek opracowano listę pytań dotyczących wydatków budżetowych, którą przedstawiono poszczególnym wydziałom Urzędu Miasta. Wydziały te miały opisać, w jakim stopniu zaproponowane cięcia dotkną kobiet, a w jakim stopniu mężczyzn. Przygotowanie raportu trwało bardzo długo. Dopiero w styczniu 2004 roku Rada Miasta Monachium przyjęła uchwałę o wprowadzeniu budżetowania z uwzględnieniem perspektywy płci. Kolejnym krokiem będzie opracowanie ścisłej procedury stosowania *gender budgeting*. Aby uzyskać dane na temat potrzeb mieszkańców i mieszkanki Monachium, planuje się regularne przeprowadzanie badań opinii publicznej.

Gender mainstreaming w planowaniu przestrzeni i komunikacji miejskiej w Berlinie

W 2000 roku niemiecki rząd uchwalił, że *gender mainstreaming* ma być wprowadzane do wszystkich obszarów polityki na wszystkich poziomach jej funkcjonowania. W 2004 roku postanowiono przeprowadzić w Berlinie projekt pilotażowy „Gender Mainstreaming Friedrichswerder-West”. Projekt ten miał na celu ustalenie standardów w przestrzennym planowaniu miasta i komunikacji miejskiej z uwzględnieniem perspektywy płci. Stworzona w tym celu grupa robocza, składająca się z kobiet i mężczyzn, opierając się na 40-letniej tradycji badań feministycznych wypracowała zasady równościowego procesu planowania przestrzeni. Są to:

- stworzenie przestrzeni dla obydwu płci
- uwzględnienie ważności prokreacji
- zapewnienie ochrony przed przemocą i wypadkami
- wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia rodzinnego
- uwzględnianie innych specyficznych warunków.

Przestrzeń niezabudowana obok budynków mieszkalnych służy wypoczynkowi, uprawianiu sportu i zabawie, komunikacji i kontaktom międzyludzkim oraz stanowi łącznik między drogami. Sposoby użytkowania tej przestrzeni różnią się w zależności od wieku i płci

mieszkańców. Przy planowaniu przestrzeni ważne jest, aby tereny niezabudowane były dostępne i atrakcyjne dla wszystkich. Mimo dużych zmian w społecznych rolach płciowych, kobiety nadal, w większym stopniu niż mężczyźni, są odpowiedzialne za prace związane z wychowywaniem dzieci, prowadzeniem gospodarstwa domowego, jak również za dbałość o kontakty społeczne. Dlatego tereny rekreacyjne mają dla kobiet szczególne znaczenie. W parkach oddalonych od centrum miasta przebywa mniej kobiet, czego przyczyną jest słabo rozwinięta komunikacja miejska oraz brak kontroli społecznej. W miejscach bezpiecznych, dobrze widocznych, z klombami i fontannami przebywa dużo więcej kobiet (szczególnie starszych). Niemieckie badania wykazały, że mężczyźni anektują dla siebie duże zielone przestrzenie do uprawiania sportu, np. piłki nożnej, dla kobiet natomiast przeznaczone są przestrzenie na skraju boiska, sprzyjające komunikacji czy obserwacji. Kobiety częściej towarzyszą dzieciom na placach zabaw, szczególnie na tych, które umożliwiają kontrolę. Kobiety inaczej poruszają się po mieście. Ich drogi prowadzą z pracy do przedszkola lub szkoły, gdzie odbierają dzieci, dalej do sklepów lub na place zabaw. Mężczyźni zaś częściej używają bezpośrednich dróg z miejsca pracy do domu. Kobiety częściej poruszają się pieszo lub środkami komunikacji miejskiej.

Odpowiednie zaplanowanie przejrzystych tras, dróg bezpiecznych i dostępnych dla dzieci i osób starszych, sanitariatów (np. z miejscami do przewijania dzieci dostępnymi dla kobiet i mężczyzn), miejsc do zabawy dla małych dzieci, młodzieży oraz dla osób starszych może sprzyjać korzystaniu z przestrzeni parkowych w równym stopniu przez wszystkie grupy społeczne.

Badania wykazały także, że dziewczynki są bardziej ograniczane przez rodziców, jeśli chodzi o samodzielną zabawę w przestrzeni publicznej (na ulicach, w parkach i na podwórkach), jednak podobnie jak chłopcy lubią korzystać z konkretnych propozycji zabawy na zewnątrz. Jeśli jakość placów do zabawy jest niska, spada również liczba dziewczynki korzystających z nich. Typowo dziewczęce zabawy, takie jak jeżdżenie na wrotkach, prawie wcale nie są brane pod uwagę przy planowaniu przestrzeni miejskiej, w odróżnieniu na przykład od piłki nożnej czy koszykówki, na potrzeby których buduje się liczne boiska.

Ważnym aspektem przy planowaniu przestrzeni publicznej jest uwzględnienie większej potrzeby bezpieczeństwa wśród kobiet. Chodzi o eliminowanie takich rozwiązań architektonicznych, które nie sprzyjają kontroli społecznej. Poprzez zapewnienie wszystkim grupom społecznym dostępu do przestrzeni, w tym też kobietom, zwiększa się poczucie bezpieczeństwa.

Po zapoznaniu się z wynikami sondaży i statystykami dotyczącymi grup korzystających z tej przestrzeni, wypracowano katalog kryteriów, które muszą zostać spełnione przez firmy stające do przetargu na zagospodarowanie przestrzeni miejskiej.

Osoby mieszkające na obszarze Friedrichswerder–West

Dane	Wymagania przy planowaniu
<p>Do 2007 r. na tym terenie będzie mieszkać ok. 4300 osób, z tego ok. 50% prowadzi jedno- lub dwuosobowe gospodarstwa domowe z osobami powyżej 55 roku życia. Dzieci poniżej 15 roku życia – 8%. Kobiety stanowią 52%, w grupie emerytów w wieku powyżej 65 lat – 57%. Odsetek osób zatrudnionych wynosi 42%</p>	<p>Zaplanowanie parku, którego głównym przeznaczeniem ma być zapewnienie spokoju, wypoczynku, możliwości komunikacji oraz zabawy dla dzieci:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zaplanowanie dróg bez przeszkód; • łatwy dostęp do parku; • więcej miejsc do siedzenia, także ławki z oparciem dla starszych osób w miejscach ocienionych, z możliwością obserwowania drózek; • uwzględnienie obecnej fontanny będącej centralnym miejscem spotkań i komunikacji z odpowiednimi miejscami do siedzenia; • wystarczająca ilość koszy na śmieci oraz pojemników do usuwania psich odchodów; • miejsce zabaw dla dziewczynek i chłopców ze szczególnym uwzględnieniem wieku od 6 do 12 lat; • plac zabaw z urządzeniami do zabawy dla dziewczynek; • płynna granica między terenem do zabaw a resztą parku (np. poprzez drzewa do wspinaczki czy miejsca do siedzenia na niskim murku), zapewnienie dobrej widoczności placu zabaw; • atrakcyjne miejsca do przebywania dla osób opiekujących się dziećmi z jednoczesnym zapewnieniem dobrej widoczności placu zabaw; • oznakowanie placów do zabaw czy miejsc do leżenia na trawie tablicami z zakazem wstępu dla psów; • postawienie słupka alarmowego z możliwością wezwania pomocy.

Osoby zatrudnione na obszarze Friedrichswerder–West

Dane	Wymagania przy planowaniu
<p>Do roku 2007 powstanie ok. 2700 miejsc pracy zapewnionych przez duże firmy w branży usługowej. Kobiety stanowią 51% zatrudnionych. Stanowią też 81% osób zatrudnionych na pół etatu. Ponad 60% osób dojeżdża do pracy środkami komunikacji miejskiej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • otwarta przestrzeń parku sprzyjająca wypoczynkowi; • oddzielenie miejsc bardziej uczęszczanych od miejsc przeznaczonych do wypoczynku; • ławeczki z oparciem na słońcu i w cieniu do wypoczynku i posilenia się; • miejsca do siedzenia w miejscach uczęszczanych i odosobnionych; • wystarczająca ilość koszy na śmieci z uwzględnieniem różnych opakowań; • źródło wody pitnej; • zaplanowanie miejsc na ustawienie małych stoisk z żywnością.

Inne grupy

Dane	Wymagania przy planowaniu
<p>Obecnie istnieją uczęszczane drogi piesze i rowerowe z północy na południe jak i z zachodu na wschód</p>	<ul style="list-style-type: none"> • uwzględnienie istniejących dróg przecinających park; • zapewnienie bezpieczeństwa przechodzących poprzez odpowiednie oświetlenie i oznakowanie głównych dróg; • dobre połączenia głównych dróg ze stacją metra Spittelmarkt i Hausvogteiplatz oraz Ministerstwem Spraw Zagranicznych

Wiesbaden – przebudowa placu przed dworcem

Impulsem do przebudowy placu przy dworcu w Wiesbaden były wyniki ankiety przeprowadzonej w ramach *gender mainstreaming* pod koniec 2002 roku wśród mieszkańców i mieszkanki miasta Wiesbaden. Największe różnice w odpowiedziach dotyczyły potrzeby bezpieczeństwa. 17% mężczyzn uznało kwestię bezpieczeństwa za nieistotną, podobnego zdania było tylko 3% kobiet. Z odpowiedzi wynikało, że kobiety bardzo niechętnie przebywają w przejściach podziemnych. Statystyki potwierdzały ich obawy.

