



***GENDER MAINSTREAMING WE WSPÓŁPRACY ROZWOJOWEJ***

**Praktyczny podręcznik**

**Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality  
lipiec 2010**



<b>Wstęp</b> .....	3
<b>Słowniczek</b> .....	4
<b>Wprowadzenie do kwestii genderowych i rozwojowych</b> .....	5
Równość płci jako kwestia praw człowieka .....	6
Równość płci jako sposób na redukcję ubóstwa .....	7
Dwojakié podejście do osiągnięcia równości płci.....	8
<b>Równość szans w organizacji</b> .....	10
<i>Gender mainstreaming</i> w procesach organizacji.....	10
Przykłady podstawowych obszarów analizy genderowej organizacji.....	11
<b><i>Gender mainstreaming</i> – etapy cyklu projektowego</b> .....	12
Identyfikacja – genderowa analiza ubóstwa.....	12
Formułowanie projektu.....	16
Wdrażanie i monitorowanie.....	17
Ewaluacja .....	17
<b>Wskaźniki genderowe</b> .....	18
<b>Wnioski</b> .....	19
<b>Dalsze źródła informacji</b> .....	20
Kwestie genderowe i rozwój w Czechach.....	20
Kwestie genderowe i rozwój na szczeblu międzynarodowym.....	21

Centrum ProEquality to *think tank* mający na celu propagowanie równości szans kobiet i mężczyzn oraz wzmocnienia pozycji kobiet zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym. Powstało w 2008 roku w oparciu o doświadczenie i zasady Otwartego Społeczeństwa (Otevřená společnost), poprzednika obecnego *think tanku*.

Otwarte Społeczeństwo to organizacja pozarządowa non-profit, przyczyniająca się do umacniania społeczeństwa obywatelskiego w Czechach poprzez opracowywanie takich zasad i promowanie takiej polityki, których podstawę stanowią normy praworządnego kraju demokratycznego oraz prawa człowieka.

Niniejsza publikacja została wydana w ramach cyklu tematycznego „Gender and Development” (Gender i rozwój). Autorkami są Mila O’Sullivan i Petra Kubálková (część „Równość szans w organizacji”). Pragną wyrazić swoją głęboką wdzięczność Sylvě Horákovéj za możliwość odwiedzenia terenów projektów prowadzonych przez organizację charytatywną „Charita ČR” w Gruzji, a także Blance Šimůnkovej za specjalistyczne rady.



*Niniejszy podręcznik został opublikowany przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej. Za treści w nim zawarte wyłączną odpowiedzialność ponosi autor oraz Koalicja KARAT i w żadnym wypadku nie należy uważać ich za odzwierciedlające stanowisko Unii Europejskiej.*

Podręcznik ten ma pomóc w znalezieniu właściwego sposobu włączania perspektywy genderowej (*gender mainstreaming*) do projektów humanitarnych i rozwojowych<sup>1</sup> prowadzonych przez organizacje pozarządowe oraz w działalność tych organizacji. Powstał w ramach projektu *“Through Their Eyes, Through Ours. Raising public awareness about development problems faced by women from developing countries in the EU Eastern Neighbourhood, Balkans and Central Asia”*, koordynowanego przez Koalicję KARAT<sup>2</sup>. Jedną z części tego projektu był wyjazd badawczy do Gruzji, mający na celu zbieranie danych związanych z kwestiami równości płci. Podczas badań zweryfikowano podstawowe kroki procesu *gender mainstreaming* (szczególnie możliwość zastosowania pytań testowych w każdej części cyklu projektowego). Następnie zweryfikowane dane włączono do tej publikacji. Nie odnosi się ona jednak wyłącznie do Gruzji, ale stanowi ogólny podręcznik poświęcony *gender mainstreamingowi* w projektach rozwojowych.

Chociaż równość płci ma kluczowe znaczenie dla rozwoju (co wyjaśniono także w niniejszym podręczniku, w części zatytułowanej „Wprowadzenie do kwestii genderowych i rozwojowych”), faktyczny *gender mainstreaming* w różnych działaniach rozwojowych w Czechach nadal znajduje się w fazie wstępnej. Głównym bodźcem do opracowania tego podręcznika był fakt, że czeskim organizacjom pozarządowym działającym na polu współpracy rozwojowej zawsze brakowało pewnych instrumentów włączania kwestii równouprawnienia i równości płci do swoich projektów. Co więcej, nie istniały żadne podręczniki, które zaspokołyby ich potrzeby.

Niniejszy podręcznik obejmuje dwa aspekty *gender mainstreaming*. Należy uwzględnić oba, aby konsekwentnie wprowadzać w życie zasadę równości płci. Pierwszym z tych aspektów jest wrażliwość na kulturową tożsamość płci (*gender sensitivity*) oraz równość szans w organizacji. Drugi dotyczy rozpoznawania kwestii *genderowych* w rozwojowych i humanitarnych działaniach organizacji. Te dwa aspekty są ze sobą nierozzerwalnie związane. A zatem bezwzględnie należy uwzględnić zagadnienia dotyczące równości płci zarówno w przypadku procesów wewnętrznych, jak i zewnętrznych działań organizacji.

Pozostałe części podręcznika to ogólne wprowadzenie do tematu *genderowego* aspektu rozwoju, słowniczek podstawowych terminów oraz przegląd dalszych źródeł informacji. Dokumenty źródłowe w języku angielskim i czeskim, zawierające różne analizy, można znaleźć w dziale „Dalsze źródła informacji”. Najważniejsze z nich to: „Gender Policy”, dokument opracowany przez organizację charytatywną „Charita ČR”; „The Manual for Gender Auditors”; podręcznik „Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation”, opracowany przez Komisję Europejską; oraz podręcznik „Gender Mainstreaming in Practice”.

<sup>1</sup> W tekście pojawia się także termin „projekty rozwojowe”, który obejmuje także projekty humanitarne.

<sup>2</sup> Członkami Koalicji KARAT są kobiece/genderowe organizacje pozarządowe z Europy Środkowej i Wschodniej oraz z krajów członkowskich Wspólnoty Niepodległych Państw. Więcej informacji na stronie: [www.karat.org](http://www.karat.org).

### **PŁEĆ**

odnosi się do biologicznych różnic między kobietami i mężczyznami.

### **GENDER**

czyli płeć społeczno-kulturowa (kulturowa tożsamość płci). Dotyczy różnic między kobietami i mężczyznami z socjologicznego punktu widzenia. Są to głównie różnice w zachowaniach kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, zarówno w życiu prywatnym, jak i w pracy, szkole itd.

### **RÓWNOŚĆ PŁCI**

oznacza, że kobietom i mężczyznom przysługują równe prawa, równe szanse i wolność wyboru. Ponadto równość płci oznacza, że nikt nie może narzucać żadnych ról płciowych (genderowych) ani kobietom, ani mężczyznom.

### **GENDER MAINSTREAMING**

to strategia mająca na celu osiągnięcie równości płci. Oznacza włączenie perspektywy genderowej do głównego nurtu działalności na dwóch poziomach:

1. do polityki, programów i projektów danej firmy (organizacji);
2. do konkretnych działań mających na celu uwłasnowolnienie kobiet (*women's empowerment*).

### **UWŁASNOWOLNIENIE KOBIEC (WOMEN'S EMPOWERMENT)**

czyli wzmocnienie pozycji kobiet i ich poczucia własnej wartości. Wiąże się ze zdobyciem przez kobiety zdolności kontrolowania własnego życia. Oznacza umożliwienie kobietom efektywniejszego korzystania z ich praw i umiejętności oraz zapewnienie im lepszego dostępu do różnych zasobów (politycznych, ekonomicznych, informacyjnych itd.) i większej kontroli nad nimi.

### **PERSPEKTYWA GENDEROWA**

oznacza konieczność analizowania planu działań rozwojowych z punktu widzenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn, w celu uwzględnienia ich potrzeb, priorytetów i doświadczeń.

### **RELACJE MIĘDZY PŁCIAMI**

(ang. *gender relations*) wiążą się z podziałem władzy między kobietami a mężczyznami w życiu rodzinnym lub w szkole, na rynku pracy, w polityce itd. Relacje między płciami nie są statyczne, lecz stale się zmieniają w wyniku rozwoju gospodarczego, zmian legislacyjnych lub politycznych oraz pod wpływem czynników społecznych i kulturowych.

