

# OPINIE I KOMENTARZE FRDL

OPINIA nr 2/2022

## POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI NA SZCZEBLU SAMORZĄDOWYM

*dr Joanna Podgórska-Rykała*

Równość jest jedną z podstawowych wartości filozofii społecznej, myśli politycznej, etyki i prawa. Występuje zazwyczaj w silnym związku ze sprawiedliwością. Opiera się na przekonaniu, że wszyscy członkowie społeczeństwa powinni być równi wobec prawa i mieć takie same życiowe szanse. Jednak skuteczne zapewnienie równości jest złożone i bywa kontrowersyjne. Złożoność ta wynika z faktu, że u podstaw żądania równości nie leży pojedyncza i konkretna rzecz, a wręcz przeciwnie – jest to cały zestaw rzeczy. „Rzeczy” te nie muszą być postrzegane przez wszystkich jako konieczne, nie są też przez wszystkich pożądane. Kontrowersyjność wynika z przeświadczenia, iż równość mogłaby zagrażać innym ważnym wartościom. O kolizjach wartości tego rodzaju pisał Isaiah Berlin: „równość może wymagać ograniczenia wolności tych, którzy pragną panować”. Takie kolizje wynikają ze zróżnicowanego rozumienia tego, czym są wartości i kim my, jako ludzie, jesteśmy. Berlin przekonywał, że sprzeczności nie muszą oznaczać, że wybór (choć niełatwy) nie jest możliwy. Idea wyboru była dla niego podstawą człowieczeństwa. Współcześnie wydaje się, że równość nie potrzebuje żadnych racji, uzasadnienia wymaga natomiast nierówność. Jednak w zależności od zmiennych okoliczności, idea równości była i jest traktowana odmiennie. Nie ma rozwiązań, które byłyby dane raz na zawsze i w 100% skuteczne. Żądanie równości, które ma korzenie w starożytności, bezsprzecznie nadal pozostaje kluczowym zagadnieniem nowożytnej polityki publicznej. Dotyka też działalności samorządów terytorialnych, bo to one i ich aktywność są najbliższymi mieszkańcom.

## Idea równości i dyskryminacja ze względu na płeć

Pojęcie równości jest używane m.in. w matematyce, logice oraz innych naukach ścisłych i oznacza rodzaj relacji dwóch członów, jednakowych i wzajemnie równoważnych. Podobną interpretację można przypisać potocznemu rozumieniu równości – „coś jest czemuś równe”, gdy jest takie samo, identyczne. Inaczej rzecz ma się w odniesieniu do równości w znaczeniu formalnym. Jest ona relacją, w której niezbędne są dwa porównywalne ze sobą elementy, bądź dokładniej, możliwe jest zestawienie określonych aspektów tych elementów (typu: wielkość, liczba, ilość, ciężar etc.). Tak postrzegana równość – określona pod pewnym względem, zakłada także nierówność (niejednakowość) – pod każdym innym względem. Gdyby tak nie było, mielibyśmy do czynienia nie z równością, a z identycznością, która jest równością pod wszelkimi możliwymi względami. **Rozgraniczenie tych dwóch pojęć: równość i identyczność jest szczególnie ważne, jeśli analizujemy przypadek równości ludzi.** Równość (pod pewnym względem) nie oznacza braku zróżnicowania pod innymi względami, lecz nawet je zakłada. Nie jest możliwe traktowanie wszystkich ludzi identycznie zawsze i pod każdym względem. Ale pewne jest, że **równość pojmowana jako wartość moralna oznacza, że równym, ale różnym ludziom, przynależą równe, czyli takie same prawa oraz takie same możliwości ich realizacji.**

Termin równość płci często występuje w dyskursie naukowym i politycznym, co skutkuje wieloma jego definicjami. Najprostszą z nich formułuje UNICEF wskazując, iż jest to jednakowa możliwość rozwoju, zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. **Równość płci to stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać.**

Stereotypy dotyczące płci są głęboko i trwale zakorzenione w większości społeczeństw. Dyskryminacja ze względu na płeć, dotykająca przede wszystkim kobiet, ściśle łączy się z ich wiekiem, pochodzeniem etnicznym, poziomem wykształcenia, statusem społeczno-ekonomicznym oraz miejscem zamieszkania (miasto – wieś). Dodatkowym czynnikiem, który pogłębia nierówność kobiet i mężczyzn, jest niedoreprezentowanie tych pierwszych w politycznych gremiach decyzyjnych właściwie każdego społeczeństwa, a także w biznesie. Nie oznacza to, że nie ma także obszarów, w których to mężczyźni byliby grupą defaworyzowaną. Takie obszary życia istnieją i wiążą się często ze stereotypami o tym, jacy powinni być mężczyźni, a jakie kobiety. Chodzi przede wszystkim o rolę jednych i drugich w procesie opieki i wychowywania potomstwa (urlopy oraz prawo do opieki nad dzieckiem w przypadku rozvodu rodziców) czy wybór hobby lub ścieżki zawodowej. Wybory życiowe, zarówno mężczyzn, jak i kobiet są surowo oceniane przez społeczeństwo i w przypadku łamania schematów krytykowane i wyśmiewane.