Aby zapewnić większe bezpieczeństwo dla kobiet, w ogłoszeniu o przetargu wpisano, iż projekty muszą uwzględniać zasady *gender mainstreaming*. Do komisji, która decydowała o przyznaniu kontraktu, zaproszono również ekspertkę od strategii *gender mainstreaming*.

Hanower – równościowe propozycje dla młodzieży

Chłopcy i dziewczęta mają możliwość uczestniczenia podczas ferii w zajęciach organizowanych przez samorząd. Informacje są publikowane w czasopiśmie o nazwie *FerienCard*. Przy pomocy metody 3R (*por. następny rozdział*) ustalono, że w imprezach uczestniczy więcej chłopców i że wydaje się więcej pieniędzy dla chłopców niż dla dziewczynek. Po przeanalizowaniu programu okazało się, że w warstwie językowej ogłoszenia skierowane są raczej do chłopców. Zmieniono więc sposób ich formułowania.

Oto przykład z czasopisma *FerienCard*:

„Superzabawa – wycieczka Smoczą Łodzią. Towarzystwo Wioślarskie Smocza Łódź w Hanowerze zaprasza na wycieczkę po jeziorze. 22 wioślarzy, jeden sternik i bębniarz stanowią doskonałą załogę. Bębniarz podaje rytm, aby 13-metrowy smok sunął naprzód.”

W 2001 roku w wycieczce uczestniczyło 11 dziewcząt i 27 chłopców. W 2002 zmieniono ogłoszenie w następujący sposób:

„Hey boys and girls! Czy chcecie spróbować nowego sportu przy wspaniałych dźwiękach? Jeśli tak, to dobrze trafiliście! Towarzystwo Wioślarskie Smocza Łódź w Hanowerze zaprasza na wycieczkę po jeziorze. 22 wioślarzy i wioślarzek, jeden sternik oraz bębniarz lub bębniarka tworzą idealny zespół. Bębniarz lub bębniarka wybija takt, w rytm którego 13-metrowy statek posuwa się do przodu.”

W 2002 roku w wycieczce wzięło udział 17 dziewczyn i 21 chłopców.

Ulm – plac zabaw przyjazny dziewczynom

Czy chłopcy i dziewczynki mają różne życzenia co do sposobu zorganizowania placu zabaw? Na to pytanie postanowiono znaleźć odpowiedź poprzez przedstawienie dzieciom różnych urządzeń, materiałów i możliwości zabaw. Każdego dnia wychowawczynie i wychowawcy dokumentowali swoje obserwacje. Dzieci zaproszono do budowania modelu wymarzonego placu zabaw, przeprowadzono też z nimi wywiady. Okazało się, że zarówno chłopcy, jak i dziewczynki lubią wodę. Dziewczynki większą uwagę przywiązywały do różnorodnych roślin, huśtawek i drabinek, natomiast chłopcy woleli urządzenia wymagające większego ryzyka i dostarczające silniejszych wrażeń. W ankietach 35% dziewczynek podało, że lubi się bawić w domu i w ogrodzie, żaden chłopiec nie wymienił tych miejsc jako ulubionych. Dziewczynkom bardzo przeszkadzały śmieci i brud na placu zabaw. Jeśli chodzi o ulubione urządzenia, to dziewczynki wskazały huśtawki i drabinki, większość chłopców zaś karuzele i tylko co drugi wymienił drabinkę. Te wyniki wykorzystano do przebudowy placu zabaw. Postawiono małe domki, zbudowano oczka wodne oraz zamocowano huśtawki, na których może się huśtać do pięciu dziewczynek na raz. Również w innych dzielnicach wprowadzono podobne zmiany w taki sposób, aby uwzględniały potrzeby dziewczynek.

Lubeka – Targi Kobięce

W Lubece co roku z różnych okazji odbywają się targi. Przyglądając się bliżej składowi ich uczestników okazało się, że kobiety zajmują na targach tylko 28% stanowisk. Za powód tak niskiej ich obecności uznano zasadę przyznawania miejsc, według której stanowiska otrzymują „znani i sprawdzeni”. Wobec takiej zasady kobiety, które chcą rozpocząć działalność, nie mają szans. Powstał pomysł Lubeckich Targów Kobięcych, w którym to przedsięwzięciu udział biorą tylko kobiety. W ten sposób stają się „znane i sprawdzone”, a to zwiększa ich szansę na otrzymanie stanowiska także przy innych okazjach.

Na pierwszych Lubeckich Targach Kobięcych zaprezentowało się 17 kobiet, w tym 9 po raz pierwszy. Dodatkowo o swoich inicjatywach i projektach informowały organizacje i stowarzyszenia kobiece. W drugiej edycji targów wzięły udział 24 projekty i organizacje kobiece, odbywały się także imprezy kulturalne. Planuje się, że w tej formie targi organizowane będą co 2-3 lata.

Sojusznicy

Efekty wprowadzania strategii *gender mainstreaming* zależą od dostępnych środków finansowych, ale również od zaangażowanych we wprowadzenie tej strategii kobiet i mężczyzn. Politycznym dążeniem GM jest sprawiedliwość społeczna, efektem stosowania tej strategii jest podniesienie jakości projektów społecznych poprzez uwzględnianie różnorodności ich odbiorców.

Mimo że wynikiem wielu analiz pod kątem płci jest potrzeba uwzględniania perspektywy kobiet i zapobieganie ich dyskryminacji, *gender mainstreaming* uwzględnia również potrzeby mężczyzn. Mężczyźni przestają być jednak jednolitą grupą, lecz stają się grupą zróżnicowaną pod względem potrzeb. Inne potrzeby mają mężczyźni młodzi bez rodzin, inne ojcowie, a jeszcze inne emeryci. Wprowadzając np. elastyczny czas pracy pozwalający na łączenie życia zawodowego z życiem prywatnym uwzględnia się nie tylko potrzeby kobiet, nadal w większości odpowiedzialnych za wychowanie dzieci, ale również mężczyzn odrzucających stereotypowy podział obowiązków i chcących uczestniczyć w życiu rodzinnym.

Ważne jest, aby kobiety i mężczyźni wspólnie pracowali nad wprowadzaniem tej strategii. Dlatego warto szukać sojuszników dla polityki równościowej wśród mężczyzn.



Metody wprowadzania strategii *gender mainstreaming*

Prezentowanie poniższych metod ma na celu ułatwienie włączania perspektywy równości płci do wszelkich decyzji, projektów i działań na szczeblu lokalnym. Nie ma jednej uniwersalnej recepty – w zależności od sytuacji wyjściowej potrzebne są różne rozwiązania. Czasami stosowanie tych metod uświadamia potrzebę zbierania nowych danych lub w nowy sposób i tworzenia statystyk z podziałem na kobiety i mężczyzn. Jest to nieodzowny element wprowadzania polityki równościowej.

Metoda 3R

Ta metoda została opracowana w Szwecji (jej nazwa pochodzi od pierwszych liter angielskich słów Representation, Resources, Realisation) i jest stosowana najczęściej w gminach. Pozwala na sprawdzenie, czy dana decyzja lub projekt dyskryminują którąś z płci. Jej stosowanie należy zacząć od analizy statystyk, wyników ankiet i innych źródeł.

1R: Reprezentacja

Ile kobiet i mężczyzn bierze udział w projekcie i na jakim szczeblu?

Chodzi tu o określenie udziału kobiet i mężczyzn na wielu poziomach, również jako użytkowników i użytkowniczek usług samorządowych.

2R: Zasoby

Jak są dzielone zasoby pomiędzy kobiety i mężczyzn?

W tej części chodzi o podział pieniędzy, czasu i przestrzeni pomiędzy kobiety i mężczyzn. Przykładowe pytania:

- Ile czasu podczas narad zajmują przemówienia kobiet, a ile mężczyzn?
- Ile czasu kobiety i mężczyźni poświęcają pracom nad przyjęciem budżetu?
- Ile zarabiają kobiety, a ile mężczyźni w administracji samorządowej?

- Ile czasu zajmuje rozpatrzenie wniosków wysuniętych przez kobiety, a ile wysuniętych przez mężczyzn?
- Jak duże są pomieszczenia biurowe personelu kobiecego i męskiego?
- Ile pieniędzy w ramach pomocy socjalnej dostają kobiety i mężczyźni?
- Ilu chłopców i ile dziewczynek korzysta z przedszkoli i innych placówek?
- Jakie zasoby są przeznaczane dla przedsiębiorczyń, a jakie dla przedsiębiorców?

3R: Realizacja

*Jak do tego doszło, że podział zasobów pomiędzy płciami jest taki, a nie inny?
Co można zrobić, aby to zmienić?*

W tej części chodzi o określenie przyczyn występujących nierówności oraz wypracowanie strategii zmiany.

1) Przykład zastosowania metody 3R: Ferie dla młodzieży

1R: Reprezentacja

Statystyki pokazały, że w wycieczkach organizowanych przez samorząd bierze udział znacznie więcej chłopców niż dziewczynek.

2R: Zasoby

W związku z tym, że więcej chłopców niż dziewczynek bierze udział w imprezach, więcej pieniędzy wydaje się na chłopców.

3R: Realizacja

Ustalono, że informacje o imprezach są kierowane do chłopców i przez to mniej atrakcyjne dla dziewczynek. Postanowiono zmienić treść ogłoszeń tak, aby uwzględnić żeńską grupę docelową. Na plakatach i ulotkach umieszczono zdjęcia zarówno chłopców, jak i dziewczynek. Jeśli to nie zadziała, należy się zastanowić, czy oferta nie jest bardziej atrakcyjna dla chłopców i czy nie należy zaplanować imprez bardziej atrakcyjnych dla dziewczynek (w tym celu można przeprowadzić ankietę wśród młodzieży). Zrezygnowano z podziału na oddzielne imprezy dla chłopców i dziewczynek, gdyż zmniejszyłoby to atrakcyjność imprez.