### **GENDEROWA ANALIZA UBÓSTWA**

oznacza konieczność analizowania ubóstwa z perspektywy genderowej. Wiąże się z wyjaśnianiem powodów i konsekwencji istniejących nierówności między płciami, odmiennych potrzeb, priorytetów i doświadczeń kobiet i mężczyzn. Celem takiej analizy jest włączenie płynących z niej wniosków do planowanego projektu, co ma wywrzeć pozytywny wpływ na obie płcie i zmniejszyć dzielące je dysproporcje. Analiza ta opiera się na danych ilościowych i jakościowych; należy ją przeprowadzić przed planowaniem danego projektu.

„Przyznanie kobietom pełnych praw, ich uwłasnowolnienie oraz integracja w oparciu o zasadę równości we wszystkich sferach społeczeństwa, wraz z możliwością ich uczestnictwa w procesach decyzyjnych, to fundamentalne warunki osiągnięcia równości, rozwoju i pokoju”.

Pekińska Platforma Działania, ONZ, 1995

Dyskryminacja kobiet wynikająca z tradycji (obrzezanie kobiet, wydawanie ich za mąż w zbyt młodym wieku, łamanie praw reprodukcyjnych i seksualnych, przemoc w rodzinie itd.), wysoka śmiertelność matek, obciążenie nieodpłatnymi pracami domowymi, brak równości w dostępie do rynku pracy lub zasobów ekonomicznych, a także brak równych możliwości w polityce to tylko niektóre z niezliczonych przykładów nadal występujących nierówności między płciami,

### ZWIĄZEK MIĘDZY KWESTIAMI GENDEROWYMI A ROZWOJEM

- Co roku ponad pół miliona kobiet i dziewcząt umiera podczas ciąży lub porodu, a 3,7 miliona niemowląt umiera w ciągu pierwszych 28 dni życia.
- Wysokiej umieralności matek można by zapobiec w około 80% przypadków, gdyby wszystkie kobiety miały dostęp do podstawowej opieki zdrowotnej.
- 82 miliony dziewcząt w wieku 10-17 lat żyjących w krajach rozwijających się wyjdzie za mąż przed skończeniem 18 roku życia.
- Kobiety wkładają 90% swoich dochodów w swoje gospodarstwo domowe, zaś mężczyźni – tylko 30-40% swoich dochodów.

Źródło: UNDP, World Economic Forum

hamujących rozwój społeczny i utrudniających walkę z ubóstwem. Ponadto w krajach dotkniętych kataklizmami lub konfliktami problemy związane z równością płci mogą przerodzić się w inne poważne formy łamania praw człowieka, takie jak przemoc seksualna bądź psychiczna. Mimo wielu wysiłków na skalę międzynarodową, podejmowanych głównie przez Organizację Narodów Zjednoczonych, nadal istnieje duża rozbieżność między formalnymi zobowiązaniami a ich realizacją. Okazuje się, że bez uwzględnienia aspektu genderowego (płci społeczno-kulturowej) przy planowaniu współpracy rozwojowej nie będą przestrzegane ani prawa człowieka, ani międzynarodowe normy i zobowiązania w zakresie walki z ubóstwem. To podstawowy argument przemawiający za procesem *gender mainstreaming*.

Ponieważ zasady równości płci są zazwyczaj łamane w przypadku kobiet, pojęcie „gender” (płci społeczno-kulturowej) odnosi się głównie do płci żeńskiej. Trzeba jednak podkreślić, że pojęcia tego nie należy traktować jako terminu o znaczeniu zbliżonym do słowa „kobieta”. Kwestie genderowe i równość płci dotyczą zarówno kobiet, jak i mężczyzn w społeczeństwie jako całości. Ponadto równość płci nie oznacza, że w projekcie musi uczestniczyć tyle samo mężczyzn, co kobiet, ani że kobiety i mężczyźni mają być dokładnie tacy sami lub bardzo podobni. Chodzi o równość pod względem praw, możliwości, uczestnictwa w podejmowaniu decyzji i dostępu do zasobów oraz kontroli nad nimi. Kobiety i mężczyźni prowadzą inne życie. Różna też będzie ich codzienna rzeczywistość. Trzeba więc przeanalizować i opisać tę rzeczywistość i wziąć ją pod uwagę przy planowaniu działań rozwojowych. Aby można było zrealizować zasady równości płci, konieczne jest przeanalizowanie planu każdego projektu rozwojowego z perspektywy

genderowej (z punktu widzenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn) i uwzględnienie wniosków z takiej analizy na każdym etapie projektu. Należy też pracować nad konkretnymi projektami mającymi na celu poprawę statusu kobiet (uwłasnowolnienie – *women's empowerment*).

---

## RÓWNOŚĆ PŁCI JAKO KWESTIA PRAW CZŁOWIEKA

Zagadnienia równości płci i praw kobiet są uwzględnione w wielu międzynarodowych porozumieniach i instrumentach. Dokumentem o zasadniczym znaczeniu jest „Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet”, podpisana w 1979 roku. Stanowi ona międzynarodową normę prawną dotyczącą praw kobiet. Następnym ważnym dokumentem jest Deklaracja Wiedeńska, podpisana w 1993 roku, w której podkreśla się, że „prawa kobiet i dziewcząt stanowią niezbywalną, integralną i nieodłączną część powszechnych praw człowieka”. Na IV Światowej Konferencji w Sprawie Kobiet w Pekinie w 1995 roku zdefiniowano najszerze ramy prawne dotyczące praw kobiet. Była to mianowicie Pekijska Platforma Działania, przyjęta przez 189 państw członkowskich ONZ. W dokumencie tym przedstawiono program uwłasnowolnienia kobiet. Pekijska Platforma Działania jest najbardziej kompleksowym i najobszerniejszym dokumentem dotyczącym zastosowania *gender mainstreaming*. Inne istotne kroki podjęte na skalę światową to Milenijne Cele Rozwoju, które potwierdzają wagę kwestii genderowych i rozwojowych. Cel nr 3 zdefiniowano jako wspieranie równości płci i uwłasnowolnienia kobiet. Inne cele łączą się ściśle ze sprawami genderowymi (cel nr 4: ograniczenie umieralności dzieci; cel nr 5: poprawa zdrowia matek; cel nr 6: walka z HIV/AIDS). Przekrojowy *gender mainstreaming* jest konieczny do osiągnięcia wszystkich wyżej wymienionych celów. Do istotnych instrumentów należą także rezolucje Rady Bezpieczeństwa Narodów Zjednoczonych dotyczące roli kobiet w negocjacjach pokojowych i gwarancjach bezpieczeństwa, a mianowicie rezolucja nr 1325 w sprawie kobiet, pokoju i bezpieczeństwa oraz powiązane z nią regulacje (rezolucje nr 1820, nr 1888, nr 1889).

Jeśli chodzi o zobowiązania Unii Europejskiej, „Konsensus europejski w sprawie rozwoju” (2005) traktuje uwłasnowolnienie kobiet jako klucz do wszelkiego rozwoju. Dokument podkreśla, że równość płci powinna stanowić fundamentalną część każdej strategii politycznej. Decyzje Rady Unii Europejskiej dotyczące równości kobiet i mężczyzn oraz wzmocnienia pozycji kobiet we współpracy rozwojowej (2007) zawierają odwołania do „Konsensusu europejskiego w sprawie rozwoju”. Innym istotnym dokumentem jest raport Komisji Europejskiej pt. „Równość płci i uwłasnowolnienie kobiet we współpracy rozwojowej” („Gender Equality and Women's Empowerment in Development Cooperation”) (2007). Oba te dokumenty prezentują dwojaki sposób podejścia: traktowanie *gender mainstreamingu* jako zasady przekrojowej oraz podejmowanie konkretnych działań mających na celu wzmocnienie pozycji kobiet. Najnowszym instrumentem na szczeblu unijnym jest Plan Działania na okres 2010-2017, dotyczący równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet. Dokument ten uznawany jest za instrument operacyjny Unii Europejskiej oraz jej krajów członkowskich i ma na celu wprowadzenie w życie zasady równości płci we współpracy z państwami partnerskimi.