Jednym z ważniejszych tematów poruszanych przez badaczy, w szczególności ekonomistów, politologów i socjologów, a także polityków wszystkich opcji jest zagadnienie **nierówności społecznych**. Odmienne traktowanie poszczególnych członków społeczeństwa spowodowane jest ich przynależnością do innych grup bądź kategorii społecznych. W obszarze tym płeć stanowi jeden z czynników powodujących gorszą sytuację poszczególnych osób. Richard Weaver zauważył, że obietnica równego poziomu życia dla wszystkich niesie za sobą niestety znaczącą niesprawiedliwość, gdyż „równe prawo dla wołu i lwa jest tyranią.” A więc równość całkowita i pod wszystkimi względami wydaje się hasłem niemożliwym do zrealizowania w świecie demokratycznym.

Dlatego rozważana na temat równości są zawsze wielotorowe, tak jak i płeć ludzka ma wiele wymiarów. Punkt wyjścia stanowi założenie, że zasada równości występuje w dwóch, silnie ze sobą splecionych wymiarach: **jako równość wobec prawa** oraz **jako równość w prawie**. Potwierdził to w jednym ze swoich orzeczeń Trybunał Konstytucyjny (orzeczenie TK z dnia 24 października 1989 r., sygn. akt. K. 6/89): „Mówiąc o równości wobec prawa należy mieć na względzie dwojakie znaczenie tego określenia. Z jednej strony – jako równość stosowania prawa, którą doktryna nazywa równością wobec prawa sensu stricto, z drugiej zaś jako równość w prawie.” Trybunał wskazał dalej, że jednakowa ochrona praw każdego człowieka, nie jest równoznaczna z ochroną jednakowych praw każdego człowieka. Równość wyrażona w ten dualistyczny sposób jest jednym z fundamentów, na których oparty jest porządek prawny państw demokratycznych. Pierwszy z nich charakteryzuje się równością w stosowaniu prawa oraz równym traktowaniem podmiotów prawa przez organy władzy publicznej. W drugim podkreśla się równość na etapie stanowienia prawa, czyli nakaz uwzględniania zasady równości przy kształtowaniu treści prawa, które ma stać się obowiązujące. Nie wystarczy, aby prawo było równe dla wszystkich – jeśli bowiem ma być sprawiedliwe, konieczne są określone kwalifikacje prawne prowadzące do rozróżnienia za pośrednictwem szczegółowych norm adresowanych tylko do niektórych grup obywateli. Dlatego dla urzeczywistnienia równości ludzi konieczne jest często zróżnicowanie ich warunków wyjściowych. W konsekwencji tego **wyróżnia się równość stanu początkowego** oraz **równość stanu docelowego**. Wskazywał na nie Giovanni Sartori: „równe rezultaty wymagają nierównych szans” oraz John Rawls: „nierówności niezastępowane domagają się zadośćuczynienia”. Wyrównanie szans różnych ludzi, którzy nie ze swojej winy pozostają za innymi, można uznać za jedną z możliwych opcji realizacji postulatu sprawiedliwości.

Pisząc o polityce równości płci wyjaśnienia wymaga, że słowo „płeć” ma w języku angielskim dwa odpowiedniki: *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 przy pomocy jednego słowa dokładnie przetłumaczyć na język polski. Zastępuje się go określeniami: „społeczno-kulturowa tożsamość płci”, bądź też „płeć społeczno-kulturowa”.** Rozróżnienie to wskazuje na istotną kwestię, stającą się często źródłem dyskryminacji, a mianowicie na to, że różnice biologiczne nie usprawiedliwiają większości istniejących w świadomości społecznej różnic pomiędzy ludźmi różnych płci. Role, jakie w konkretnym społeczeństwie przypisywane są przedstawicielom danej płci są na ogół określone przez samo społeczeństwo i nie należą do kategorii *constants*, a wręcz przeciwnie, podlegają ciągłym zmianom. Przekonanie osoby o jej powinnościach (np. względem rodziny) i miejscu w zbiorowości jest dodatkowo wzmacniane przez powszechnie akceptowane schematy i powielane bezrefleksyjnie stereotypy. Ta „wiedza” o atrybutach męskości i kobiecości jest zakorzeniana w człowieku od najmłodszych lat, przede wszystkim w procesie socjalizacji.

## Równość płci w prawie i w polityce unijnej

Równość płci jest podstawową wartością Unii Europejskiej, na co wskazują m.in. następujące przepisy: art. 2, art. 3 ust. 3 i art. 21 *Traktatu o Unii Europejskiej* (Traktat UE), art. 8 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* (TFUE) oraz art. 21 i 23 *Karty praw podstawowych Unii Europejskiej*. Jest też powszechnie uznanym prawem człowieka, a także elementem koniecznym dla dobrostanu, wzrostu gospodarczego, dobrobytu, dobrych rządów, pokoju i bezpieczeństwa.

