



Schemat strategii dotyczących polityki płci

**Grupa docelowa/
grupy docelowe:**

Grupy kierujące/sterujące, kadra kierownicza, multiplikatorki i multiplikatorzy

W przypadku dłuższych treningów genderowych lub szkoleń: wszystkie grupy zatrudnionych

Cel:

Wsparcie w określeniu własnego stanowiska w kwestii poszczególnych strategii dotyczących polityki płci; Sprawdzenie stanu posiadanej wiedzy i informacji

Metoda:

Praca w (jednopłciowych) grupach, opracowanie materiału informacyjnego

Zadanie:

Zestawcie na tablicy najważniejsze Waszym zdaniem punkty na temat strategii gender mainstreaming dotyczących polityki płci, wsparcia kobiet i managing diversity!

W razie potrzeby korzystajcie z materiału informacyjnego w załączniku!

	Cele	Kluczowe zagadnienia	Uwagi
Gender mainstreaming			
Wsparcie kobiet			
Managing diversity			



Ćwiczenia > Określenie punktów ciężkości stanowiska: strategie dotyczące polityki płci > Schemat strategii dotyczących polityki płci

- Ocena:**
- Prezentacja wyników, porównanie ze schematem
 - Pytania
 - Różnice i cechy wspólne wyników (jednopłciowych) grup roboczych
 - Stwierdzenie „niejednoczesności” pomiędzy grupami mężczyzn i kobiet? Różnice pomiędzy odnośnymi krajami?
- Czas trwania:** Od 45 do 60 minut na grupy robocze (w zależności od posiadanej już wiedzy), 45 minut na plenum
- Materiały:** Na każdą grupę roboczą przypada tablica ze schematem, grube pisaki.
Materiały informacyjne na temat trzech strategii.
- Uwaga:**
- Pomoc(e):** Arkusz pracy z zadaniem do wykonania/schemat i materiały informacyjne



Ćwiczenia > Określenie punktów ciężkości stanowiska: strategie dotyczące polityki płci > Schemat strategii dotyczących polityki płci

Arkusz pracy: Określenie punktów ciężkości stanowiska w kwestii strategii dotyczących polityki płci

Zadanie

Zestawcie na tablicy najważniejsze Waszym zdaniem punkty na temat strategii gender mainstreaming dotyczących polityki płci, wsparcia kobiet i managing diversity!

W razie potrzeby korzystajcie z materiału informacyjnego!

Schemat w celu przeprowadzenia oceny

Strategie	Cele	Kluczowe zagadnienia	Uwagi
Gender mainstreaming			
Wsparcie kobiet			
Managing diversity			



Materiał informacyjny dotyczący gender mainstreaming

Gender mainstreaming jest wprowadzoną przez Unię Europejską Traktatem Amsterdamskim (1997) strategią polityczną mającą za cel realizację demokracji płci i obejmującą wszystkie obszary działalności politycznej i społecznej. Strategia gender mainstreaming jest wiążąca dla wszystkich państw członkowskich.

Celem jest uwzględnienie równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach działalności politycznej i we wszystkich politycznych procesach decyzyjnych i działaniach. Odpowiedzialność za równość szans spoczywa tym samym na wszystkich osobach biorących udział w życiu politycznym oraz na wszystkich ministerstwach, a nie tylko na właściwym Ministerstwie ds. Kobiet. Działanie to powinno objąć każdą płaszczyznę odpowiedzialności zarówno w życiu politycznym, jak i w strukturach administracyjnych. Odpowiedzialność za politykę zgodną ze specyfiką płci przechodzi zasadniczo na poszczególne resorty fachowe.

Definicja: „Gender mainstreaming polega na (re)organizacji, poprawie, rozwoju i ewaluacji procesów decyzyjnych po to, aby umożliwić osobom obojga płci biorącym udział w życiu politycznym równoważne spojrzenie na kobiety i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i na wszystkich płaszczyznach.” (Rada Europy 1998)

Gender mainstreaming jest tym samym strategią zmierzającą do realizacji celów polityki równouprawnienia. Z jednej strony należy nadal na płaszczyźnie politycznej prowadzić rozmowy na temat celów i wyobrażeń dotyczących tej polityki, z drugiej zaś strony właściwe resorty fachowe lub ministerstwa muszą się porozumieć w kwestii podstawowego pytania, co dla ich obszaru działania oznacza sprawiedliwość płci lub demokracja płci.

Marianne Weg opisuje w swoim nie opublikowanym rękopisie („Gender mainstreaming jako metoda polityczna służąca demokracji płci”) korzyści płynące z implementacji strategii gender mainstreaming:

- Promowane są demokracja i sprawiedliwość społeczna: w ten sposób osiąga się nową jakość społecznej innowacji.
- Zwiększa się efektywność polityki równouprawnienia: wszystkie polityczne decyzje i działania są poszerzone o kwestie wyrównania szans, a za realizację odpowiedzialne są wszystkie podmioty uczestniczące w procesie „top-down”.
- Zmniejszane są istniejące niedogodności dla obu¹ płci.