Czechy zobowiązały się do przestrzegania zasad z wyżej wymienionych instrumentów. W czeskich dokumentach koncepcyjnych dotyczących zagranicznej współpracy rozwojowej kwestie genderowe są traktowane jako zasada przekrojowa. „Koncepcja zagranicznej współpracy rozwojowej Republiki Czeskiej na lata 2010-2017” podkreśla, że Czechy dołożą starań, aby uwzględnić równość płci na dwóch poziomach. Pierwszy (przekrojowy) dotyczy *gender mainstreamingu* w planach współpracy rozwojowej i na każdym etapie cyklu projektowego. Drugi (tematyczny) wiąże się z konkretnymi projektami mającymi na celu wzmocnienie pozycji kobiet<sup>3</sup>.

Zobowiązania w zakresie równości płci dotyczą nie tylko szczebla rządowego, ale także innych uczestników współpracy rozwojowej, w tym organizacji pozarządowych. Poza wdrażaniem projektów społeczność międzynarodowa kontroluje również wywiązywanie się ze zobowiązań, a także pomaga w planowaniu prowadzonej polityki. Przykładem takich akcji społecznych jest Gender Equality Architecture Reform, czyli kampania na rzecz utworzenia nowego podmiotu w ONZ, zajmującego się kwestiami równości płci, a także strategia europejskiej platformy CONCORD<sup>4</sup> na okres 2009-2016, podkreślająca znaczenie kwestii genderowych w rozwoju.

W krajach będących adresatami pomocy rozwojowej powyższe instrumenty także są ważnym środkiem obrony praw kobiet i wprowadzania zmian mających na celu zwiększenie równości płci. Na przykład organizacje kobiece w Gruzji postrzegają „Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet” jako główne ramy, na których opierają swoje projekty. Artykuł 14 Konwencji ma zastosowanie w przypadku interwencji na obszarach wiejskich. Opisuje on status, potrzeby i rolę kobiet zamieszkujących takie obszary. Na przykład punkt 14g podkreśla konieczność zapewnienia kobietom „dostępu do pożyczek i kredytów rolniczych, niezbędnego sprzętu, odpowiedniej technologii i tych samych procedur w przypadku reform rolnych lub programów zasiedlania ziem”.

---

## **RÓWNOŚĆ PŁCI JAKO SPOSÓB NA REDUKCJĘ UBÓSTWA**

Nierówności między płciami to poważna przeszkoda w redukcji ubóstwa i zapewnieniu zrównoważonego rozwoju. Kobiety stanowią większość ludzi ubogich na świecie, nie da się więc walczyć z ubóstwem pomijając płeć, która cierpi najbardziej. W krajach Globalnego Południa<sup>5</sup> nierówności między płciami dotyczą wszystkich aspektów ubóstwa, takich jak niewystarczająca opieka zdrowotna, brak równości w dostępie do edukacji i zasobów (np. do ziemi, mikrokredytów), brak równości szans na rynku pracy oraz ograniczone możliwości uczestniczenia w polityce. Ubóstwo wiąże się także z wiekiem, pochodzeniem etnicznym, przynależnością do

---

<sup>3</sup> „Koncepcja zagranicznej współpracy rozwojowej Republiki Czeskiej na lata 2010-2017” (w jęz. czeskim), Ministerstwo Spraw Zagranicznych, s. 19,

[http://www.mzv.cz/public/5b/5c/67/501254\\_391744\\_Koncepcje\\_ZRS.doc](http://www.mzv.cz/public/5b/5c/67/501254_391744_Koncepcje_ZRS.doc) .

<sup>4</sup> Europejska Konfederacja Organizacji Pozarządowych na rzecz Pomocy i Rozwoju.

<sup>5</sup> Kraje rozwijające się.



określonej kasty, statusem społecznym itd. Nierówności między płciami można także obserwować w powyższych grupach.

Kobiety i mężczyźni doświadczają ubóstwa w różny sposób. Mają także inne potrzeby i pomysły na radzenie sobie z biedą. Aby zwiększyć pozytywny wpływ projektów rozwojowych na redukcję ubóstwa, należy w tych działaniach uwzględnić cel równości płci i nie zapominać o potrzebach, doświadczeniach i priorytetach zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Okazuje się, że kobiety, które mogą korzystać ze swoich praw, są lepiej wykształcone, zdrowsze i mają większe szanse na rynku pracy oraz lepszy dostęp do zasobów. Ponadto skutki poprawy sytuacji kobiet będą widoczne w następnych pokoleniach. Na przykład im lepiej wykształcona jest kobieta, tym mniej ma dzieci. Jej dzieci są zdrowsze i lepiej odżywione. Wykształcona kobieta najprawdopodobniej zapewni dzieciom dobrą edukację, co pomoże w pokonaniu międzypokoleniowego problemu ubóstwa. Zaangażowanie kobiet w gospodarkę przynosi poprawę sytuacji finansowej ich rodzin, ponieważ kobiety inwestują większość swoich dochodów w swoje gospodarstwo domowe.

---

## DWOJAKIE PODEJŚCIE DO OSIĄGANIA RÓWNOŚCI PŁCI

Główną strategią prowadzącą do osiągnięcia równości płci jest *gender mainstreaming*, czyli włączanie perspektywy genderowej (płci społeczno-kulturowej) do projektu/polityki/programu na dwóch poziomach. Pierwszy dotyczy przekrojowego tematu obecnego w projektach/polityce/programach, drugi zaś odnosi się do podejmowania konkretnych działań mających na celu uwłasnowolnienie kobiet. Potrzebę wprowadzenia takiego dwojakiego podejścia zdefiniowano po raz pierwszy w Pekińskiej Platformie Działania. *Gender mainstreaming* nie ogranicza się jednak wyłącznie do projektów. Strategię tę można realizować pod warunkiem, że w polityce organizacji zostaną wdrożone zasady równych szans, na przykład w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi lub w dokumentach strategicznych.

**Przekrojowe wdrażanie strategii *gender mainstreaming*** w projekcie wymaga włączenia jej do wszystkich etapów cyklu projektowego, a także do analizy ubóstwa. Płeć społeczno-kulturową jako kwestię przekrojową należy uwzględnić we wszystkich rodzajach projektów rozwojowych, mimo że niekiedy zagadnienie to może wydawać się nieistotne, chociażby w przypadku projektów dotyczących ochrony środowiska lub infrastruktury. Na przykład przy budowie szkoły należy ustalić, czy planowana lokalizacja nowej placówki jest odpowiednia dla miejscowych dziewcząt i chłopców z perspektywy kulturowej, społecznej oraz z punktu widzenia bezpieczeństwa. Istotne jest także, by szkoła powstała na bezpiecznym i łatwo dostępnym terenie. Ponadto powinna zapewnić dziewczętom odpowiednie miejsca do celów higieny osobistej.

Ze względu na utrzymujący się niekorzystny status kobiet, bardzo duże znaczenie podejmowanie **projektów mających na celu uwłasnowolnienie kobiet (*women's empowerment*)**. Oznacza to nie tylko równouprawnienie, dostęp do zasobów, podejmowanie decyzji itd., ale także uzyskanie przez kobiety możliwości korzystania ze swoich praw i szans. Takie projekty mogą dotyczyć zaangażowania kobiet w procesy decyzyjne (np. zwiększenia uczestnictwa kobiet w lokalnej

polityce), podnoszenia świadomości o prawach kobiet lub innych działań mających na celu uwłaszczenie kobiet pod względem ekonomicznym, politycznym i społecznym.

Trudno osiągnąć równość płci i wzmocnić pozycję kobiet bez wsparcia mężczyzn. Nierówności między płciami są często głęboko zakorzenione w społeczeństwie, zasadnicze znaczenie ma więc angażowanie w to zadanie mężczyzn. Bardzo skutecznymi działaniami są na przykład szkolenia dla mężczyzn w zakresie praw kobiet czy też rozwiązywanie konkretnych problemów, które mogą być rezultatem konfliktu lub kryzysu gospodarczego. Na przykład wzrost bezrobocia wśród mężczyzn może prowadzić do ich frustracji, co z kolei może przełożyć się na zwiększoną przemoc w rodzinie.

### **PROJEKT UWŁASNOWIENIA WDÓW WOJENNYCH**

Podczas długotrwałego konfliktu w Sri Lance ponad 30 tysięcy kobiet zostało wdowami. Jednak rząd Sri Lanki nie zapewnia im żadnych środków utrzymania. Lankijskie wdowy pozostają bez dokumentów osobistych (co oznacza brak uprawnień do korzystania z bezpłatnej służby zdrowia i edukacji oraz brak praw własności) i bez środków do życia, a także doświadczają molestowania seksualnego.