**W Strategii UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025** (Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Unia równości: Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, COM/2020/152 final) wzywa się do kształtowania Europy opartej na równouprawnieniu płci. Strategia obejmuje cele polityczne i działania mające na celu osiągnięcie do 2025 r. znacznych postępów na rzecz równości płci w Europie. Jej celem jest Unia, w której wszystkie kobiety i dziewczęta oraz wszyscy mężczyźni i chłopcy, w całej ich różnorodności mogą swobodnie podążać wybraną ścieżką życia, mają równe szanse rozwoju, a także mogą w równym stopniu uczestniczyć w życiu społecznym i być przywódcami europejskiego społeczeństwa. Do głównych celów zawartych w strategii należą: zwalczanie przemocy na tle płciowym, przełamywanie stereotypów związanych z płcią, niwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zapewnienie równego udziału w różnych sektorach gospodarki, rozwiązywanie problemu zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, zniwelowanie różnic płci jeśli chodzi o opiekę nad osobami zależnymi i osiągnięcie równowagi płci w procesie podejmowania decyzji i w polityce. W strategii dąży się do dwutorowego podejścia dotyczącego uwzględnienia aspektu płci, połączonego z ukierunkowanymi działaniami, gdzie interselekcyjność jest horyzontalną zasadą jej wdrażania. Chociaż strategia skupia się na działaniach w ramach UE, jest ona spójna z polityką zewnętrzną UE w zakresie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet.

Również w nowym **unijnym planie działania w sprawie równości płci na lata 2021–2025 GAP III** (Wspólny komunikat do Parlamentu Europejskiego i Rady: Trzeci Unijny Plan Działania w sprawie Równości Płci (Gap III) – Ambitny Program na rzecz Równouprawnienia Płci i Wzmocnienia Pozycji Kobiet w Działaniach Zewnętrznych UE [SWD(2020) 284 final], Bruksela, dnia 25.11.2020 r. JOIN(2020) 17 final) dąży się do budowania świata opartego na równouprawnieniu płci. Plan ten stanowi także uzupełnienie strategii na rzecz równouprawnienia osób LGBTIQ na lata 2020-2025. Dzięki niemu zwiększa się wkład UE w osiągnięcie piątego celu zrównoważonego rozwoju we wszystkich obszarach polityki wewnętrznej i zewnętrznej UE oraz w całej Agendzie 2030. Jak wskazują twórcy planu, „wszyscy ludzie, w całej swojej różnorodności, powinni móc swobodnie żyć w wybrany przez siebie sposób, rozwijać się pod względem społecznym i gospodarczym oraz podejmować aktywność obywatelską i obejmować przywództwo na równych prawach.” **Niestety, jak wynika z badań prowadzonych przez Komisję Europejską, żadne z państw na świecie nie jest bliskie osiągnięcia do 2030 r. równości płci i wzmocnienia pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt.**

W 2020 r. minęło 25 lat od przyjęcia Deklaracji Pekinńskiej i Pekinńskiej Platformy Działania oraz 20 lat od przyjęcia Rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 w sprawie kobiet, pokoju i bezpieczeństwa. Jak wskazują dane, od tego czasu osiągnięto zauważalne postępy, ale nadal istnieje głęboko zakorzeniona nierówność, np. w dostępie do opieki zdrowotnej, edukacji i miejsc pracy. Powszechna jest również wciąż różnego rodzaju przemoc ze względu na płeć.

Działania podejmowane w ramach UE oraz przez jej państwa członkowskie, przetożyły się na znaczące postępy w zakresie równości kobiet i mężczyzn, co był wynikiem m.in. prawodawstwa dotyczącego równego traktowania, uwzględnienia aspektu płci, włączania problematyki płci do wszystkich innych obszarów polityki – co wiąże się z horyzontalnością polityki równości płci. Wśród pozytywnych, zaobserwowanych tendencji należy wskazać m.in. wyższą liczbę kobiet na rynku pracy oraz postępy w zdobywaniu przez nie coraz lepszego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Wciąż jednak występują różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, a na rynku pracy to głównie kobiety są nadal zatrudniane w gorzej opłacanych sektorach. Nie są też dostatecznie reprezentowane na stanowiskach, które umożliwiają podejmowanie decyzji i wpływ na główny nurt polityki.

## Polityka równości płci jako horyzontalna polityka publiczna

Zgodnie z przepisami przyjętymi przez Unię Europejską, polityki horyzontalne to priorytetowe kierunki rozwoju społecznego i gospodarczego, które stanowią generalną kategorię oceny wszystkich interwencji publicznych, realizowanych przy wsparciu ze środków unijnych. Realizacja polityk horyzontalnych nie stanowi celu autotelicznego, a ma być wartością dodaną do każdego realizowanego przedsięwzięcia. Polityki horyzontalne przenikają różnymi dziedzinami życia społecznego, gospodarczego i politycznego. Aktualnie do grupy polityk horyzontalnych Unii Europejskiej należą: zrównoważony rozwój, równość szans i społeczeństwo informacyjne.