2) Przykład zastosowania metody 3R: szkolenia dla bezrobotnych

1R: Reprezentacja

Statystyki z Urzędu Pracy wykazały, że kursy organizowane przez urząd w większości przeznaczone są dla mężczyzn (np. kursy spawania, obsługi maszyn, technologii robót wykończeniowych, montowania urządzeń i instalacji wodno-kanalizacyjnych czy elektryki).

2R: Zasoby

Wydaje się więcej pieniędzy na szkolenia dla mężczyzn.

3R: Realizacja

Nierówność w wydawaniu pieniędzy wynikała z przeświadczenia, że to mężczyźni są głównymi żywicielami rodzin. W rezultacie kobiety mają utrudniony dostęp do rynku pracy. Jest to sprzeczne z zasadami polityki równościowej. Postanowiono w pierwszym etapie zorganizować szkolenia tylko dla kobiet (szkolenie administracyjno-biurowe, kurs księgowości komputerowej, kurs na „Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych-ECDL” oraz techniki sprzedaży z wykorzystaniem internetu). Dalsze szkolenia będą planowane z uwzględnieniem równości płci. Wszystkie kursy kierowane będą w równym stopniu do kobiet i mężczyzn.

Planowanie projektów z uwzględnieniem perspektywy płci

Element planowania	Treść
Projekt	Krótki opis projektu
Sytuacja wyjściowa	Analiza projektu z uwzględnieniem perspektywy płci. Jakie dane (statystyki, wyniki ankiet) z podziałem na płeć są dostępne?
Formułowanie celów	Opis celów z uwzględnieniem kategorii płci i celów polityki równościowej.
Analiza grupy docelowej	Opis grup docelowych projektu z rozróżnieniem na płeć.
Możliwości działania	Opis działań, które doprowadzą do osiągnięcia celu. Jakie aspekty dotyczą płci lub polityki równościowej?
Instrumenty, metody	Jakich metod i instrumentów można użyć? Jakich instrumentów z zakresu równości płci można użyć?
Warunki ramowe (zasoby finansowe, materialne itp.)	Jakie warunki ramowe należy spełnić lub jakie restrykcje mogą się pojawić przy realizacji projektu?
Wymagania, wsparcie	Jakie dalsze kompetencje są potrzebne, aby projekt przeprowadzić z uwzględnieniem kategorii płci i polityki równościowej? Jakie wsparcie jest potrzebne?

Przykład: Planowanie imprezy masowej

Element planowania	Treść
Projekt	Największa impreza w regionie, która ma być powtarzana co roku
Sytuacja wyjściowa	Potrzebne są statystyki dotyczące mieszkańców regionu z uwzględnieniem ich płci, wieku oraz przynależności etnicznej
Formułowanie celów	<ul style="list-style-type: none"> Festyn ma być przeznaczony dla wszystkich grup społecznych Ma być przyjazny rodzinie
Analiza grupy docelowej	Analiza statystyk oraz opinii mieszkańców danego regionu
Możliwości działania	<ul style="list-style-type: none"> Przeprowadzenie na stronach internetowych samorządu ankiety dotyczącej oceny wcześniejszych imprez oraz wyobrażeń na temat planowanej imprezy, uwzględnienie wyników ankiety Nawiązanie kontaktu ze stowarzyszeniami mniejszości narodowych Zaplanowanie zabaw zarówno dla chłopców, jak i dla dziewczynek Plakaty i informacje mają uwzględniać różnorodność grupy docelowej (np. fotografie kobiet i mężczyzn w różnym wieku z dziećmi i bez)
Instrumenty, metody	<ul style="list-style-type: none"> Zespół organizacyjny festynu ma się składać z kobiet i mężczyzn, tak aby zostały uwzględnione różne perspektywy Stosowanie męskich i żeńskich form językowych w reklamie

Element planowania	Treść
Warunki ramowe (zasoby finansowe, materialne itp.)	<ul style="list-style-type: none"> Miejsce musi być dostępne dla wszystkich, także dla osób z wózkami dziecięcymi i dla osób niepełnosprawnych Zapewnienie dobrego dojazdu zarówno dla osób z samochodami, jak i dojeżdżających środkami komunikacji miejskiej
Wymagania, wsparcie	<ul style="list-style-type: none"> Rzeczniczka równego statusu w funkcji doradczej

Źródła:

Förderung der Gleichstellung in der Landeshauptstadt Hannover, Steppat-Druck 2002

Haushalt für alle! Mit Gender Budgeting zum geschlechtergerechten Haushalt. Dokumentation der Fachtagung vom 27.11.2004 in München

Blickhäuser, Angelika; von Bargen, Henning: *Wege zu Gender-Kompetenz. Gender Mainstreaming mit Gender-Training umsetzen*, Heinrich-Böll-Stiftung 2003

Meuser, Michael; Neusüß, Claudia: *Gender Mainstreaming. Konzepte-Handlungsfelder-Instrumente*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2004

Gender Mainstreaming: Best-Practice Beispiele aus den Kommunen, Deutscher Städtetag 2003

Pilotprojekt Gender Mainstreaming Friedrichswerder-West. Evaluation der Nutzungsbedürfnisse, Berlin: ARGUS 2005

www.stadtentwicklung.berlin.de/planen/hauptstadtplanung/de/friedrichswerder/download/anlass_ziel_methodik.pdf

Gender-Mainstreaming. Ein neuer Ansatz in der Regionalentwicklung, Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft, Bonn 2004

www.gender-mainstreaming.net

Joanna Matuszak – germanistka, pisze doktorat na Europejskim Uniwersytecie Viadrina, prowadzi warsztaty z zakresu komunikacji międzykulturowej i *gender*.

Zofia Łapniewska

Budżetowanie pod kątem płci narzędziem polityki równościowej

W ostatnich latach daje się zauważyć na świecie, a szczególnie w krajach europejskich, rosnące zainteresowanie polityką równościową. Coraz częściej podnosi się kwestie równości między kobietami i mężczyznami, dziewczynkami i chłopcami do rangi celów politycznych. Organizacje pozarządowe i instytucje państwowe zaczynają zwracać większą uwagę na dyskryminację zarówno przy wyznaczaniu strategii i celów społecznych, jak i gospodarczych, a także przy ich wdrażaniu. Jednym z narzędzi takiej polityki jest budżetowanie pod kątem płci, czyli tzw. *gender budget*.

Czym jest *gender budget*?

Ocenia się, że na świecie w ponad 60 krajach prowadzi się badania nad tym, jaki jest wpływ polityki finansowej państwa na życie kobiet i mężczyzn. Celem *gender budget* jest analiza z perspektywy płci każdej formy publicznych wydatków – mogą to być programy inwestycyjne, pomoc społeczna, pomoc bezpośrednia – a także metod pozyskiwania publicznych pieniędzy, czyli cła, akcyzy, różne opłaty, podatki. W ten sposób określa się, jaki jest wpływ danego sposobu pozyskiwania i podziału publicznych pieniędzy na kobiety i dziewczynki, a jaki na mężczyzn i chłopców.

Upraszczając – bierzemy budżet i sprawdzamy, skąd pochodzą wpływy budżetowe i jaki udział mają kobiety i mężczyźni w polityce fiskalnej, oraz jak pieniądze są wydawane i w jaki sposób korzystają z tego kobiety, a w jaki mężczyźni. Możemy zadawać przy tym pytania: czy tak ustalony budżet redukuje nierówności płci? Czy je zaostrza? Czy pozostawia relacje niezmienione?

Jednakże, aby taką analizę przeprowadzić, musi być spełnionych kilka warunków.

Pierwszym z nich jest pełna informacja o podatnikach i beneficjentach z podziałem na płeć. Takie statystyki prowadzi się w Polsce w niepełnym wymiarze, co na dobrą sprawę nie daje obrazu wykorzystania środków przez kobiety i mężczyzn. Takie statystyki nie wskazują też, w jakich dziedzinach dana grupa jest uprzywilejowana, a w jakich ewentualnie upośledzona.

Drugim warunkiem jest wprowadzenie budżetów zadaniowych, które jasno wskazywałyby cele, na które przeznaczane są pieniądze. Oczywiście wiąże się to również z przypisaniem konkretnym osobom odpowiedzialności za wprowadzenie tych celów w życie. Takie budżety sprzyjałyby jawności przepływów pieniężnych (walka z korupcją) oraz gwarantowałyby demokratyczne uczestnictwo w procesie budżetowym (udział wszystkich sektorów – w tym pozarządowego).

Prosta recepta, czyli pięć kroków do gender budget

Debbie Budlender, koordynatorka południowoafrykańskiej inicjatywy kobiecego budżetowania, zdefiniowała 5 kroków prac nad budżetem, które mogą wykonać organizacje pozarządowe:

1. Opisz sytuację kobiet i mężczyzn, dziewczynek i chłopców, do których kierowane jest działanie wybranego sektora czy ministerstwa, np. zdrowia czy edukacji.
2. Przeanalizuj zarówno działania i politykę rządu, jak i programy tego sektora, aby zobaczyć, czy występują jakieś nierówności w usługach dla tych grup.
3. Przeanalizuj budżet i sprawdź, czy przeznaczono odpowiednie sumy na wprowadzenie efektywnej i wrażliwej na płeć polityki i programów zidentyfikowanych w kroku 2.
4. Musisz sprawdzić, czy pieniądze zostały faktycznie wydane, a także jaka grupa na tym zyskała – czy fundusze przeznaczone na opiekę zdrowotną dotarły do mężczyzn i kobiet przez kliniki, szpitale lub inne usługi medyczne, oraz czy pacjenci i pacjentki byli biedni, czy bogaci, z miasta, czy ze wsi itd.
5. Wróć do kroku pierwszego i ponownie przeanalizuj sytuację, aby zobaczyć, czy budżet i powiązane z nim programy poprawiły sytuację opisaną na początku.