Na podstawie tych ustaleń organizacja charytatywna Charita ČR przygotowała projekt mający na celu poprawę warunków życia i statusu społecznego wdów, a więc także zwiększenie ich bezpieczeństwa i niezależności ekonomicznej. Organizacja ma nie tylko rozwiązać problemy doraźne, takie jak wykorzystywanie wdów czy utratę przez nie praw do dziedziczenia, ale także zamierza osiągnąć cele długofalowe, takie jak walka z dyskryminacją kobiet, równość płci, rozwijanie umiejętności kobiet oraz wspieranie kobiecych inicjatyw.

Projekt jest przeznaczony dla co najmniej 150 wdów wojennych. Większość z nich utrzymuje cztero- lub pięcioosobową rodzinę, obejmującą dzieci i dziadków. Projekt jest realizowany we współpracy z lokalnym rządem i organizacjami pozarządowymi. Jedno z działań podejmowanych w jego ramach polega na tworzeniu kobiecych grup, które będą pomagać wdowom wojennym z danego regionu w zakładaniu drobnej działalności gospodarczej. Ogólnie rzecz biorąc, projekt ma zapewnić niezależność ekonomiczną i bezpieczeństwo wdowom wojennym, a także poprawić relacje na terenach dotkniętych konfliktem.

Źródło: Charita ČR

Aby zrozumieć zasadę równości płci i realizować ją w działaniach rozwojowych podejmowanych w krajach, do których adresowana jest pomoc, należy także przestrzegać tej zasady w wewnętrznych procesach organizacji i jej polityce wobec pracowników. Organizacja szanująca równość szans zatrudnionych w niej kobiet i mężczyzn jest zdolna do wykazania się w swoich projektach wrażliwością na kwestie genderowe, gdyż ma świadomość wpływu swoich działań zarówno na kobiety, jak i na mężczyzn.

### GENDER MAINSTREAMING W PROCESACH ORGANIZACJI

Jeśli organizacja spotyka się z kwestią równości płci po raz pierwszy, musi ustalić, czy działa zgodnie z zasadą równości szans dla kobiet i mężczyzn, a także czy ma do tej zasady pozytywne nastawienie. Jeśli obie odpowiedzi są twierdzące, organizacja może przejść do działania, wykonując następujące kroki:

1. Genderowa analiza organizacji

Przede wszystkim należy dokładnie przyjrzeć się organizacji i wskazać obszary wewnętrznych procesów i przepisów, w których może dochodzić do dyskryminacji (jawnej lub ukrytej). Następnie organizacja powinna podjąć odpowiednie kroki w tych obszarach, aby mieć pewność, że nie ma miejsca jakiegokolwiek dyskryminacja ze względu na płeć. Genderowa analiza organizacji obejmuje także rozmowy z pracownikami i pracownicami, mające ustalić, jak się czują w organizacji, jeśli chodzi o równość szans. Czy czują się w mniejszości? Czy mogą pogodzić pracę z życiem prywatnym? Czy czują zagrożenie ze strony kogoś/czegoś? Czy zetknęli się/zetknęły się z molestowaniem seksualnym? Czy rozumieją zasadę równości szans i niedyskryminacji?

2. Wprowadzenie polityki genderowej i stworzenie mechanizmów kontroli jej wdrażania, a także przypisanie konkretnych obowiązków określonym pracownikom. Polityka genderowa powinna podlegać regularnej ewaluacji.

3. Kursy szkoleniowe w zakresie równości szans.

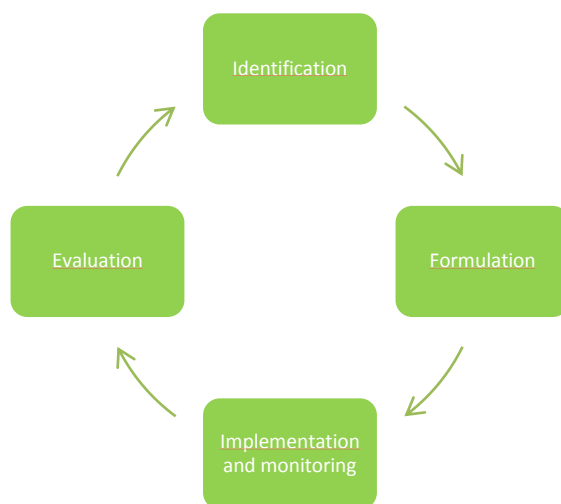
Ustawiczne kształcenie w tej dziedzinie jest absolutnie niezbędne. Ponadto należy rozpowszechniać koncepcje równości szans w całej organizacji. Ponieważ role kobiet i mężczyzn w społeczeństwie często wiążą się z wieloma stereotypami, konieczne są dyskusje na ten temat i obalanie tych stereotypów, tak aby projekty organizacji charakteryzowały się wrażliwością na kwestie genderowe.

4. Monitorowanie przestrzegania zasad równości szans. Politykę genderową należy stale dostosowywać do wniosków z analizy.

## PRZYKŁADY PODSTAWOWYCH OBSZARÓW ANALIZY GENDEROWEJ ORGANIZACJI

- ❖ Czy organizacja uwzględnia równość szans kobiet i mężczyzn w swojej wizji, planach rozwoju oraz strategiach marketingowych lub komunikacyjnych? Czy wprowadza jakieś regulacje w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn, np. dotyczące zróżnicowania zespołu?
- ❖ Czy organizacja uwzględnia równość szans kobiet i mężczyzn w swoich dokumentach wewnętrznych (np. kodeksie etycznym organizacji, regulaminie firmy, systemie wynagrodzeń). Czy dokumenty te zakazują dyskryminacji ze względu na płeć (a także rasę, religię i wiek)? Czy organizacja gwarantuje transparentny i niedyskryminujący system wynagrodzeń?
- ❖ Czy pracownicy otrzymują dodatkowe świadczenia bez względu na swoją płeć?
- ❖ Czy organizacja zapewnia pracownikom szkolenia zawodowe? Czy są one dostępne dla wszystkich pracowników bez względu na płeć (jedynym kryterium powinna być pozycja pracownika w hierarchii organizacji)? Czy istnieją plany rozwoju osobistego? Czy jest jakaś osoba odpowiedzialna za rozwój osobisty pracowników i określanie ich potrzeb?
- ❖ Czy możliwe jest pogodzenie pracy z życiem rodzinnym (nie tylko w przypadku rodziców małych dzieci)? Czy zasiłek rodzinny jest dostępny dla wszystkich pracowników?
- ❖ Czy PR organizacji jest neutralny z genderowego punktu widzenia?
- ❖ Jaka jest pozycja kobiet i mężczyzn w hierarchii organizacji? Jaka jest pozycja kobiet i mężczyzn w organach administracyjnych i decyzyjnych? Czy ich liczebność w tych organach podlega monitorowaniu i ewaluacji?
- ❖ Czy istnieje transparentny i niedyskryminujący system zatrudniania i zwalniania pracowników? Czy istnieje możliwość odwołania się od decyzji o zwolnieniu?
- ❖ Czy istnieją mechanizmy chroniące pracowników przed zachowaniami seksistowskimi i molestowaniem seksualnym?
- ❖ Czy misja organizacji i inne dokumenty są regularnie aktualizowane zgodnie ze wszystkimi potrzebami pracowników – mężczyzn i kobiet?
- ❖ Czy istnieje możliwość zapewnienia mieszkania najbliższej rodzinie pracowników oddelegowanych do zagranicznych oddziałów organizacji? Czy pracowników i ich rodziny informuje się z wyprzedzeniem o takiej możliwości? Czy wysyła się pracowników do oddziałów zagranicznych bez względu na stereotypy dotyczące kobiet i mężczyzn?
- ❖ Czy odsetek kobiet i mężczyzn wysyłanych do oddziałów zagranicznych jest podobny? Czy w danym miejscu znajdzie się miejsce na poglądy i doświadczenie zarówno kobiet, jak i mężczyzn?

Częstym sposobem prowadzenia projektów rozwojowych przez czeskie organizacje pozarządowe jest cykl projektowy, składający się z czterech etapów: (i) identyfikacja tematu, (ii) formułowanie projektu, (iii) wdrażanie i monitoring oraz (iv) ewaluacja. Kwestie genderowe powinny być uwzględniane na wszystkich czterech etapach.