Przykładem polityki horyzontalnej jest polityka równości płci, nie da się bowiem jednoznacznie zakwalifikować działań skoncentrowanych na przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć do żadnej z polityk sektorowych. Choć pierwotnie próbowano to czynić (np. lokując politykę równościową w obszarze polityki społecznej), wysiłki te nie przynosiły oczekiwanych rezultatów. Skuteczne uwzględnianie perspektywy równościowej jest procesem włączenia płci we wszystkie polityki, strategie, programy czy projekty, a nie tylko te, które (na ogół stereotypowo) kojarzone są z kobietami, czy mężczyznami. **Istotą polityki równościowej jest walka ze stereotypami, dlatego jej cele muszą uwzględniać wszystkie obszary społeczno-gospodarcze, na wszystkich poziomach zarządzania i mieć ponadsektorowy charakter.**

Politykę równości płci można zdefiniować jako **zaplanowany system długofalowych działań na rzecz równości płci, we wszystkich obszarach życia społecznego, na wszystkich poziomach decyzyjnych, uwzględniający strategiczne cele, działania, harmonogram, środki oraz podmioty odpowiedzialne za realizację wyznaczonych celów, a także sposoby sprawdzania poziomu ich osiągnięcia.** Polityka równości płci ma na celu zapewnienie równego statusu kobietom i mężczyznom poprzez: określenie przyczyn występowania nierówności między płciami, wypracowanie sposobów zapobiegania powstawaniu nierówności oraz stworzenie metod likwidacji już istniejących nierówności.

**Strategią, która pozwala na uwzględnienie społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia i działania, zarówno w sferze politycznej, społecznej, jak i gospodarczej, jest *gender mainstreaming*.** Postuluje ona włączanie problematyki równości płci do wszystkich typów działań – na każdym etapie ich planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji. Jej celem są trwałe zmiany, zachodzące nie tylko w obrębie prawa, ale przede wszystkim w świadomości i praktyce społecznej. *Gender mainstreaming* jako narzędzie realizacji polityki horyzontalnej obowiązuje we wszystkich działaniach władz publicznych oraz wszędzie tam, gdzie wykorzystywane są środki publiczne. Tym samym obejmuje wszystkie zagadnienia, na których skupia się polityka państwa, województwa, powiatu czy gminy, a także znajduje odzwierciedlenie w projektach realizowanych przez instytucje sektora pozarządowego i prywatnego, które korzystają ze środków publicznych. Zgodnie z jej postulatami, płeć powinna się znaleźć w tzw. głównym nurcie, na każdym szczeblu decyzyjnym. Warto wskazać jeszcze, że wokół polityki równości płci pojawiły się **trzy groźne mity**. Mit 1 – Polityka równości ma doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami. Mit 2 – Polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50/50. Mit 3 – Polityka równości płci jest dla kobiet, robiona przez kobiety (a właściwie feministki) i dyskryminuje mężczyzn. Hasła te oczywiście nie mają nic wspólnego z rzeczywistością.

Strategia *gender mainstreaming* wykorzystuje środki prawne i finansowe oraz inne narzędzia, które wspierają budowanie zrównoważonych relacji między płciami we wszystkich obszarach życia społecznego. Wśród najważniejszych warto wyróżnić: analizę pod kątem płci (*gender analysis*), ocenę wpływu danego działania na sytuację kobiet i mężczyzn, czyli analizę wpływu na płeć (*gender impact assessment*) oraz budżetowanie pod kątem płci (*gender budgeting*).

Pierwszy krok do rozpoznania sytuacji problemowej, w tym potrzeb, zarówno kobiet, jak i mężczyzn w konkretnym, analizowanym obszarze stanowi **analiza pod kątem płci**. Jej przeprowadzenie ma dostarczyć decydentom ilościowych i jakościowych danych oraz informacji, które pozwolą rzetelnie przeanalizować sytuację i podjąć decyzje w taki sposób, aby były one równie korzystne dla przedstawicieli obu płci. **Analiza pod kątem płci to przede wszystkim zebranie potrzebnych danych, ale z podziałem na płeć**. Następnie należy dane zinterpretować przez pryzmat przyczyn i skutków zaistniałych sytuacji, żeby w kolejnym etapie można było odpowiedzieć na pytanie o to, jaki jest wpływ nierówności płci, w tym m.in. ról i stereotypów płci na istniejące problemy. W ten sposób łatwiej określić, kogo i w jakim stopniu dotyczy konkretny problem: mężczyzn czy kobiet. Analiza pod kątem płci jest analizą typu *ex ante*, gdyż wykonuje się ją przed podjęciem decyzji o konkretnych interwencjach publicznych. Jej celem jest przede wszystkim ujawnienie różnic między położeniem kobiet i mężczyzn w danym obszarze.