„Wartość dodana” podejścia do budżetu z perspektywy płci rozpoczyna się w trzecim kroku, kiedy wychodzimy poza listę życzeń, a patrzymy na zmiany, które są wprowadzane w postaci konkretnych programów.

Owe „pięć kroków” odnoszą się bardziej do organizacji pozarządowych, które przecież nie podejmują żadnych decyzji, jednakże mogą wskazywać niezbędne zmiany, które władze publiczne wprowadzą w przyszłości.

Formy budżetowania pod kątem płci

W praktyce budżetowanie pod kątem płci może przybierać różne formy w zależności od lokalizacji politycznej, zasięgu budżetowego oraz etapu cyklu budżetowego, na którym wprowadzana jest inicjatywa.

Lokalizacja polityczna: inicjatywa może być przeprowadzana na narodowym, wojewódzkim czy też lokalnym, gminnym poziomie. Może być umiejscowiona wewnątrz rządu, czyli zajmują się nią poszczególne urzędy, ministrowie czy reprezentanci władzy oddelegowani do tego zadania, bądź też jest prowadzona poza strukturami rządowymi – przez ludzi nauki, organizacje pozarządowe czy grupy społeczne. Najbardziej efektywnym sposobem prowadzenia inicjatywy jest doprowadzenie do współpracy wszystkich tych grup przynajmniej na poziomie konsultacji.

Zasięg: badania mogą obejmować cały budżet (choć jak dotąd nie istnieje żaden kraj na świecie, żadne miasto czy region, w którym przeprowadzono by analizę całego budżetu), programy wybranych wydziałów, nowe projekty (np. inwestycyjne), wybrane formy wpływów budżetowych (podatki, opłaty użytkowe itp.) czy zmiany w systemie podatkowym. Jeśli na przykład wybierzemy obszar rynku pracy, na którym szanse kobiet i mężczyzn nie są jednakowe, możemy badać dochody i wydatki kierując się priorytetami wyznaczonymi przez same kobiety, albo strategią rządową zwalczającą nierówności.

Klasyfikacja budżetu: budżety mogą prezentowane na wiele różnych sposobów. Pierwszą grupą są *budżety liniowe* (głównie stosowane w Polsce), funkcjonalne i administracyjne, które są tak zaprojektowane, aby służyć celom kontrolnym, utrzymując wydatki w ramach prawnych. Pozycje budżetów liniowych to wydatki np. na wynagrodzenia, podróże, sprzęt, nieruchomości itp. *Budżety funkcjonalne* obejmują szerszy cel np. wydatki na policję, edukację, obronę, zdrowie, transport. *Wydatki administracyjne* zaś to wydatki instytucji odpowiedzialnych za zarządzanie funduszami.

Kolejnym sposobem prezentacji pozycji budżetowych, które wspomagają analizę wpływu na makroekonomię, są *budżety ekonomiczne*. Są to operacje finansowe, kapitał oraz bieżące wydatki i wpływy, subsydia, płatności transferowe, odsetki etc. Najlepszym punktem wyjścia do przeprowadzania analizy równościowej jest klasyfikacja *programowa i terytorialna*. Klasyfikacja programowa to wydatki w zależności od programów, czyli zespołów działań podejmowanych do osiągnięcia tych samych celów (np. program antyalkoholowy), zaś terytorialna to wpływy i wydatki według obszaru geograficznego, na który oddziałują.

Etapy cyklu budżetowego: budżety również podlegają cyklom, zatem *gender budget* można wprowadzać na różnych etapach. Pierwszy etap stanowi planowanie celów budżetowych. Co roku rząd podejmuje decyzje dotyczące kolejnego budżetu, czyli priorytetów, na które będą wydawane pieniądze. Na przykład zakłada, że w 2006 roku skupi się

na budowie i remontach dróg oraz walce z bezrobociem. I te dwie kwestie przyjmuje za kluczowe dla rozwoju Polski. Aby te założenia zrealizować, określa cele *ilościowo i jakościowo*: przyjmijmy, że chce doprowadzić do spadku bezrobocia do 9% w województwach zachodnich i 12% w województwach wschodnich, oraz ukończyć budowę autostrad A1 i A2. Za takimi decyzjami muszą iść pieniądze. Przechodzimy więc do drugiego etapu – oszacowania nakładów niezbędnych do realizacji tych celów. Musimy przede wszystkim pamiętać o zasadzie ograniczoności zasobów – aby zwiększyć sumy na jakiś cel, gdzieś te pieniądze trzeba zdobyć (kolejne podatki) albo gdzieś ująć (kosztem innych celów).

Potem tak skonstruowany budżet jest zatwierdzany i realizowany. Na koniec okresu budżetowego następuje *audyt* albo inna forma kontroli, która wyszukuje ewentualne nieprawidłowości oraz sprawdza stopień wykorzystania wcześniej zaplanowanych funduszy. Wtedy następuje ocena wykonania budżetu i wnioski stąd płynące powinny służyć kolejnemu okresowi planowania. Niestety, ponieważ prawie zawsze są jakieś opóźnienia, to kolejny budżet jest już zazwyczaj zaplanowany, i jest zbyt późno, by wprowadzać zmiany. Aby temu zaradzić, można by ściśle połączyć budżet z rocznym planem wydatków, który byłby realizowany równoległe do budżetu. Kolejnym ograniczeniem jest fakt, że rząd ma zobowiązania będące następstwami strategii długofalowych, wieloletnich, w związku z tym nie możemy wymagać, aby nagle wydatki zostały przesunięte na inne zadania.

Prezentacja analizy: rezultaty przeprowadzonych badań nad budżetem mogą być różnie prezentowane przez różne grupy. Mogą być zawarte jako komentarze do pozycji budżetowych (jak postanowiono w przypadku Berlina) lub jako osobny raport. W specjalnym aneksie do głównego budżetu (we francuskim tzw. „żółtym raporcie” ukazane są wydatki wszystkich urzędów, promujące równość płci i prawa kobiet), w streszczeniu dla parlamentarzystów, jako notatka prasowa czy wywiad, w publikacjach badawczych lub w popularnych publikacjach edukacyjnych. Szczególną uwagę należy poświęcić jak największej efektywności prezentacji, aby dotarła ona do jak najszerszego grona osób zainteresowanych i mogących reprezentować potrzeby poszczególnych płci.

Niezależnie od specyfiki kraju i uwarunkowań systemowych istnieje podstawowa zasada realizacji *gender budget*: należy połączyć dwa rodzaje wiedzy – o istniejących nierównościach i o finansach publicznych (w tym programach sektorowych). Mając na uwadze cykl budżetowy i działania na każdym etapie, musimy być świadomi różnic pomiędzy tym, co zaplanowane i przedstawione w dokumentach, a faktyczną realizacją budżetu, czego wyrazem jest audyt i ewaluacja. Pomocny tu jest dialog pomiędzy urzędnikami i organizacjami społecznymi.

Jak badać?

Wszystkie ministerstwa czy odpowiadające im na szczeblu lokalnym wydziały są w jakiś sposób zaangażowane w sprawy, które dotyczą równości płci. Nie chodzi tu jedynie o programy specjalnie kierowane do kobiet, lecz o całościową działalność na rzecz społeczeństwa, którego częścią są kobiety (często pomijane czy dyskryminowane). Dlatego można stosować różne wskaźniki monitorujące wrażliwość całego budżetu na płęć (jako odsetek wszystkich wydatków):

- udział wydatków na promocję równouprawnienia;
- udział wydatków skierowanych na usługi publiczne priorytetowe dla kobiet;
- udział wydatków poświęconych wpływom dochodowym – priorytetowym dla kobiet.

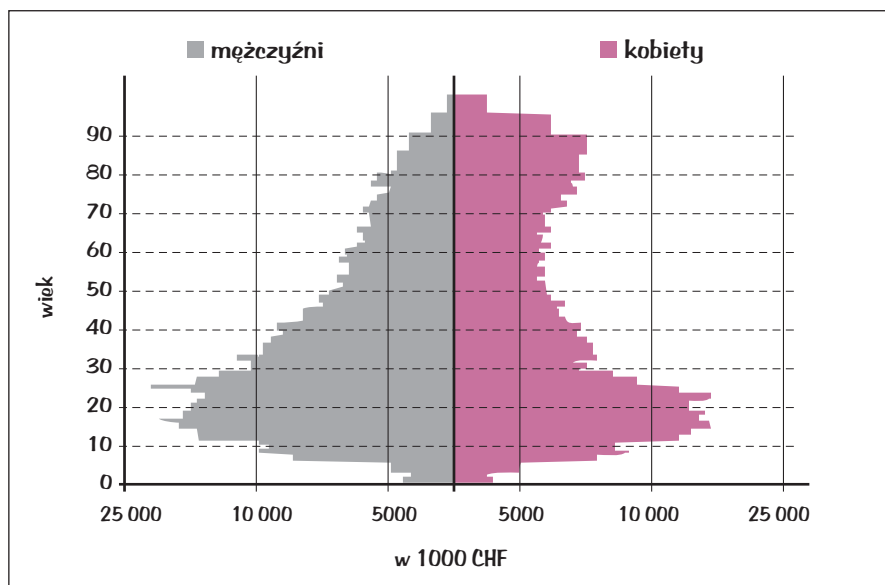
Jedynym ograniczeniem takich wskaźników jest fakt, że nie wskazują one, w jakim stopniu zostały wykorzystane pieniądze na konkretne korzyści dla kobiet, nie wskazują również, czy wydatki *per capita* wzrosły, czy zmalały.