*Gender mainstreaming* zaczyna się w fazie identyfikacji. Przez rozpoczęciem samego projektu należy przeprowadzić genderową analizę ubóstwa. Stanowi ona kluczowy krok, gdyż tworzy podstawy dla *gender mainstreamingu* we wszystkich fazach cyklu projektowego. Analiza genderowa pozwala ustalić, w jaki sposób i w jakim stopniu projekt będzie oddziaływać na kobiety i mężczyzn. Na wszystkich etapach należy zagwarantować maksymalny możliwy udział organizacji partnerskich i grup docelowych projektu (kobiet i mężczyzn).

### IDENTYFIKACJA – GENDEROWA ANALIZA UBÓSTWA<sup>6</sup>

Zastosowanie strategii *gender mainstreaming* w analizie wiąże się z gromadzeniem danych ilościowych i jakościowych, reprezentujących status kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, a także zbieraniem informacji dotyczących nierówności między płciami w danym kraju, regionie lub społeczności. Aby zapewnić pełne zrozumienie problemu, analiza powinna obejmować kwestie

<sup>6</sup> Połączono tu różne sposoby podejścia. Większość informacji pochodzi jednak z podręcznika *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation* opracowanego przez Komisję Europejską, a także z podręcznika *Gender mainstreaming in practice* przygotowanego przez UNDP (zob: *dalsze źródła informacji*).

genderowe **na szczeblu ogólnokrajowym, jak i na poziomie danej społeczności lub gospodarstwa domowego**. Ponadto analiza dostarcza informacji dotyczących roli kobiet i mężczyzn w określonej społeczności, ich odmiennych potrzeb, doświadczeń, uczestnictwa w procesach decyzyjnych, dostępu do zasobów i szans rozwoju oraz możliwości wzięcia udziału w projekcie. Celem analizy jest uwzględnienie jej ustaleń w planowanym projekcie, aby zagwarantować jego pozytywny wpływ zarówno na kobiety, jak i na mężczyzn, przyczyniając się w ten sposób do zmniejszenia nierówności między płciami. Ponadto wnioski z analizy pozwalają stwierdzić, czy zachodzi konieczność podejmowania pewnych działań dotyczących mężczyzn lub kobiet.

## **ŹRÓDŁA INFORMACJI DO CELÓW ANALIZY**

Informacje mogą pochodzić z różnych źródeł. Aby przeprowadzić analizę na szczeblu ogólnokrajowym, zaleca się korzystanie ze wszystkich dostępnych krajowych statystyk i raportów, a także publikacji instytucji międzynarodowych, takich jak Fundusz Narodów Zjednoczonych na rzecz Kobiet (UNIFEM). Następnie należy uzupełnić niezbędne informacje rozmowami, warsztatami i spotkaniami z lokalnymi organizacjami partnerskimi, w tym organizacjami kobiecymi/genderowymi, a także aktywistami lub aktywistkami.

Analiza **nie może się opierać na przypuszczeniach, ale na rzeczywistych potrzebach zarówno kobiet, jak i mężczyzn**. Trzeba zatem uzyskać dane jakościowe poprzez zaangażowanie różnych grup kobiet i mężczyzn z danej społeczności (zróżnicowanych pod względem wieku, dochodów, struktury gospodarstw domowych itd.) w identyfikację problemu rozwojowego. Konsultacje należy przeprowadzić z podziałem na odrębne grupy mężczyzn i kobiet, zwłaszcza jeśli pomaga im to w swobodniejszym wyrażaniu myśli.

Do źródeł informacji potrzebnych do analizy należą także **dokumenty operacyjne i projektowe organizacji**. Organizacja może także korzystać z własnej długoterminowej strategii dotyczącej danego kraju, o ile ma ona związek z tematem, a także ze swojego doświadczenia i wcześniejszych projektów. Kolejne źródło mogą stanowić **dokumenty operacyjne dawcy pomocy**, które powinny zawierać perspektywę genderową związaną zarówno z uwłasnowolnieniem kobiet, jak i ze strategią *gender mainstreaming*.

Do analizy genderowej można wykorzystać różne metodologie<sup>7</sup>. Nie trzeba jednak trzymać się tylko jednej z nich. Aby realizować projekt charakteryzujący się wrażliwością na kwestie genderowe, wystarczy podjąć następujące kroki: **(1) zebranie danych ilościowych i jakościowych (oddzielnie dla kobiet i mężczyzn); (2) przeanalizowanie tych danych z perspektywy genderowej; oraz (3) zaproponowanie strategii dotyczącej uwzględnienia wniosków z analizy przy formułowaniu planowanego projektu.**

## **1. ZBIERANIE DANYCH**

---

<sup>7</sup> Na przykład metody: Harvard Analytical Framework i Moser Gender Planning Framework; więcej informacji na stronie: [http://www.siyanda.org/docs\\_gem/index\\_implementation/pf\\_coretext.htm](http://www.siyanda.org/docs_gem/index_implementation/pf_coretext.htm)

Pierwszy krok polega na zgromadzeniu danych ilościowych i jakościowych, dotyczących aktualnej sytuacji grupy docelowej, do której adresowany jest projekt. Następnie dane należy podzielić na dwie grupy, według płci. Oprócz wprowadzenia tego podziału, dane należy także scharakteryzować pod względem innych istotnych kryteriów, takich jak wiek, przynależność etniczna czy poziom wykształcenia. Ponadto dane powinny obejmować zarówno informacje dotyczące szczebla ogólnokrajowego, jak i te odnoszące się do pewnych określonych społeczności i gospodarstw domowych. Przy zbieraniu danych szczególnie ważne jest zwrócenie uwagi na następujące kwestie: **warunki życia kobiet i mężczyzn oraz ich status w danej społeczności, podział pracy, uczestnictwo w podejmowaniu decyzji, dostęp do zasobów i kontrola nad nimi, potrzeby praktyczne i strategiczne**. Pytania mogą brzmieć następująco:

- ❖ Jaka jest polityczna i prawna sytuacja kobiet i mężczyzn na szczeblu polityki krajowej i lokalnej? Czy istnieją dokumenty strategiczne dotyczące zasady równości płci (okresowe raporty CEDAW, krajowe plany działania itd.), które mogą okazać się pomocne?
- ❖ Jaki jest podział pracy między kobietami i mężczyznami w sektorze planowanego działania (w tym w grupach podzielonych pod względem wieku, wykształcenia, przynależności etnicznej itd.)? Czy zaobserwowano jakieś zmiany w podziale pracy (np. w wyniku konfliktu, migracji, rozprzestrzeniania się HIV/AIDS)?
- ❖ Jaki jest podział pracy między kobietami i mężczyznami w gospodarstwie domowym? Kto odpowiada za opiekę nad rodziną i nieodpłatne prace domowe?
- ❖ Jakie są różnice między kobietami i mężczyznami, jeśli chodzi o dostęp do zasobów (ekonomicznych, politycznych lub niematerialnych, takich jak wiedza lub czas) oraz kontrolę nad nimi? Jakie czynniki te różnice powodują (tradycja, poziom wykształcenia, wiek, zamożność)?
- ❖ Kto odpowiada za podejmowanie decyzji dotyczących korzystania z różnych zasobów i podejmowania różnych działań na poziomie społeczności? Kto jest odpowiedzialny za podejmowanie takich decyzji w gospodarstwie domowym?
- ❖ Jakie są potrzeby kobiet i mężczyzn? Czy są to potrzeby praktyczne (woda pitna, opieka zdrowotna), czy strategiczne (równe wynagrodzenie lub prawa)?
- ❖ Jakie są priorytety rozwojowe kobiet i mężczyzn?

Najlepszym rozwiązaniem jest korzystanie z listy odpowiednich pytań otwartych, dopasowanych do danego kraju i sektora planowanej działalności. Na przykład w przypadku **projektu na terenach dotkniętych konfliktem** trzeba ustalić wpływ tego konfliktu na kobiety i mężczyzn oraz możliwości zaangażowania ich w odbudowę kraju bądź regionu po konflikcie. Natomiast w przypadku **projektu humanitarnego** kluczowe znaczenie ma ustalenie możliwości i sposobu zaangażowania kobiet i mężczyzn w procesy decyzyjne związane z pomocą humanitarną, a także



w odbudowę terenów dotkniętych konfliktem. Przy planowaniu **projektu uwłasnowolnienia kobiet (*women's empowerment*)** należy wyjaśnić, jak lokalne kobiety definiują uwłasnowolnienie i jakie korzyści może przynieść projekt. Konkretnie pytania dotyczą sektora rolnictwa, środowiska naturalnego lub projektów mających ograniczać ryzyko katastrof. Podczas planowania projektu można także korzystać z innych list pytań dla różnych sektorów (Gender Checklist)<sup>8</sup>.