Drugie narzędzie wykorzystywane w strategii *gender mainstreaming* to **analiza wpływu na płeć**. Jej celem jest ocena strategii, planów, polityk, programów – wdrażanych przez instytucje realizujące działania systemowe, pod kątem ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn. Jej strategicznym celem jest proponowanie takich działań, które będą eliminować nierówności między płciami i wspierać ich bardziej zrównoważony udział w różnych sferach życia. Analiza wpływu na płeć może być zastosowana w wariacie *ex ante* (przed) i *ex post* (po). Ten pierwszy dostarcza informacji na temat tego, czy kobiety i mężczyźni skorzystają z planowanych rozwiązań w sposób adekwatny do ich potrzeb w odniesieniu do konkretnego obszaru. Drugi odpowiada na pytanie o to, czy kobiety i mężczyźni na wprowadzeniu proponowanego rozwiązania skorzystali w sposób adekwatny do ich potrzeb w odniesieniu do konkretnego obszaru problemowego. O ile zadaniem analizy pod kątem płci było zbadanie sytuacji faktycznej i jej przyczyn oraz potencjalnych konsekwencji dla kobiet i mężczyzn, o tyle analiza wpływu na płeć ma wykazać, jakie są faktyczne rezultaty i skutki konkretnej polityki publicznej dla jej adresatów – z rozbiciem na płeć.

Trzecim z narzędzi polityki równościowej jest **budżetowanie pod kątem płci**. Stanowi ono ocenę sposobu, w jaki publiczne środki finansowe wpływają na pozycję kobiet i mężczyzn w społeczności. Jego punktem wyjścia jest założenie, że **wydatkowanie pieniędzy publicznych nie jest neutralne płciowo** i ma odmienny wpływ na kobiety i mężczyzn. Aby móc realizować założenia *gender budget* musi być spełnionych kilka warunków. Konieczne jest m.in. posiadanie pełnej informacji o podatnikach i beneficjentach z podziałem na ich płeć. Ponadto, niezbędny jest budżet o charakterze zadaniowym, który jasno i przejrzysto wskazuje konkretne cele, na które przeznaczane są pieniądze. Po trzecie, należy na bieżąco monitorować stan wydatkowania środków i w razie konieczności dokonywać niezbędnych korekt. Dla osiągnięcia faktycznej równości mężczyzn i kobiet w zakresie podziału zasobów jest konieczne, aby obok „oficjalnej gospodarki finansowej” wziąć też pod uwagę ich osobisty, nieodpłatny wkład (opieka i wychowanie dzieci, pielęgnacja osób zależnych czy szeroko rozumiana praca w gospodarstwie domowym).

Wykorzystywanie zaprezentowanych narzędzi **wymusza częste posługiwanie się danymi ilościowymi, w tym statystykami**, które z uwzględnieniem podziału na płeć są często generowane specjalnie na potrzeby realizacji strategii *gender mainstreaming*. Należy pamiętać, że ocena efektów każdej polityki publicznej wymaga wykorzystania miarodajnych, rzetelnych i dostępnych wskaźników. Miary stosowane do ukazania sytuacji kobiet i mężczyzn umożliwiają określenie zakresu, charakteru oraz rozmiaru istniejących nierówności. Dzięki nim można monitorować i oceniać zachodzące zmiany oraz planować i egzekwować realizację dalszych działań. Jest to jednak uwarunkowane nie tylko systematycznym zbieraniem danych wrażliwych na płeć, ale również ich upowszechnianiem i umiejętną analizą.

Trzeba pamiętać przy tym, że polityka równości płci nie dotyczy tylko kobiet. Nie skupia się na „kwestiach kobiecych”, a wręcz przeciwnie, walczy z tego typu kategoryzacją życia społecznego, politycznego i gospodarczego – promując równość płci i kładąc na wszelkie działania podwójny akcent, związany z koniecznością uwzględniania zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

## Równość płci jako wyzwanie dla samorządów

Wyzwania związane z równością płci różnią się w zależności od kontekstu, w którym się pojawiają, dlatego wymagają reakcji dostosowanych do danej sytuacji. Samorządy realizują wiele zadań publicznych z różnych dziedzin. Rozstrzygając o sposobie ich realizacji pośrednio odwołują się do przyjętych przez ich władze priorytetów długofalowych i wartości. Postępowanie w określony sposób, trzymanie się konkretnego „planu” jest bardzo istotne w kontekście stabilnego i zrównoważonego rozwoju jednostki samorządu terytorialnego. Żadne zmiany społeczne, ani gospodarcze (szczególnie pozytywne) nie następują z dnia na dzień. Przyczynia się do nich wiele czynników, m.in. tysiące bieżących decyzji podejmowanych codziennie przez urzędników i decydentów różnych szczebli. Można uznać, że w tym właśnie znaczeniu – jako polityka horyzontalna – równość płci jest zadaniem, które spoczywa na samorządach terytorialnych.