Analiza wydatków – przykład Bazylei

We władzach szwajcarskiego miasta Bazylea powstał pomysł, aby zastanowić się nad kwestią, kto płaci, a kto czerpie korzyści z funduszy publicznych? Czy to mężczyźni płacą podatki, a kobiety otrzymują pomoc społeczną? Czy kanton dystrybuuje pieniądze w sposób „neutralny”, równo pomiędzy kobiety i mężczyzn? Brak danych uniemożliwił przeprowadzenie pełnej analizy, skupiono się zatem tylko na funkcji redystrybucyjnej. Bazowano na ogólnie dostępnych statystykach. Prace były ułatwione o tyle, że w Szwajcarii w 2000 r. wprowadzono we wszystkich kantonach budżety zadaniowe. Porównano korzyści i niedogodności płynące ze strony instytucji publicznych dla różnych segmentów populacji – z podziałem na wiek, płęć i pochodzenie. Pod uwagę brani byli tylko bezpośredni odbiorcy usług: dzieci w przedszkolach i szkołach, renciści i emeryci, osoby pobierające zasiłki, pacjenci służby zdrowia, użytkownicy publicznego i prywatnego transportu, bywalcy teatrów i muzeów, osoby, które weszły w konflikt z prawem itp. Przebadano 400 grup populacji (wiek 1-100 lat, podział na kobiety i mężczyzn oraz na Szwajcarów i obcokrajowców).

Następnie przebadano 90% wydatków budżetowych Bazylei z podziałem na płęć, co stanowi bardzo imponujący wynik.

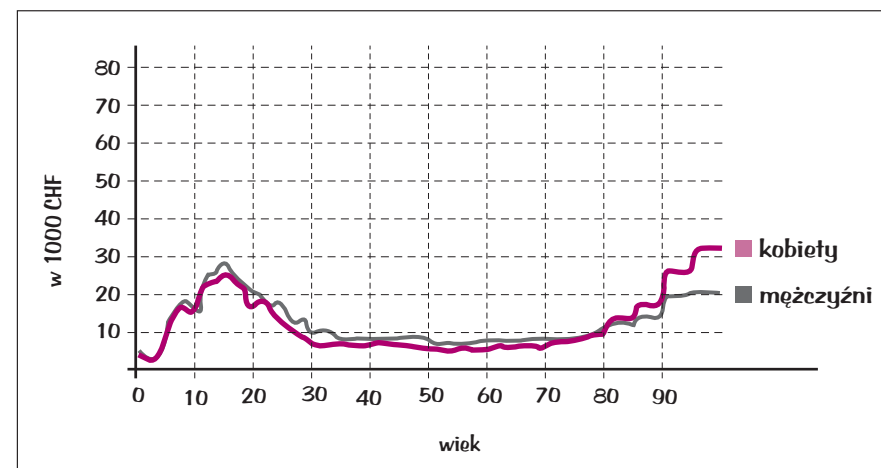
Wydatki kantonu miasta Bazylea wg wieku i płci



Źródło danych: Materiały ze spotkania ekspertów ds. *gender budget* Rady Europy, Genewa, 27 IX 2005.

Obliczono, że w 2000 roku przeznaczono 976 milionów franków szwajcarskich (CHF) dla mężczyzn, którzy stanowią 48% mieszkańców (w tym 15% to obcokrajowcy), zaś 933 miliony franków dla kobiet, które z kolei stanowią 52% populacji (w tym 13% to cudzoziemki). Zaś wśród mieszkańców do 65 roku życia na kobiety przeznaczanych jest 44% wszystkich wydatków, a na mężczyzn 56%.

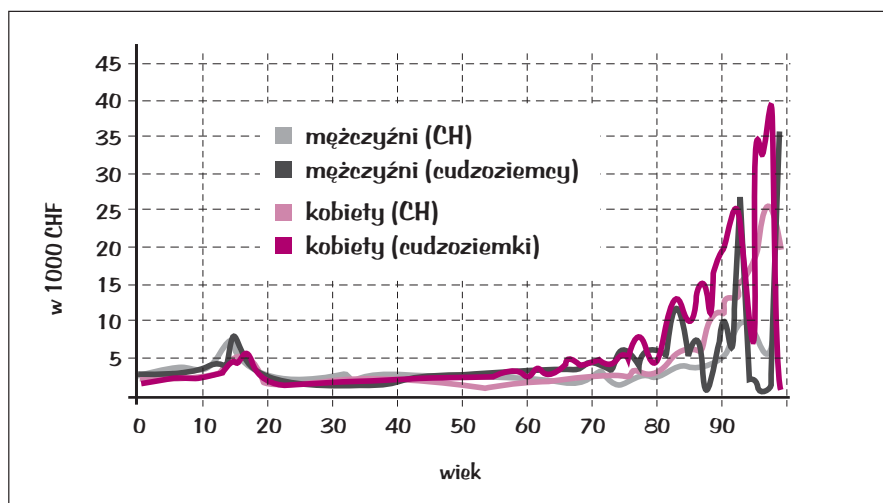
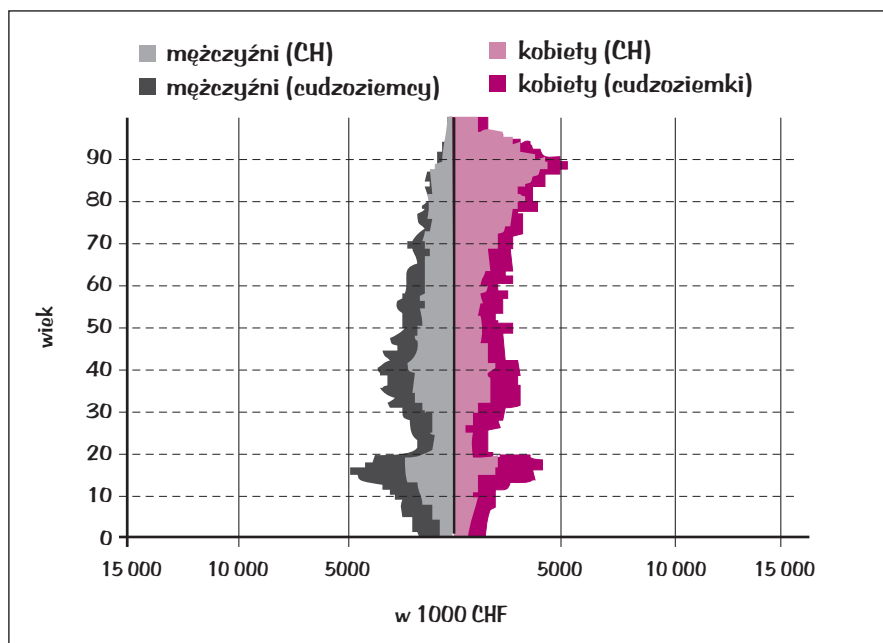
Wydatki na osobę w Bazylei wg wieku i płci w 2000 r.



Przy średnim wydatku na każdego mieszkańca kantonu (wg struktury populacji) różnica między wydatkami na kobiety i mężczyzn wynosiła 15%. W przypadku kobiet było to 9,290 franków, zaś mężczyzn 10,870 franków szwajcarskich.

Jednym z interesujących wniosków, które nie dotyczą podziału na płeć, lecz są równie istotne, okazała się obserwacja, że średni wydatek na obcokrajowców powyżej 16 roku życia maleje szybciej niż na Szwajcarów. Warto byłoby przeanalizować również ten problem, szczególnie w dobie gettoizacji obcokrajowców bogatych miast europejskich, gdy frustracje prowadzą do nienawiści a nawet zamieszek.

Sektor Pomocy Społecznej, wydatki wg płci, wieku i narodowości, Bazylea 2000 r.



Wykresy przedstawiają wydatki w tysiącach franków szwajcarskich z podziałem na wiek i płeć. Ponieważ w obszarze pomocy społecznej wyszczególniono podsektory tj.: pomoc ubogim, ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenie zdrowotne, dodatki emerytalne, pomoc uchodźcom, inwalidom, opieka nad dziećmi i młodzieżą oraz inna pomoc, możemy wnioskować, że wyraźnie wyższe są wydatki na mężczyzn w wieku 10-20 lat, zaś na kobiety w wieku powyżej lat 70 (w tym przypadku może to być związane z ubezpieczeniami emerytalnymi i innymi świadczeniami przeznaczonymi dla osób starszych, zaś późnego wieku dożywa więcej kobiet niż mężczyzn, w związku z tym kobiety korzystają z opieki społecznej znacznie częściej).

Podsumowanie

Bazylea stanowi przykład jednego z wielu sposobów badań potrzeb mieszkańców i wydatków na cele społeczne. Istotne jest przede wszystkim zaspokojenie tych potrzeb w stopniu optymalnym – a badanie służy określeniu, jakie zadania są priorytetowe dla kobiet, a jakie dla mężczyzn. Badając budżety, które są jawne, wiemy, jak pieniądze są wydawane. Dzięki temu można wносить poprawki i lepiej planować kolejne budżety. Warto pamiętać o polityce makroekonomicznej i strategiach wynikających z umów międzynarodowych, o wpływie, jaki możemy mieć na kształtowanie przyszłości lokalnej czy narodowej. Wystarczy trochę chęci i uporu w przeprowadzeniu „budżetowej akcji lobbystycznej” na rzecz równości.