## 2. ANALIZA GENDEROWA SYTUACJI BIEŻĄCEJ

Dzięki zebraniu danych jakościowych można wyjaśnić relacje władzy między kobietami a mężczyznami, co stanowi podstawę strategii *gender mainstreaming*. Po zgromadzeniu danych dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn oraz wyjaśnieniu istniejących nierówności między płciami, należy przeanalizować **główne powody i konsekwencje** problemu. Trzeba w tym celu postawić następujące pytania:

- ❖ Skąd się biorą nierówności między płciami? Jakie są główne powody tego problemu? Jak te nierówności wpływają na ogólny rozwój? Co jest w tych nierównościach istotnego z punktu widzenia planowanego projektu rozwojowego?

Jeśli na przykład okaże się, że udział kobiet w produkcji rolnej wynosi około 50%, ale ich dostęp do nowych technologii lub zasobów (np. mikrokredytów, maszyn rolniczych, kursów dotyczących nowoczesnych technologii) jest ograniczony, należy ustalić, jakie przeszkody (kulturowe, społeczne, ekonomiczne, polityczne lub legislacyjne) ograniczają ten dostęp i podkreślić możliwe konsekwencje (spadek zdolności produkcyjnej, pogłębienie się nierówności między płciami).

## 3. STRATEGIA UWZGLĘDNIANIA WNIOSKÓW W PROJEKCIE

Po wyjaśnieniu różnych ról, obowiązków i potrzeb kobiet i mężczyzn oraz powodów i konsekwencji istniejących nierówności między płciami, należy przyjąć strategię mającą na celu włączenie tych wniosków i ustaleń do projektu. Dzięki wdrożeniu takiej strategii, częściej na kwestie genderowe, można znaleźć metodę zmniejszenia nierówności między płciami i zagwarantować, że projekt przyniesie korzyści zarówno kobietom, jak i mężczyznom.

- ❖ Jakich głównych przeszkód na drodze równości płci należy szukać w projekcie? Jak je skutecznie wykrywać? Jakiego rodzaju działania należy podjąć, aby wziąć pod uwagę potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn? Jak dopilnować, żeby te działania nie spowodowały nowych trudności dla kobiet? Jak ustalić, czy projekt nie pogłębia nierówności między płciami? Czy są jakieś specjalne działania, niezbędne do wzmocnienia pozycji kobiet? Czy konieczne jest zapewnienie grupie docelowej kursów szkoleniowych z zakresu kwestii genderowych i praw kobiet?

---

<sup>8</sup> Zob. *dalsze źródła informacji*.



## FORMUŁOWANIE PROJEKTU

Genderowa analiza ubóstwa stanowi podstawę formułowania projektu, uwzględniającego społeczno-kulturowe aspekty płci. Propozycja projektu powinna opierać się na potrzebach zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a także na strategii redukcji nierówności między płciami. Kwestie te powinny być obecne w całej dokumentacji projektowej, od celów projektu do jego budżetu. Przy formułowaniu projektu można oprzeć się na następującej liście:

**PODŁOŻE I FILOZOFIA PROJEKTU:** Czy filozofia projektu uwzględnia wnioski płynące z genderowej analizy ubóstwa? Czy problemy dotyczące równości płci opisano na poziomie całego kraju, lokalnej społeczności i gospodarstwa domowego? Czy argumenty za strategią *gender mainstreaming* są przekonujące?

**CELE PROJEKTU:** Czy ogólny cel projektu obejmuje równość płci (w sposób pośredni lub bezpośredni)? Jeśli projekt jest przeznaczony dla kobiet, czy jego cel zdefiniowano jako osiągnięcie uwłasnowolnienia kobiet? Czy wzięto pod uwagę potrzeby i priorytety zarówno kobiet, jak i mężczyzn? Czy projekt ma na celu zmniejszenie nierówności między płciami poprzez uwzględnianie potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn?

**GRUPA DOCELOWA (ADRESACI):** Czy projekt jest skierowany i do kobiet, i do mężczyzn (chyba że jest z założenia adresowany tylko do jednej z tych grup)? Czy przyniesie korzyści zarówno kobietom, jak i mężczyznom? Czy zawarto w nim konkretne odwołania do mężczyzn lub kobiet, zamiast opisów ogólnych, np. ludzie ubodzy/ubodzy rolnicy itd.

**DZIAŁANIA:** Czy w planowanych działaniach uczestniczą zarówno kobiety, jak i mężczyźni? Czy te działania przynoszą równe korzyści obu tym grupom? Czy w każdym działaniu uwzględniono różne role i obowiązki kobiet i mężczyzn (dostęp do zasobów, podział pracy itd.), jak również przeszkody związane z płcią społeczno-kulturową? Czy *gender mainstreaming* wiąże się z podejmowaniem działań uzupełniających (np. kursy szkoleniowe, badania uzupełniające)?

**WSKAŹNIKI ILOŚCIOWE:** Czy wskaźniki podzielono według płci? Czy weryfikują kwestie genderowe przy każdym z celów? Czy cele projektu zostały właściwie zdefiniowane, tak by zapewnić równowagę płci w poszczególnych działaniach (np. czy wprowadzono parytet płci dotyczący uczestnictwa w kursach szkoleniowych)? Czy wskaźniki genderowe zostały odpowiednio zdefiniowane w odniesieniu do współczesnych nierówności między płciami i innych przeszkód?

**WSKAŹNIKI JAKOŚCIOWE:** Czy są jakieś wskaźniki jakościowe dotyczące zwłaszcza doświadczeń kobiet i mężczyzn (np. wskaźnik świadomości różnic związanych z kulturowo-społeczną tożsamością płci)?

**BUDŻET:** Czy w budżecie uwzględniono wydatki na działania propagujące równość płci? Czy prognozowane wydatki obejmują szkolenia w zakresie *gender mainstreaming* lub konsultacje z ekspertami? Czy budżet gwarantuje równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn, tj. równą płacę za równą pracę?

---

## WDRAŻANIE I MONITOROWANIE

W czasie realizacji projektu i monitorowania wyników należy wykorzystywać wskaźniki z podziałem według płci oraz dopilnować, by cały proces wdrażania odbywał się z uwzględnieniem aspektów płci społeczno-kulturowej. Ponadto konieczne jest monitorowanie, czy nie pojawiają się nowe problemy dotyczące kwestii genderowych.

**WDRAŻANIE:** Kto przeprowadza zaplanowane działania? Czy w realizacji projektu i procesie decyzyjnym uczestniczą zarówno kobiety, jak i mężczyźni? Czy uwzględnia się perspektywę genderową na wszystkich etapach projektu (np. w przypadku zmian wynikających z sytuacji na miejscu realizacji projektu, która przed jego rozpoczęciem była nieznana). Czy zespół projektowy przeszedł szkolenie w zakresie *gender mainstreaming*? Czy zespołowi projektowemu zapewniono konsultacje dotyczące kwestii płci społeczno-kulturowej, jeśli zachodzi taka potrzeba?

**MONITOROWANIE:** Czy proces realizacji projektu jest stale monitorowany? Czy obserwacje i wnioski są zapisywane w regularnych raportach? Czy monitoruje się i rejestruje wskaźniki genderowe (np. czy zapewniono równowagę płci w procesie decyzyjnym)? Czy zwraca się uwagę na ewentualne nowe problemy dotyczące płci (np. należy dopilnować, by projekt nie przeciążał kobiet).

---

## EWALUACJA

Ewaluacja projektu powinna dotyczyć jego wpływu na kobiety i mężczyzn oraz na relacje między nimi. Jeśli projektowi brakuje perspektywy genderowej, raport z ewaluacji powinien to podkreślać i sugerować wprowadzenie zmian. Projekty mogą podlegać ocenie wewnętrznej lub zewnętrznej. Jednak ocena zewnętrzna jest bardziej kosztowna i czasochłonna. Ponadto wymaga zastosowania specjalnej metodologii dotyczącej skuteczności projektu z perspektywy genderowej. Mimo to ewaluacja zewnętrzna pozwala na uzyskanie szczegółowego i obiektywnego obrazu działań organizacji.