Postulowana w polskiej *Konstytucji* i będąca międzynarodowym standardem równość płci nie ma, niestety, pełnego przełożenia na praktykę życia codziennego. Nie chodzi oczywiście o łamanie prawa przez urzędników, polegające np. na bezpośrednim dyskryminowaniu mieszkańców lub pracowników danego urzędu. Chodzi o szeroko pojętą dyskryminację w różnych obszarach prywatnych i zawodowych, która – w odniesieniu do płci – jest zjawiskiem wciąż bardzo powszechnym. Kobiety i mężczyźni, mimo prawnych gwarancji, nie są równo traktowani i nie mają równego dostępu do podziału dóbr. Lokalna polityka równości płci musi być więc strategią o charakterze długofalowym, zawierającą przejrzyste i konkretne cele, realizowaną na co dzień w związku z różnymi decyzjami podejmowanymi przez władze. Musi w sposób horyzontalny przenikać wszelkie działania i tym samym wpływać na postawy i świadomość mieszkańców. Jednostki samorządu terytorialnego najbliższe mieszkańcom i najlepiej zorientowane w ich problemach, poprzez swoje decyzje mogą wspierać realizację zasady równości płci i tym samym przyczyniać się do wzrostu aktywności społecznej i gospodarczej całych krajów. Nie da się jednak prowadzić polityki równościowej bez bieżącej i rzetelnej analizy sytuacji kobiet i mężczyzn, która dostarcza danych ilościowych i jakościowych w podziale na płeć i tym samym stwarza przestrzeń do podejmowania interwencji publicznych służących wszystkim mieszkańcom.

Odnosząc się do zaprezentowanych wcześniej narzędzi warto jeszcze podkreślić wagę **właściwego diagnozowania potrzeb praktycznych i strategicznych**. Trafne określenie, które potrzeby należą do której kategorii, stanowi podstawę efektywnego korzystania przez decydentów lokalnych ze strategii *gender mainstreaming*. Jest to o tyle istotne, iż z powodu ról tradycyjnie pełnionych przez przedstawicieli poszczególnych płci, wskazanie konkretnych działań, które mogą być jednoznacznie uznane za „równościowe”, może przysporzyć niemałych kłopotów. Mówiąc o analizie potrzeb z uwzględnieniem perspektywy równościowej, powinno się więc zwrócić szczególną uwagę na to, jakie potrzeby należy zaspokoić, aby osiągnąć oczekiwane cele. **Potrzeby praktyczne** są konkretnymi, materialnymi potrzebami, które muszą zostać zaspokojone. Są wynikiem aktualnego, rzeczywistego podziału pracy między kobietami i mężczyznami. Przykładem może być konieczność zapewnienia opieki przedszkolnej dla dzieci, kiedy oboje rodziców pracuje zawodowo. Jako, że opieka nad małymi dziećmi jest postrzegana głównie jako obowiązek matek, więc to one częściej decydują się z tego powodu na (czasową) rezygnację z pracy zawodowej. Samo wybudowanie żłobka czy przedszkola i jego dostępność zaspokoi więc potrzebę praktyczną rodzin z małymi dziećmi, ale w szczególności kobiet, nie rozwiąże jednak problemu nierówności w wypełnianiu obowiązków rodzinnych.

Wynika z tego, iż rozwiązywanie problemów związanych z zaspokajaniem praktycznych potrzeb w odniesieniu do płci nie zmienia faktycznych relacji władzy i podziału pracy funkcjonujących w społeczeństwie. **Potrzeby strategiczne** związane są ze statusem obu płci oraz strukturą władzy w społeczeństwie, a także z wzajemnymi relacjami kobiet i mężczyzn. Można do nich zaliczyć takie cele jak: równa niezależność ekonomiczna, równa płaca za tę samą pracę oraz pracę równej wartości, równość w procesach decyzyjnych, godność, integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej płcią, równość płci w polityce zewnętrznej, kwestie horyzontalne (role przypisywane płciom, ustawodawstwo, zarządzanie problematyką równości płci oraz narzędzia służące jej zapewnieniu). **Świadomość podziału potrzeb na strategiczne i praktyczne jest bardzo ważna, jako, że różne formy opresji w społeczeństwie (w domu, w pracy, w edukacji itd.) są ze sobą wzajemnie powiązane, a wykluczenie w jednej z nich, wzmacnia i tworzy wykluczenia w pozostałych.** Aby efektywnie walczyć z dyskryminacją należy rzetelnie diagnozować konkretną sytuację i pod tym kątem dobrać odpowiednie narzędzia równościowe. Ważne jest, aby **w trakcie planowania i wdrażania działań równościowych skupiać się na obu rodzajach potrzeb – praktycznych i strategicznych.** Trwałe i efektywne zmiany w obszarze równości przynoszą działania skierowane na zaspokajanie potrzeb strategicznych, jednak w wielu przypadkach, to odpowiedź na potrzeby praktyczne jest pierwszym istotnym krokiem na drodze do osiągnięcia równości płci.