Zofia Łapniewska – ekonomistka, aktywistka, badaczka zajmująca się zagadnieniami z zakresu feministycznej ekonomii w krajach Europy Środkowo-Wschodniej od 2004 roku.

Alfabet równości płci

akcje afirmatywne – zwane też „dyskryminacją pozytywną” lub specjalnym środkiem wyrównawczym – rozwiązania lub środki prawne, przewidujące specjalne przywileje dla nieproporcjonalnie nisko reprezentowanej płci w celu ułatwienia jej przedstawicielom wykonywania pracy zawodowej lub dla zrekompensowania utrudnień w przebiegu kariery zawodowej. Przykładem programu afirmacyjnego może być przepis ustalający, że gdy w procesie rekrutacji o wolne stanowisko pracy ubiega się dwoje kandydatów obojga płci o podobnych kwalifikacjach, pierwszeństwo powinno być dane kandydatowi/kandydatce tej płci, która w danym sektorze jest mniej licznie reprezentowana.

Amsterdamski Traktat – podpisany przez państwa członkowskie Unii Europejskiej 2 października 1997 r. Stanowi, że jednym z zadań Wspólnot Europejskich jest wspieranie równouprawnienia mężczyzn i kobiet poprzez realizację określonych w art. 3 i 4 wspólnych polityk i środków. Jest to najwyższy rangą dokument prawny UE, który przyznaje równości płci fundamentalne znaczenie, stanowiąc, że jej upowszechnianie jest równie ważne, jak budowa konkurencyjnej gospodarki.

budżetowanie pod kątem płci (*gender budgeting*) – narzędzie analizy dotyczące realizowania rządowych zobowiązań w kwestii polityki równości płci; dotyczy budżetów krajowych, w których określone są nie tylko oczekiwane dochody i wydatki, ale także ich wpływ na poszczególne grupy kobiet i mężczyzn.

ciężar dowodu – ogólna zasada prawna, która określa, że osoba wnosząca do sądu skargę powinna udowodnić, że doszło do naruszenia jej praw. W prawie Unii Europejskiej, a także w Polsce ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację z powodu płci spoczywa na stronie pozwanej (Dyrektywa Rady Europejskiej z 15 grudnia 1997; 97/80/WE). Oznacza to, że każda osoba, która czuje się poszkodowana z powodu dyskryminujących praktyk, zachowań lub decyzji, ma prawo do wyjaśnienia sprawy przed sądem, a udowodnienie, że nie doszło do dyskryminacji, należy do strony oskarżonej o dyskryminację.

dyrektywy UE dot. równości płci – dyrektywa to akt prawny Wspólnot Europejskich skierowany do wszystkich państw członkowskich. Dyrektywa wskazuje jedynie na cel, stan prawny, jaki powinien zostać osiągnięty, a państwo członkowskie decyduje, w jaki sposób osiągnąć ten cel przed wyznaczonym w dyrektywie terminem. 11 dyrektyw Rady Europejskiej zostało poświęconych kwestii równości płci.

Dotyczą one:

- ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć,
- zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek,
- zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego,
- urlopów rodzicielskich,
- poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, połogu i karmiących piersią,
- równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

dyskryminacja bezpośrednia – gorsze traktowanie spowodowane faktem przynależności do określonej płci.

dyskryminacja pośrednia – sytuacja, kiedy pozornie neutralne prawo powoduje negatywne skutki dla jednej z płci, nieusprawiedliwione obiektywnymi czynnikami.

dyskryminacja ze względu na płeć – oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo unieemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

feminizm – (łac. *femina* - *kobieta*) ruch społeczno-polityczny, historycznie związany z walką o osobiste, obywatelskie i wyborcze prawa kobiet (od końca XIX w.). Dziś wskazuje na dyskryminację kobiet z powodu ich płci w różnych sferach życia i dąży do zmiany tej sytuacji – nie tylko do równouprawnienia, ale i uwłasnowolnienia kobiet (*empowerment*).

gender (ang.) – płeć społeczno-kulturowa. Dotyczy cech nabytych, a nie biologicznych (ang. *sex*); jest zespołem atrybutów, postaw, ról społecznych i zachowań, przypisywanych mężczyźnie lub kobiecie przez szeroko rozumianą kulturę.

gender mainstreaming – włączanie problematyki płci do głównego nurtu polityki. Oznacza systematyczne śledzenie obecności kwestii równościowych w procesie planowania i realizacji wszystkich decyzji Wspólnot Europejskich oraz podczas oceny ich efektów. Wszystkie proponowane zmiany prawne, programy i decyzje Unii Europejskiej, nawet w odległych od kwestii równości dziedzinach, muszą być weryfikowane pod względem tego, czy zapewniają równy dostęp, a nawet więcej – równy udział obu płci. Dokumenty wspólnotowe określają *gender mainstreaming* w następujący sposób: „włączenie wymiaru równości kobiet i mężczyzn ma na celu zapewnienie, by otwarcie i aktywnie brano pod uwagę – podczas programowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszystkich działań i programów o charakterze ogólnym – wpływ tych ostatnich na

sytuację kobiet i mężczyzn. Pod pojęciem tym kryje się również dodatkowe opracowanie, wdrożenie, monitorowanie i ewaluacja działań i szczegółowych programów, których celem jest promowanie równości po to, by obie płcie mogły w nich uczestniczyć i odnieść z nich korzyści”.

gender studies – studia i badania nad problematyką społecznej i kulturowej tożsamości płci: opisują i analizują przekonania związane ze stereotypami kobiecości i męskości. Tematyka ta dotyczy wszystkich dziedzin życia i nauki, uzupełnia wiedzę akademicką o analizę rzeczywistości z perspektywy płci.

horyzontalne kwestie – kwestie społeczne, priorytetowe dla całego obszaru Unii Europejskiej i wszystkich jej członków: równość szans, rozwój lokalny, rozwój społeczeństwa informacyjnego, rozwój zrównoważony. Ich realizacja powinna być wspierana we wszystkich działaniach realizowanych ze środków Wspólnoty. Promowanie równych szans dotyczy w szczególności: równości mężczyzn i kobiet na rynku pracy, wyrównywania szans edukacyjnych, równości szans osób narażonych na wykluczenie społeczne, osób z terenów wiejskich oraz niepełnosprawnych.

Komisja ds. Praw Kobiet i Równych Szans w Parlamencie Europejskim – istnieje od 1984 r. Działa na zasadzie stałej komisji parlamentarnej: obraduje raz w miesiącu i opracowuje sprawozdania i opinie w przedmiocie równości szans kobiet i mężczyzn w projektach prawnych Parlamentu. Dokumenty opracowane przez Komisję przedkładane są Parlamentowi przed przyjęciem rezolucji. Wśród jej zadań wymienia się również promocję równości praw kobiet i mężczyzn w krajach nie należących do Unii Europejskiej oraz prowadzenie prac badawczych nad problematyką równego statusu. Zakres spraw, którymi zajmują się członkowie komisji, poszerza się pośrednio ze względu na fakt, że często uczestniczą oni w pracach innych komisji.



kwota, systemy kwotowe – określony procentowo udział każdej z płci, jaki ma jej przypaść w obsadzie stanowisk, urzędów lub dostępie do zasobów. Kwota ma na celu skorygowanie istniejącej nierównowagi przede wszystkim w gremiach decyzyjnych lub w dostępie do rynku pracy, szkoleń lub w sferze zatrudnienia.

leпка podłoga – związanie zawodów sfeminizowanych z niskim dochodem lub niskim prestiżem.

molestowanie seksualne – niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub inne zachowanie godzące w godność kobiet lub mężczyzn (włącznie z zachowaniem zwierzchników i kolegów/koleżanek w miejscu pracy).

parytet – równy udział (50:50) obu płci w gremiach decyzyjnych.

Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn – biuro powołane rozporządzeniem RM z 25 czerwca 2002 r. Do zadań biura należała analiza prawna i faktyczna sytuacji kobiet i mężczyzn we wszystkich przejawach życia społecznego, wprowadzanie zasady równości płci do polityki państwa, opiniowanie projektów prawnych pod kątem równości płci, a także działania informacyjno-edukacyjne. Biuro zlikwidowano po wyborach parlamentarnych we wrześniu 2005 r. Od 1 stycznia 2006 zadania biura przejął Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Platforma Pekińska – Deklaracja Pekińska i Platforma Działania zostały przyjęte podczas IV Światowej Konferencji w sprawach Kobiet, która odbyła się we wrześniu 1995 w Pekinie. Pojawiają się tam słowa-klucze współczesnych dokumentów na temat równouprawnienia, między innymi uwłasnowolnienie (*empowerment*) kobiet. „Platforma Działania jest programem uwłasnowolnienia kobiet – czytamy w dokumencie. – *Uwłasnowolnienie kobiet oraz ich pełne uczestnictwo na zasadach równości we wszystkich sferach życia społecznego, łącznie z udziałem w procesie podejmowania decyzji oraz dostępem do władzy, stanowią podstawowe warunki osiągnięcia równości rozwoju i pokoju*” a „*harmonijne partnerstwo pomiędzy kobietami a mężczyznami stanowi podstawę ich dobrobytu, a także czynnik utrwalający demokrację*”.

podwójna nominacja – zasada, że o wolne stanowisko w gremiach decyzyjnych powinni się równocześnie ubiegać kandydaci obojga płci (wpływa np. na treść ogłoszeń o pracy) lub jeśli na wolne stanowisko w gremium decyzyjnym powołuje się przedstawiciela jednej z płci, jego zastępca/zastępczyni powinien/powinna być płci odmiennej; wprowadzona decyzją Komisji Europejskiej z czerwca 2000.

prawa kobiet – prawa kobiet i dziewczynek stanowiące niezbywalną, integralną i niepodzieloną część powszechnych praw człowieka.

prawa ojca – prawo rodzicielskie do kontaktów i sprawowania opieki nad dzieckiem. W szerszym rozumieniu prawa ojca wiążą się z działaniem rzecz równouprawnienia płci we wszelkich sferach życia społecznego i rodzinnego, z promowaniem odpowiedzialnego i aktywnego ojcostwa, oraz zmianą społecznych uwarunkowań ograniczających rolę ojców po rozwodzie jedynie do obowiązku alimentacyjnego.

przemoc domowa – wszelki rodzaj przemocy fizycznej, seksualnej lub psychicznej, która stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa lub dobrobytu któregokolwiek z członków/członkiń rodziny, lub groźba jej użycia.