¹ Weg podkreśla, że chodzi o *obie* płcie. Na tle debat o konstrukcji i dekonstrukcji (Queer, Transgender, etc.) uważamy za słuszniejsze mówienie o *wszystkich* płciach. Nie dochodzi w ten sposób do przewagi poglądów dichotomicznych / biologicznych i zostaje wyraźnie podkreślone, że „płeć jest konsekwentnie traktowana jako kategoria społeczna” (Frey 2004, 41).



Ćwiczenia > Określenie punktów ciężkości stanowiska: strategie dotyczące polityki płci > Schemat strategii dotyczących polityki płci

- Działania zmierzające do wprowadzenia równouprawnienia stają się wydajniejsze, ponieważ aspekty gender są ujęte w nich od samego początku: prewencja jest (finansowo) korzystniejsza niż późniejsze likwidowanie powstałych niedogodności; jest to rozsądne z punktu widzenia ekonomii: zmiana struktury ekonomicznej jest efektywniej promowana.
- Gender mainstreaming opiera się na zasadzie „top-down”, która oznacza przede wszystkim, że odnośna kadra kierownicza musi zdecydować o tym, że powinno się zastosować strategię gender mainstreaming. Musi ona wspólnie określić cele, ustanowić priorytety działania i udostępnić zasoby, ponieważ to właśnie w zakresie jej odpowiedzialności leży realizacja i zastosowanie gender mainstreaming.



Ćwiczenia > Określenie punktów ciężkości stanowiska: strategie dotyczące polityki płci > Schemat strategii dotyczących polityki płci

Materiał informacyjny dotyczący wsparcia kobiet

Wsparcie kobiet oznacza wprowadzenie dzięki odpowiedniej polityce dotyczącej kobiet równych praw podstawowych. Wsparcie kobiet stało się strategią promującą idee równouprawnienia w niemieckiej administracji. Polityka wsparcia kobiet opiera się na analizie niedogodności, to znaczy założeniu, że kobiety są pokrzywdzone. Na podstawie tej analizy opracowuje się etapy działań w celu likwidacji niedogodności na korzyść pokrzywdzonych w ramach danej struktury kobiet.

Określony, procentowy udział kobiet w obsadzie stanowisk, wzmocnienie kompetencji i zdolności przeforsowania swoich racji lub siły przebicia w znaczeniu zasady empowerment – to instrumenty powstałe w wyniku instytucjonalnej i samorządnej polityki dotyczącej kobiet, za pomocą których wewnątrz organizacji oraz na płaszczyźnie polityczno-społecznej możliwe staje się osiągnięcie równego traktowania kobiet.

Opracowane zostały zarówno samorządne, jak i zintegrowane zasady wsparcia kobiet, które właśnie w przypadku polityczno-rozwojowego wsparcia, w ramach którego popiera się specyficzne projekty i inicjatywy dotyczące kobiet oraz organizacje kobiece, mają już długoletnią tradycję.

Celem jest wzmocnienie kobiet oraz rozwój „władzy” kobiet i odmiennych „ośrodków władzy”. Punktem wyjścia staje się analiza społecznych nierówności, które w szczególności dotyczą kobiet, jak np. podział pracy w zależności od płci, dostęp do zasobów, możliwości partycypacji itp. Wsparcie kobiet i polityka dotycząca kobiet stawiają tym samym interesy kobiet w centrum uwagi, korygując często równocześnie lub po jakimś czasie inne polityczne działania.

Z ramienia instytucji wsparcie kobiet jest realizowane z reguły przez pełnomocnika ds. kobiet lub pełnomocnika ds. równouprawnienia. Jego pozycja wewnątrz organizacji często budzi kontrowersje, jest wyśmiewana, nie jest traktowana poważnie lub w najlepszym przypadku jest traktowana obojętnie.

Określenie „wsparcie kobiet” nabrało negatywnego znaczenia. „Być kobietą” w dzisiejszych czasach nie kryje już samo w sobie niedogodności, które można usunąć przez działania wspierające. Kobiety są kompetentne, mogą pełnić funkcje reprezentacyjne, mają osiągnięcia i siłę oddziaływania. Sprzeciw budzi także określenie równouprawnienia. Za bardzo świat pracowników i pracodawców jest zdominowany przez mężczyzn, dlatego też kobiety – a także niektórzy mężczyźni – nie akceptują takiego stanu rzeczy i chcą go zmienić.