Polityka równości płci jest klasyfikowana nie przez przypadek jako horyzontalna. U źródła tej koncepcji znajduje się przekonanie, że **nie istnieją decyzje polityczne o charakterze neutralnym płciowo.** Każda interwencja publiczna przynosi określone skutki dla konkretnych ludzi, o określonej płci. Dobrze obrazują to zagadnienie tzw. **schody do równości**, które zostały opracowane w związku z wydatkowaniem środków unijnych. Ukazują podział na różne typy działań publicznych, począwszy od „ślepych” na problem nierówności, a skończywszy na realizujących cele zgodne ze strategią *gender mainstreaming*.

**Działania „ślepe”** to takie, które w żaden sposób nie realizują zasady równości. Płeć nie jest kategorią, która została uwzględniona w trakcie ich planowania. Wzmacniają i legitymizują istniejące już nierówności i dyskryminację. Przykładem może być decyzja władz miasta o budowie w każdej dzielnicy kosztownych boisk przeznaczonych jedynie do gry w piłkę nożną. Urzędnicy uzasadniają taką inwestycję tym, że „dzieci i młodzież” zamiast włóczyć się po ulicach bez celu lub przesiadywać pod klatkami swoich bloków będą grały w piłkę nożną. Nikt nie zastanawia się jednak nad tym, czy dziewczynki równie chętnie jak chłopcy skorzystają z tej propozycji, nikt też nie proponuje im niczego w zamian.

**Działania „neutralne”** zazwyczaj deklarują „pełną dostępność dla wszystkich” i „zapewniają brak dyskryminacji”, ale na deklaracjach się kończy. Najczęściej proponują także matematyczne podejście do równości, odnosząc się do idei parytetu (50/50), niezależnie od tego, na jakie proporcje wskazuje analiza problemu. Przykładem może być wybudowanie w obiekcie użyteczności publicznej dwóch identycznej wielkości toalet – jednej dla mężczyzn, a drugiej dla kobiet. Na ogół, gdy brakuje środków na trzecią toaletę, to ta dla kobiet jest jeszcze oznakowana jako dedykowana dla rodziców z dziećmi i osób niepełnosprawnych. Zakłada się bowiem, że osoba niepełnosprawna będzie ewentualnie chciała skorzystać z pomocy opiekuna, którym prawdopodobnie będzie kobieta. Zakłada się też, że również dziecku będzie towarzyszyła kobieta. Wydawałoby się, że każdy ma równy dostęp, ale jak się okazuje w praktyce, przeważająca większość osób korzystających z takich toalet to kobiety. Tak więc, podczas gdy przed toaletą dla kobiet stoi zazwyczaj długa kolejka, to toaleta dla mężczyzn jest prawie niewykorzystywana.



**Działania „praktyczne”** to takie, które dostrzegają płeć na etapie planowania i w związku z tym są zróżnicowane na projekty skierowane do kobiet i do mężczyzn. Działania te są jednak na ogół zgodne z tradycyjnymi rolami lub cechami przypisywanymi danej płci. Przykładem może być oferta urzędu pracy zawierająca szkolenia z florystyki dla bezrobotnych kobiet, a kurs spawacza dla mężczyzn. Należy w tym kontekście podkreślić, że wielu „sceptyków” polityki równościowej buntuje się przeciwko uwagom kierowanym pod adresem tego rodzaju działań i na złość proponuje w odpowiedzi „zamianę ról”. A więc postuluje by na siłę otworzyć np. sekcję piłki nożnej lub boksu dla kobiet, a gdy nie ma wystarczającej liczby chętnych – głośno krytykuje założenia polityk równościowej. Problem takich osób leży niestety w zupełnym niezrozumieniu idei polityki równości płci, która nie postuluje wcale zamiany ról, nie postuluje też siłowego dopasowywania kobiet i do standardu „męskiego”. Jak zostało podkreślone wcześniej, polityka równości płci nie dotyczy tylko kobiet. Nie skupia się na „kwestiach kobiecych”, a wręcz przeciwnie, walczy z tego typu kategoryzacją życia. Działanie „na złość” komuś nigdy nie jest rozsądnym rozwiązaniem, chodzi przecież o to, aby podnieść jakość życia mieszkańców, a nie na siłę pokazywać komuś, gdzie jest jego miejsce w społeczeństwie i jak widzi to uzasadniająca stereotypowe rozwiązania „większość”. Ważne są w tym przypadku informacje, na których decydenci opierają swoje rozstrzygnięcia. Jeśli więc chcemy wiedzieć czego oczekują konkretne grupy mieszkańców i jakie są ich potrzeby, wystarczy ich zapytać, albo sięgnąć do danych. Dobrym przykładem będzie w tym miejscu dostosowanie do potrzeb użytkowników infrastruktury obiektów i budynków administracji publicznej. Nie chodzi tylko o fizyczne dostosowanie budynku, by był on dostępny dla osób nie w pełni sprawnych lub rodziców z dziećmi na wózkach. Często do tego, by można było mówić o pełnym dostępie do określonego miejsca, konieczne jest wyposażenie go dodatkowo w określone urządzenia, m.in. organizacja w miejscach publicznych wydzielonych miejsc do przewijania, czy karmienia dzieci (nie tylko w damskich toaletach). Podejście „praktyczne” często wzmacnia stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie, ale nie można zapominać, że stara się odpowiedzieć na praktyczne potrzeby konkretnych osób związane np. z uzyskaniem zatrudnienia – dlatego też projekty te sytuuje się na pierwszym schodku do równości.