Chociaż ocena wewnętrzna jest mniej kosztowna i czasochłonna, wymaga pełnej świadomości kwestii płci społeczno-kulturowej oraz dokładnego dopasowania wskaźników przed rozpoczęciem projektu. Taką ewaluację można przeprowadzić zarówno w trakcie trwania projektu, jak i po jego zakończeniu. Następnie należy przygotować raport ewaluacyjny. W celu opisanego wpływu projektu na kobiety i mężczyzn zespół projektowy może wykorzystać następujące pytania:

- ❖ Czy raport ewaluacyjny zawiera informacje dotyczące realizacji celów dotyczących propagowania równości płci lub wzmocnienia pozycji kobiet (jeśli należą one do celów projektu)? Czy raport ocenia wkład zaangażowanych w projekt kobiet i mężczyzn w jego przygotowanie i realizację? Czy raport stwierdza, czy i w jaki sposób uwzględniono

potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn? Czy dokument ocenia wpływ projektu na kobiety i mężczyzn, a także na relacje między płciami (np. zmiany w dostępie do zasobów i kontroli nad nimi, zmiany w podziale pracy między kobietami i mężczyznami, zmiany w relacjach władzy, poprawa sytuacji w innych obszarach związanych ze wzmacnianiem pozycji kobiet, takich jak edukacja, zatrudnienie w nowoczesnych sektorach, kontrola nad własnymi dochodami itd.)? Czy raport podaje, w jaki sposób wnioski z projektu będą wykorzystane w następnym takim przedsięwzięciu?

## WSKAŹNIKI GENDEROWE

Zakończone projekty powinny podlegać ocenie z perspektywy genderowej, aby zapewnić, że cele równości płci i uwłasnowolnienia kobiet zostały osiągnięte. Początkowo można stosować proste wskaźniki genderowe: pozytywny, negatywny i nieznany. Następnie należy oznaczyć jednym z nich zakończony projekt.

### WSKAŹNIK POZYTYWNY

Wskaźnik pozytywny oznacza, że projekt miał pozytywny wpływ na równość płci bądź uwłasnowolnienie kobiet oraz na stworzenie odpowiednich warunków dla *gender mainstreamingu*. Aby można było ocenić projekt jako pozytywny pod względem genderowym, musi on spełniać następujące kryteria:

- Podczas planowania lub realizacji projektu przeprowadzono genderową analizę ubóstwa, a wnioski z niej uwzględniono w projekcie.
- Równość płci lub wzmocnienie pozycji kobiet są otwarcie wymienione jako jedno z celów projektu, bądź stanowią jego istotny element.
- Propagowanie równości płci jest ważnym celem działań projektowych.
- Na etapach monitorowania i ewaluacji opracowano wskaźniki genderowe oraz ustalono, jaki wpływ miał projekt na kobiety i mężczyzn, a także na relacje między płciami.

### WSKAŹNIK NEGATYWNY

Ten wskaźnik oznacza, że projekt pogłębił nierówności między płciami lub że sytuacja się nie zmieniła mimo przestrzegania zasad *gender mainstreamingu*. Kryteria negatywnej oceny projektu pod względem genderowym są następujące:

- Podczas planowania lub realizacji projektu nie przeprowadzono genderowej analizy ubóstwa bądź taką analizę przeprowadzono, ale projekt nie wpłynął w sposób pozytywny na kobiety i mężczyzn.

### WSKAŹNIK NIEZNANY

Ten wskaźnik oznacza, że nie ma wystarczających informacji, by ocenić projekt jako pozytywny lub negatywny pod względem genderowym. Kryteria przyznania projektowi takiego wskaźnika są następujące:

- Podczas planowania lub realizacji projektu nie przeprowadzono genderowej analizy ubóstwa.
- Propagowanie równości płci lub wzmocnienia pozycji kobiet nie zostało wymienione wśród celów projektu lub zostało wspomniane w sposób niejasny i ogólnikowy.

## WNIOSKI

Podsumowując, *gender mainstreaming* jest procesem złożonym, wymagającym pewnej wiedzy o samym problemie, jak również o jego korelacji z rozwojem i określoną społecznością. Wskazane jest więc wyznaczenie osoby, która będzie zajmować się tą kwestią, zarówno na poziomie wewnętrznym, jak i zewnętrznym, i odpowiadać za monitorowanie oraz ewaluację tego procesu, a także przedstawianie regularnych raportów zarządowi organizacji. Zatem wsparcie zarządu jest rzeczą niezbędną. Konieczna jest także stała edukacja w zakresie kwestii genderowych oraz zapewnienie takiego podejścia do problemu, które będzie uwzględniać kwestie społeczno-kulturowej tożsamości płci. Ponieważ zapewnienie równości szans w organizacji to proces długofalowy, zagadnienia genderowe powinny być głęboko zakorzenione w jej misji. Jeśli organizacja postanowi potraktować równość płci jako jeden ze swoich filarów etycznych, przyniesie to istotne i długotrwałe korzyści wszystkim zainteresowanym stronom. Nie tylko poprawi to wyniki działań organizacji, ale także zostanie w pełni docenione przez pracowników.

Równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet stanowi konieczny warunek sprawiedliwości i rozwoju społecznego. Chociaż problem może wydawać się skomplikowany, istnieje już szeroki wybór materiałów na ten temat. Należy do nich także niniejszy podręcznik. Źródłem inspiracji mogą się także stać materiały ONZ lub krajów rozwiniętych będących dawcami pomocy rozwojowej, w których kwestie genderowe znajdują się w centrum uwagi. Więcej informacji można znaleźć w różnych podręcznikach, genderowych listach kontrolnych dla danych sektorów, strategiach genderowych oraz w innych źródłach, przedstawionych w następnej części niniejszego opracowania.

## KWESTIE GENDEROWE I ROZWÓJ W CZECHACH

### ANALIZY I DOKUMENTY STRATEGICZNE

Horký, Ondřej. Gender a rozvoj: co nás rozděluje, co nás spojuje. *Gender, rovné příležitosti výzkum, (Gender a rozvoj: rozdíly i podobnosti mezi námi. Gender, badanie równości szans)* 9(2), 10–21. 2008 (14. 6. 2010). [www.genderonline.cz/download/Rocnik09\\_2\\_2008.pdf](http://www.genderonline.cz/download/Rocnik09_2_2008.pdf)

Horký, Ondřej, Lukášová, Míla. *Strategie začlenění genderu do české rozvojové spolupráce: ne móda, ale nutná podmínka efektivity (Strategie gender mainstreaming w czeskiej współpracy rozwojowej: to nie moda, ale warunek skuteczności)*. Instytut Stosunków Międzynarodowych, Centrum ProEquality/Otevřená společnost, o.p.s., September 2009 (14. 6. 2010). <http://www.iir.cz/upload/PolicyPapers/2009/Horky-Lukasova.pdf>

*Gender Equality and Women's Empowerment: Towards More Equitable and Effective Development Cooperation in the Czech Republic*. FoRS Policy Brief, FoRS, April 2010 (14. 6. 2010). <http://www.proequality.cz/res/data/007/000858.pdf>

O'Sullivan, Míla, Šimůnková, Blanka. „Mezinárodní dimenze naplňování Pekingské akční platformy,“ („Międzynarodowy aspekt realizacji Pekinńskiej Platformy Działania”) „Ženy a ozbrojený konflikt – mezinárodní dimenze,“ („Kobiety a konflikt zbrojny – wymiar międzynarodowy”), „Lidská práva žen – mezinárodní dimenze.“ (Prawa kobiet – wymiar międzynarodowy). In: Wennerholm Čáslavská, Tereza, Kubálková P. (ed.): *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15).* (Kobiety a czeskie społeczeństwo: ocena wdrażania Pekinńskiej Platformy Działania na szczeblu krajowym i międzynarodowym) Centrum ProEquality/Otevřená společnost, o.p.s., marzec 2010, 125 – 147 (14. 6. 2010). <http://www.proequality.cz/res/data/007/000852.pdf>

Šimůnková, Blanka. *Gender Questions in Development Cooperation: Emerging Issues in the Czech Republic's Bilateral Programmes.* Praca magisterska, Institute of Social Studies, Haga: 2009 (14. 6. 2010). <http://www.proequality.cz/res/data/006/000781.pdf>