Rada Europy – instytucja mająca ogromne zasługi w promowaniu powszechnych praw człowieka i równości płci w Europie. Sporządza, zleca i gromadzi dane, ekspertyzy i dokumenty poświęcone równemu statusowi. Organy RE odpowiedzialne za kwestie równościowe:

- Dyrekcja Praw Człowieka – określanie i wdrażanie działań Rady Europy, badanie problematyki równości mężczyzn i kobiet w państwach europejskich, ocena polityki państw, promowanie właściwych instrumentów prawnych.
- Komitet ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn – opracowuje raporty z zakresu wdrożenia zobowiązań przyjętych w ramach Platformy Pekinńskiej, organizuje konferencje i seminaria.

równa płaca za równą pracę i pracę o równej wartości – jednakowe wynagradzanie mężczyzn i kobiet za tę samą pracę lub pracę, której przypisuje się tę samą (równą) wartość (pod względem wykształcenia, stażu, niezbędnych kwalifikacji).

równe szanse (zasada równych szans) – brak barier (przede wszystkim prawnych) utrudniających udział w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym z powodu przynależności do określonej płci.

równe traktowanie – zasada równego traktowania jest jedną z naczelných zasad prawnych Wspólnot Europejskich; związana z ekonomicznym i socjalnym wymiarem praw człowieka. Jest to równe traktowanie rozumiane dosłownie – jako jednakowość traktowania kobiet i mężczyzn i brak zróżnicowania ze względu na płeć we wszystkich przejawach życia społecznego, przede wszystkim zaś w stosunkach pracy. Równe traktowanie oznacza nie tylko równą płacę za równą pracę (i pracę o tej samej wartości), ale także równe warunki pracy, równy dostęp do szkoleń i awansów.

równość kobiet i mężczyzn – Rada Europy wskazała na to, iż „zasada równości kobiet i mężczyzn jest fundamentalną i uniwersalną zasadą praw człowieka”. Oznacza to, że żadne państwo członkowskie RE nie może odmówić uznania tego prawa, powołując się na odmienne tradycje społeczno-kulturowe i religijne albo systemy ekonomiczne i prawne.

szklane ruchome schody – szybkie awansowanie mężczyzn w zawodach sfeminizowanych.

szklany sufit – niewidoczne (tj. nie wynikające z przyczyn formalnych) bariery, wynikające ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, utrudniające albo uniemożliwiające kobietom awans.

UNIFEM – agenda ONZ wspierająca programy na rzecz praw kobiet, ich uczestnictwa w życiu publicznym oraz niezależności i bezpieczeństwa ekonomicznego. W systemie ONZ UNIFEM wspiera równość płci oraz dba, by kwestie te pojawiały się w programie działań ONZ, głównie poprzez dostarczanie wiedzy i narzędzi w dziedzinie *gender mainstreaming*.

włączanie problematyki płci – patrz *gender mainstreaming*

Wydział ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn oraz Polityki Rodzinnej V Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych – jego statutowym celem jest „zapewnianie przestrzegania dyrektyw Unii Europejskiej w sprawie równych szans kobiet i mężczyzn, sprzyjanie integracji kobiet na rynku pracy oraz poprawa pozycji społecznej kobiet” oraz „włączanie elementu równości płci do kierunków polityki oraz działalności UE”. Najważniejszym cyklicznym przedsięwzięciem Wydziału ds. Równych Szans jest przygotowanie i wdrażanie tzw. średnioterminowych programów działania na rzecz równouprawnienia płci. Programy stanowią podstawowy, obok wspólnotowej polityki prawa, instrument realizacji polityki równościowej.

Opracowanie: Małgorzata Borowska, Maja Branka

Źródło:

„Koedukacyjna armia. Zagadnienia równości płci dla kadry pedagogicznej szkół wojskowych”, Fundacja „Partners” Polska, Warszawa 2005

Organizacje zajmujące się kwestiami kobiecymi, równością płci i prawami człowieka

Amnesty International

AI bada, dokumentuje i publikuje raporty o przypadkach naruszeń praw człowieka oraz podejmuje praktyczne kroki w celu powstrzymania tych naruszeń.

Biuro Stowarzyszenia Amnesty International

ul. Piękna 66a, lok. 2, I piętro
00-672 Warszawa
tel/faks: 22 827 60 00
amnesty@amnesty.org.pl
www.amnesty.org.pl

Centrum Edukacji Obywatelskiej

CEO upowszechnia wiedzę obywatelską, praktyczne umiejętności oraz postawy niezbędne do budowania demokratycznego państwa prawa i społeczeństwa obywatelskiego.

ul. Noakowskiego 10 lok. 1
00-666 Warszawa
tel.: 22 875 85 40
faks: 22 875 85 40 wew. 102
ceo@ceo.org.pl
www.ceo.org.pl

Centrum Praw Kobiet

Działanie na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn w życiu publicznym oraz w rodzinie.

ul. Wilcza 60 lok. 19
00-679 Warszawa
tel.: 22 652 01 17
temida@cpk.org.pl
www.free.ngo.pl/temida

Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny

Inicjowanie i wspieranie działań na rzecz prawa kobiet do świadomego macierzyństwa.

ul. Nowolipie 13/15
00-150 Warszawa
tel.: 22 635 93 95, 22 887 81 40
federacja@federa.org.pl
www.federa.org.pl

Fundacja Kobięca eFKA

Cele Fundacji to wspieranie solidarności i samodzielności kobiet, przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet i rozwój kultury kobiecej. Na stronie znajdują się archiwalne artykuły i publikacje Fundacji.

ul. Szczepańska 3 lok. 3
31-011 Kraków
tel./faks: 12 422 69 73
tel.: 12 422 22 30
efka@efka.org.pl
www.efka.org.pl

Fundacja FEMINOTEKA

Fundacja działa na rzecz likwidacji dyskryminacji ze względu na płeć w literaturze, kulturze, sztuce oraz życiu publicznym.

Ważną częścią Feminoteki jest internetowa księgarnia feministyczna, która zawiera informacje o autorkach i autorach, publikacjach, wydawnictwach poświęconych szeroko rozumianej problematyce kobiecej.

www.feminoteka.pl

Fundacja „Partners” Polska

Misją Partnersów jest propagowanie kultury pokojowego rozwiązywania sporów i promowanie działań zmierzających do demokratyzacji relacji. Fundacja prowadzi m.in. program edukacyjny „Równość płci” skierowany do liderów i liderki organizacji pozarządowych, młodzieżówek partii politycznych oraz dziennikarzy lokalnych.

ul. Górnickiego 3 lok. 10A
02-063 Warszawa
tel.: 22 825 40 83, 22 409 53 83
partners@fpp.org.pl
www.fpp.org.pl

Helsińska Fundacja Praw Człowieka

Jedną z najbardziej znanych i doświadczonych organizacji działających na rzecz praw człowieka w Polsce i Europie. Na stronie w wersji „on-line” zamieszczone są niektóre publikacje Fundacji – ekspertyzy, raporty, opinie i in.

ul. Zgoda 11
00-018 Warszawa
tel.: 22 828 10 08, 22 828 69 96, 22 556 44 40
faks: 22 556 44 50
hfhr@hfhrpol.waw.pl
www.hfhrpol.waw.pl

Koalicja KARAT

Kobiety, rynek pracy, integracja europejska

ul. Karmelicka 16 lok. 13
00-163 Warszawa
tel/faks: 22 636 83 07
www.kobietypraca.org

Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej

Hasłem organizacji jest: MASZ PRAWO ZNAĆ PRAWO. Stowarzyszenie prowadzi działalność na rzecz m.in. urzeczywistnienia idei praw człowieka i równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

ul. Kredytowa 6 lok. 73
00-062 Warszawa
tel.: 22 423 76 92, 22 423 36 12
www.psep.pl

PSF Centrum Kobiet

Na stronie znajduje się raport „STRATEGIE RÓWNOŚCI PŁCI W POLSCE”

ul. Mokotowska 55
00-542 Warszawa
tel/faks: 22 629 48 47, tel. 22 628 87 63
psf@feministki.org.pl
psfwomen@it.com.pl
www.feministki.org.pl

Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA

konsola@free.art.pl
free.art.pl/konsola

Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami

Projekt realizowany przez Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA z Poznania. Strona zawiera informacje i materiały przydatne w działalności edukacyjnej i społecznej zmierzającej do zbudowania społeczeństwa opartego na zasadach wolności i równości.