Ćwiczenia > Określenie punktów ciężkości stanowiska: strategię dotyczące polityki płci > Schemat strategii dotyczących polityki płci

Pod pojęciem wewnętrznego wsparcia kobiet rozumie się świadome i celowe, właściwe dla danej organizacji planowanie i politykę personalną, której założeniem jest, poprzez skoncentrowanie się na kobietach, bardziej wydajne korzystanie z zasobów kadrowych. Polityczno-kadrowe działania to: ubieganie się o właściwy personel, wybór personelu, przyjęcie personelu, kształcenie, doksztalcanie, awansowanie, rozwój personelu i stworzenie koniecznych organizacyjnych warunków ramowych. Powyższe polityczno-kadrowe działania są wspierane np. przez określony, procentowy udział kobiet w obsadzie stanowisk.

Zewnętrzne wsparcie kobiet wiąże się z uwzględnieniem w działalności politycznej specyficznych aspektów dotyczących kobiet. Podstawę stanowi z reguły zasada niedogodności, to znaczy, że dyskryminacja nie oznacza tylko świadomego, otwartego pokrzywdzenia poszczególnych kobiet, ale także pokrzywdzenia w ramach określonych struktur, co skutkuje tym, że kobiety mają mniejsze szanse niż mężczyźni. Celem wsparcia kobiet jest zatem osiągnięcie równych praw, obowiązków i szans dla kobiet w miejscu pracy. Zrównanie pozycji kobiet i mężczyzn powinno stać się stanem normalnym.



Materiał roboczy: diversity management²

„Diversity” można zdefiniować jako różnorodność tego, czym ludzie różnią się między sobą lub, w czym są podobni, a więc jest to suma różnic lub cech wspólnych. W centrum uwagi stoją indywidualne różnice między ludźmi.

Pojęcie „diversity” oznacza międzynarodowo strategię w celu utrzymania gospodarczej, kulturowej i społecznej różnorodności. Założenie to zostało wprowadzone do rozwoju kadr przedsiębiorstw jako „diversity management”, a także opisane w literaturze. Celem diversity management jest optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich.

Diversity management i gender mainstreaming mają niektóre aspekty wspólne: obie strategie opierają się na zróżnicowanym spostrzeganiu, ponieważ „gender” określa płeć jako cechę strukturalną obok przynależności etnicznej lub pochodzenia, orientacji seksualnej, pozycji społecznej, uzdolnienia lub upośledzenia; obie określają społeczne struktury, które tworzą ludzie; obie mogą działać przeciwko dyskryminacji.

Jak wynika z dotychczasowej praktyki diversity management i gender mainstreaming różnią się jednak znacząco między sobą:

- Celem gender mainstreaming jest nie tylko unowocześnienie, ale także przede wszystkim zrównanie kobiet i mężczyzn w ich różnorodności. Natomiast diversity management wyraźnie wysuwa na plan pierwszy ekonomiczne korzyści;
- Diversity management nie zawsze jest jednoznacznie ukierunkowane na dyskryminację, podczas gdy gender mainstreaming zajmuje się wszelkimi przejawami dyskryminacji kobiet i mężczyzn;
- Diversity management kieruje się przeważnie w pierwszej kolejności wymogami ekonomicznymi i celami przedsiębiorstwa, podczas gdy gender mainstreaming może wpływać na te cele i zmieniać je;
- Diversity management nie jest przeważnie traktowane jako zadanie wspólne, podczas gdy gender mainstreaming pojmuje systematyczne akceptowanie różnorodności, tak samo jak ukierunkowanie na równouprawnienie jako zadania wspólne, dla wszystkich.

² Źródło: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/ziele.did=16586.html> (Zapytanie: 30.9.2005)



Ćwiczenia > Określenie punktów ciężkości stanowiska: strategie dotyczące polityki płci > Schemat strategii dotyczących polityki płci

Gender mainstreaming i diversity management można ze sobą rozsądnie połączyć, jeżeli diversity management występuje wyraźnie przeciwko dyskryminacji i uznaje „gender” obok innych społecznych cech strukturalnych jako istotną kategorię kształtującą dziś społeczeństwo. Dlatego też cele, które dotychczas były realizowane przez diversity management, powinny ulec rozbudowaniu.

Diversity określa mozaikę ludzi, którzy w swoje własne środowisko pracy wnoszą jako kapitał różnorodność doświadczeń życiowych i zawodowych, poglądów i wartości. Celem diversity management jako strategii rozwoju personelu jest właściwe postrzeganie tych różnic i ich świadome uznanie tak, aby można było je wykorzystać celem osiągnięcia sukcesu gospodarczego. Gospodarka próbuje za pomocą diversity management wykorzystać produktywnie różnorodność zasobów ludzkich danego przedsiębiorstwa w celu doprowadzenia do sukcesu gospodarczego.

Diversity management stanowi zatem w pierwszym rzędzie strategię mającą na celu zwiększenie wydajności i konkurencyjności przedsiębiorstwa.