## KWESTIE GENDEROWE W DZIAŁANIACH ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

*Genderová politika Charity ČR (Polityka genderowa Charity ČR)* Centrum ProEquality, Charita ČR [http://www.charita.cz/Data/files/harp-ke-stazeni/GENDEROVA\\_POLITIKA\\_CHCR\\_final.pdf](http://www.charita.cz/Data/files/harp-ke-stazeni/GENDEROVA_POLITIKA_CHCR_final.pdf)

*Toolkit pro novináře Gender a rozvojový svět. Člověk v tísní (Toolkit dla dziennikarzy: gender a kraje rozwijające się. Ludzie w potrzebie.)* [http://www.rozvojovka.cz/download/pdf/pdfs\\_228.pdf](http://www.rozvojovka.cz/download/pdf/pdfs_228.pdf)

## STRONY INTERNETOWE

Czeskie Forum Współpracy Rozwojowej (FoRS):  
[www.fors.cz](http://www.fors.cz)

Centrum ProEquality:  
[www.proequality.cz](http://www.proequality.cz)

Strona informacyjna organizacji People in Need (Ludzie w Potrzebie):  
[www.rozvojovka.cz](http://www.rozvojovka.cz)

---

## KWESTIE GENDEROWE I ROZWÓJ NA SZCZEBLU MIĘDZYNARODOWYM

### PODRĘCZNIKI GENDEROWE

*Gender Approaches in Conflict and post-Conflict situations.* UNDP, New York, 2002 ( 14. 6. 2010).  
<http://www.undp.org/women/docs/gendermanualfinalBCPR.pdf>

*Gender mainstreaming in practice. A handbook.* UNDP RBEC, 2007 (14. 6. 2010).  
<http://europeandcis.undp.org/home/show/6D8DE77F-F203-1EE9-B2E5652990E8B4B9>

*Gender Manual: A practical guide for development policy makers and practitioners.* London: Department for International Development (DFID), 2008 (14. 6. 2010).  
<http://www.dfid.gov.uk/Documents/publications/dfid-gender-manual-2008.pdf>

*Gender Tipsheets.* OECD, 1998 (14. 6. 2010).  
[http://www.oecd.org/document/34/0,3343,en\\_2649\\_34541\\_1896290\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/34/0,3343,en_2649_34541_1896290_1_1_1_1,00.html)

*Instruments for gender mainstreaming.* Swiss Agency for Development and Cooperation (Szwajcarska Agencja Współpracy i Rozwoju)

[http://www.sdc.admin.ch/en/Home/Themes/Gender/General\\_and\\_thematic\\_tools/General\\_tools](http://www.sdc.admin.ch/en/Home/Themes/Gender/General_and_thematic_tools/General_tools)

*Making Disaster Risk Reduction Gender-Sensitive. Policy and Practical Guidelines.* UNISDR, UNDP oraz IUCN, Geneva, 2009 (14. 6. 2010).

[http://www.preventionweb.net/files/9922\\_MakingDisasterRiskReductionGenderSe.pdf](http://www.preventionweb.net/files/9922_MakingDisasterRiskReductionGenderSe.pdf)

Mayoux, L. *Sustainable micro-finance for women's empowerment. Strategy checklist.* 2006 (14. 6. 2010).

<http://www.genfinance.info/Documents/Gender%20Checklist.pdf>

*Metodika genderového auditu firem (Metodologia genderowego audytu firm)* Aperio o.s. Praha, 2008 (14. 6. 2010).

<http://www.proequality.cz/res/data/004/000573.pdf>

*Project Cycle Management Technical Guide. Socioeconomic and Gender Analysis Programme.* Rome: FAO - Organizacja Narodów Zjednoczonych ds. Wyżywienia i Rolnictwa (FAO), 2001 (14. 6. 2010).

<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/En/Intermediateen.pdf>

*Toolkit. Integrating a gender dimension into monitoring & evaluation of rural development projects.* Bank Światowy, 2005 (14. 6. 2010).

[http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/RuralM\\_EToolkit2005.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/RuralM_EToolkit2005.pdf)

*Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation.* Komisja Europejska, (14. 6. 2010).

<http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/index.htm>

*Tools for specific sectors and theme.* Bank Światowy, (14. 6. 2010).

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/SUBJECTS/EXTGENDER/0,,contentMDK:20243479~menuPK:489230~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:336868,00.html>

*Training package for the promotion of gender equality in NGO development cooperation.* Global Finland, 2004 (14. 6. 2010). <http://global.finland.fi/gender/ngo/english/>

*Women, Girls, Boys and Men. Different Needs – Equal Opportunities. Gender Handbook in Humanitarian Action.* IASC, grudzień 2006 (cit. 14. 6. 2010).

[http://www.humanitarianinfo.org/iasc/documents/subsidi/tf\\_gender/IASC%20Gender%20Handbook%20%28Feb%202007%29.pdf](http://www.humanitarianinfo.org/iasc/documents/subsidi/tf_gender/IASC%20Gender%20Handbook%20%28Feb%202007%29.pdf)

## **DOKUMENTY MIĘDZYNARODOWE**

*Conclusions of the Council of the EU and of the Representatives of the Governments of the Member States Meeting with the Council on Gender Equality and Women's Empowerment in Development Cooperation.* Rada Unii Europejskiej, 15 maja 2007 (14. 6. 2010).

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st09/st09561.en07.pdf>

*EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development 2010 – 2015.* Wspólnota Europejska, 2010 (14. 6. 2010).

[http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC\\_2010\\_265\\_gender\\_action\\_plan\\_EN.pdf](http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC_2010_265_gender_action_plan_EN.pdf)

*European Consensus on Development. (Konsensus europejski w sprawie rozwoju) UE, 2005 (14. 6. 2010).*

[http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/european\\_consensus\\_2005\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/european_consensus_2005_en.pdf)

*Beijing Declaration and Platform for Action. (Pekińska Platforma Działania). ONZ, 1995 (14. 6. 2010).*

[http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Peking-1995\\_1.pdf](http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Peking-1995_1.pdf)

*UN Security Council Resolution on Women, Peace, and Security: UN SCR 1325 (2000), UN SCR 1820 (2008), UN SCR 1888 (2009), UN SCR 1889 (2009). (Rezolucja Rady Bezpieczeństwa ONZ na temat kobiet, pokoju i bezpieczeństwa). ONZ, (14. 6. 2010).*

[http://www.peacewomen.org/themes\\_theme.php?id=14&subtheme=true](http://www.peacewomen.org/themes_theme.php?id=14&subtheme=true)

*Gender Equality and Women's Empowerment within the framework of the development cooperation. (Równość płci i uwłasnowolnienie kobiet w ramach współpracy rozwojowej). Komunikat Komisji dla Rady i Parlamentu Europejskiego. KOM (2007) 100. (14. 6. 2010).*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0100:FIN:CS:PDF>

*Millennium Development Goals. (Milenijne Cele Rozwoju). ONZ, 2000 (cit. 14. 6. 2010).*

<http://www.un.org/millenniumgoals/>

*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. (Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet). ONZ, 1979 (cit. 14. 6. 2010).*

<http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/CEDAW.pdf>

## **MIĘDZYNARODOWE ORGANIZACJE SPOŁECZNE**

Association for Women's Rights in Development (AWID)

<http://www.awid.org/>

CONCORD (Gender & Development)

<http://www.concordeurope.org/Public/Page.php?ID=74>

International Gender Policy Network (IGPN)

<http://www.igpn.net/>

Kampania na rzecz nowej jednostki ONZ ds. równości płci

<http://www.un-gear.eu/>

KARAT Coalition (Koalicja KARAT)

<http://www.karat.org/>

Men's Resources International

<http://www.mensresourcesinternational.org/>

Network of East-West Women

<https://www.eastwestwomen.org/>



Women in Development Europe (WIDE)  
<http://www.wide-network.org/index.jsp?id=380>

### **STRONY INTERNETOWE ONZ**

Informacje i źródła dotyczące równości płci i uwłasnowolnienia kobiet  
[www.un.org/womenwatch](http://www.un.org/womenwatch)

Komisja ds. Statusu Kobiet  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>

Instytut Kształcenia i Szkoleń nad Postępem Kobiet (United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women)  
[www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org)

Fundusz Narodów Zjednoczonych na rzecz Kobiet (UNIFEM)  
[www.unifem.org](http://www.unifem.org)

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)  
<http://www.undp.org/women/>

Jednostka Narodów Zjednoczonych ds. Równości Płci i Uwłasnowolnienia Kobiet (UN Women)  
<http://www.unwomen.org/>