www.bezupzedzen.org

Stowarzyszenie OPTA

Stowarzyszenie zajmuje się pomocą psychologiczną skierowaną do dzieci i rodzin. Prowadzi również działalność szkoleniową i wydawniczą

ul. Hoża 50 lok. 16

00-682 Warszawa

tel./faks: 22 622 52 52, tel. 22 424 09 89

biuro@opta.org.pl

www.opta.org.pl

Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW Polska

Na stronie m.in. materiały o tym, jak uwzględnić perspektywę płci w analizie i tworzeniu budżetów.

ul. Miszewskiego 17 p. 100

80-271 Gdańsk

tel.: 58 344 97 50

faks: 58 344 38 53

neww@neww.org.pl

www.neww.org.pl

Strona dawnej Pełnomocniczki Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Materiały nt. pracy, zdrowia, edukacji, przeciwdziałania przemocy, teksty konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

www.rownystatus.gov.pl

Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn

Materiały, raporty, dane statystyczne nt. sytuacji kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach życia społeczno-ekonomicznego.

www.monitoring.rownystatus.gov.pl

WenDo – samoobrona i asertywność dla kobiet i dziewczynek

„WenDo” oznacza „Drogę Kobiet”. Od zwykłej „samoobrony” WenDo różni się m.in. tym, jak wielkie znaczenie przywiązuje do asertywności. Wyraża się to przekonaniem, że nikt nie ma prawa naruszać naszych granic. Jednym z celów działania 16 trenerek WenDo w Polsce to m.in. przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet i dziewczynek.

www.wendo.org.pl

Zdobywanie funduszy

Fundacja im. Heinricha Bölla

Przedstawicielstwo w Polsce

ul. Podwale 13 lok. 210

00-252 Warszawa

tel.: 22 831 63 56, 22 635 79 23

hbs@boell.pl

www.boell.pl

Fundacja im. Friedricha Eberta

Przedstawicielstwo w Polsce

ul. Podwale 11

00-252 Warszawa

tel./faks: 22 831 13 03

biuro@feswar.org.pl

www.feswar.org.pl

Fundacja im. Stefana Batorego

ul. Sapieżyńska 10A

00-215 Warszawa

tel.: 22 536 02 00

faks: 22 536 02 20

batory@batory.org.pl

www.batory.org.pl

Krajowy Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego (KOSZEFS)

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81/83

00-834 Warszawa

tel.: 22 432 80 80

faks: 22 432 84 04, 22 432 86 20

koszefs@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

www.koszefs.pl

Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w Polsce 2004-2006

Krajowa Struktura Wsparcia

ul. Górnośląska 4a

00-444 Warszawa

tel.: 22 625 39 37

faks: 22 625 28 05

equal@cofund.org.pl

www.equal.org.pl

Punkt Informacyjny Funduszy Strukturalnych

Pl. Trzech Krzyży 3/5

00-507 Warszawa

pon. – pt. w godz. 10:00-15:00

tel.: 22 693 50 40, 22 693 50 55

www.fundusze-strukturalne.gov.pl

Regionalne Ośrodki Szkoleniowe Europejskiego Funduszu Społecznego (ROSzEFS)

województwo lubelskie

Forum Lubelskich Organizacji Pozarządowych

ul. Krakowskie Przedmieście 53
20-076 Lublin
tel.: 81 534 70 04
roszefs@roszefs.lublin.pl
www.roszefs.lublin.pl

Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie

ul. Mełgiewska 7/9
20-209 Lublin
tel.: 81 749 17 70, 81 749 17 77
faks: 81 749 32 13
roszefs@wsei.lublin.pl
www.wsei.lublin.pl

Lubelski Ośrodek Samopomocy

ul. Narutowicza 54
20-016 Lublin
tel.: 81 743 66 13
faks: 81 743 66 13
los@los.lublin.pl
www.los.lublin.pl

województwo mazowieckie

Stowarzyszenie BORIS

ul. Ogrodowa 50 lok. 1
00-876 Warszawa
tel./faks: 22 620 31 92, 22 22 890 94 49
roszefs@boris.org.pl
www.roszefs.boris.org.pl

Radomskie Centrum Przedsiębiorczości

ul. Kościuszki 1, I p.
26-600 Radom
tel.: 48 360 00 45
faks: 48 360 00 46
rcp1@radom.net
www.srcp.radom.pl

województwo świętokrzyskie

Świętokrzyska Agencja Rozwoju Regionu S.A.

ul. Głowackiego 4
25-365 Kielce
tel.: 41 344 33 16
sarr@sarr.org.pl
www.sarr.org.pl

województwo warmińsko-mazurskie

Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych

ul. Związku Jaszczurczego 17
82-300 Elbląg
tel./faks: 55 235 33 88, 55 236 27 16
eswip@eswip.elblag.pl
www.ewsip.elblag.pl

Nidzicka Fundacja Rozwoju „Nida”

Pl. Wolności 1
13-100 Nidzica
tel.: 89 625 22 26
faks: 89 625 43 37
roszefs@nida.pl
www.roszefs.nida.pl

Inne

Urząd Komitetu Integracji Europejskiej

Al. Ujazdowskie 9
00-918 Warszawa
www2.ukie.gov.pl

Fundacja Edukacji Ekonomicznej

Al. Jerozolimskie 30, II piętro
00-024 Warszawa
tel./faks: 22 828 06 71 lub 22 828 44 21/22
sekretariat@interklasa.pl
www.europa.edu.pl

Fundacja Fundusz Współpracy

ul. Górnośląska 4A
00 444 Warszawa
tel.: 22 622 84 64, 22 622 97 01
faks: 22 622 72 12
cofund@cofund.org.pl
www.cofund.org.pl

Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa

FAPA-CID
ul. Wspólna 30
00-930 Warszawa
faks: 22 623 19 99
cid@fapa.com.pl
www.fapa.com.pl

Kwartalnik Fundusze Europejskie

www.fundusze-europejskie.pl

Mechanizmy Finansowe Europejskiego Obszaru Gospodarczego

www.eog.gov.pl

Europejski Fundusz Społeczny

www.efs.gov.pl

Portal Organizacji Pozarządowych, serwis Fundusze

fundusze.ngo.pl

Program Specjalistów EURO-NGO

Wsparcie dla organizacji pozarządowych w pozyskiwaniu funduszy z Unii Europejskiej
www.euro-ngo.org.pl

Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce

Kompleksowe informacje na temat Programów Wspólnotowych
www.europa.delpol.pl

Informacje o organizacjach pozarządowych w Polsce, bazy danych organizacji

OŚKa – Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych

ul. Piękna 66 a, V piętro
00-672 Warszawa
tel./faks: 22 622 13 26, 22 622 78 02,
22 622 97 92
oska@oska.org.pl
www.oska.org.pl

Portal Organizacji Pozarządowych

www.ngo.pl

Portal www.kobiety.pl

www.kobiety.pl

Stowarzyszenie Klon/Jawor

ul. Szpitalna 5/5
00-031 Warszawa
tel.: 22 828 91 28
klon@klon.org.pl
www.klon.org.pl

System informacyjny organizacji pozarządowych Towarzystwo Wzajemnej Informacji

ul. Szpitalna 5/5, III piętro
00-031 Warszawa
tel.: 22 828 91 28
faks: 22 828 91 29
info@ngo.pl
infolinia: 0 801 646 719

Raport Banku Światowego Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?

siteresources.worldbank.org/INTPOLAND/
Resources/Gender_report_pl.pdf

rownosc.ngo.pl

Serwis internetowy dotyczący równości i przeciwdziałania dyskryminacji nie tylko ze względu na płeć.

Zawiera m.in. informacje z projektu „Równanie na równość”, którego celem było zwrócenie uwagi na problem równości płci w trzecim sektorze, i szerzej – w życiu publicznym w Polsce.

www.rownosc.ngo.pl

Równouprawienie w zatrudnieniu

www.rownouprawienie.info

Piosenki uczestniczek projektu ARKa

Grupa Północna na melodię „Płynie Wisła, płynie...”

Płynie ARKa płynie
A na niej Liderka /bis
A dopóki płynie
Kobieta nie zginie /bis

Zebrała do siebie
Kobiety z Północy /bis
Jak je wyszkoliła
Cały świat w ich mocy /bis

Podobnie działała
Na Południu kraju /bis
A trenerki nasze
Spokoju nie dają

Dla pełnego szczęścia
Spotkanie w Warszawie /bis
Gwiazdy feminizmu
Na żywo – na jawie!

Grupa Południowa na melodię „Lato, lato...”

Babo, babo bądź kobietą
idź do przodu jak rakietą
pchaj się wszędzie póki czas
żeby więcej było nas!

ref.
Już za parę lat, za lat parę
Będzie babski kraj i parlament
Pożegnamy chłopów bo...
Baby zawsze górą są!

Zobaczymy się w fundacji OŚKa!

Teksty piosenek powstały podczas zajęć warsztatowych.

Minipodręcznik o polityce równościowej powstał w ramach realizowanego przez Fundację OŚKa projektu „Akademia Równości Kobiet”, czyli ARKa, współfinansowanego przez Fundusz Inicjatyw Obywatelskich.

Od września do grudnia 2005 roku spotykałyśmy się z sołtyskami, radnymi, burmistrzyniami i liderkami społecznymi z sześciu województw: lubelskiego, mazowieckiego, podlaskiego, podkarpackiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego. Uczyłyśmy się, jak sprawić, aby więcej kobiet angażowało się w życie publiczne, aby interesy kobiet były w większym stopniu reprezentowane w polityce i przedsięwzięciach na szczeblu lokalnym.

ISBN 83-909820-0-5



www.oska.org.pl