**Działania „równościowe”** realizują w pełni zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Dostrzegają, analizują oraz działają na rzecz osłabienia barier na drodze do równości. Uczestnicy projektów „mają płeć”, a kierowana do nich oferta jest zróżnicowana pod kątem specyficznych potrzeb oraz strategicznych celów równości. Przykładem może być zorganizowanie dla młodzieży licealnej z terenu miasta doskonalących kursów informatycznych (np. grafika komputerowa, tworzenie stron www, pisanie programów, tworzenie gier komputerowych, prowadzenie e-biznesu itp.). Jako, że jest to branża przyszłościowa i dobrze opłacana, doskonalenie takich umiejętności może w przyszłości uchronić młodych przed bezrobociem. Aby działanie miało jednak charakter równościowy, należy dodatkowo zachęcić uczennice do wzięcia udziału w kursie. Pomocna może być profesjonalna kampania informacyjno-promocyjna, ukazująca kobiety w niestereotypowych rolach zawodowych (kobieta sukcesu, bizneswoman, wysokiej klasy menadżerka, informatyczka), która pomoże przełamać uczennicom strach przed porażką, wynikający z powszechnych stereotypów, jak i zarezerwowanie tylko dla uczestniczek płci żeńskiej konkretnej liczby miejsc.

**Działania *gender mainstreaming*** mają charakter systemowy. Ich celem jest przede wszystkim równość kobiet i mężczyzn. Realizowane są na każdym poziomie – samorządu, regionu, państwa i koncentrują się na zmianach systemu planowania i realizacji decyzji politycznych w taki sposób, aby odpowiadały w równym stopniu na potrzeby kobiet, jak i mężczyzn. O ile schody opisane powyżej dotyczą działań równościowych w odniesieniu do wielu różnych obszarów (kultura, edukacja, ochrona zdrowia, rynek pracy, gospodarka itp.), o tyle ostatni szczebel – *gender mainstreaming* – dotyczy działań *stricte* równościowych. Przykładem może być uchwalenie w gminie wieloletniej strategii równościowej, zorientowanej na osiągnięcie celów antydyskryminacyjnych we wszystkich obszarach życia społeczno-gospodarczego tejże jednostki.

Biorąc pod uwagę fundamentalne zasady polityki równości płci należy, planując jakiegokolwiek interwencje publiczne mieć na uwadze przede wszystkim adresatów poszczególnych działań – czy będą to kobiety, czy mężczyźni i w jakich proporcjach, a także, jakie są tego przyczyny. Jeśli decyzje podejmowane są bezrefleksyjnie, pod wpływem funkcjonujących powszechnie stereotypów, to skutkiem ich wprowadzenia w życie może być pogłębienie zjawiska dyskryminacji i wzmocnienie istniejących już nierówności.

Podejmowanie inicjatyw w zakresie wdrażania i ochrony przestrzegania zasady równości płci jest bardzo istotne, gdyż przeciwdziałanie dyskryminacji na tym polu, nie opiera się jedynie na jej zaniechaniu. Władze samorządowe wykonując zadania niezwiązane bezpośrednio z zasadą równego traktowania, mogą wpływać na przestrzeganie tej zasady. Posiadają realny wpływ na funkcjonującą infrastrukturę, na kształt lokalnej oferty kulturalnej, edukacyjnej czy sportowej. Dodatkowo, w ich kompetencjach leży współpraca i wspieranie organizacji pozarządowych, które podejmują działania na rzecz równości płci. Organizacje pozarządowe mogą stanowić potencjał dla rozwoju skutecznej polityki antidyskryminacyjnej poprzez realizację rozmaitych projektów i dzięki zaufaniu, którym obdarzają je osoby dyskryminowane.

## Europejska karta równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym

Warto w tym miejscu napisać o *Europejskiej Karcie Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym* przyjętej w maju 2006 roku przez Radę Gmin i Regionów Europy. Jej sygnatariuszami mogą być jednostki samorządu terytorialnego. Każdy sygnatariusz Karty jest przede wszystkim zobligowany do opracowania i przyjęcia w określonym czasie (nie przekraczającym dwóch lat od podpisania), a następnie wdrożenia tzw. **Równościowego Planu Działania**. Wśród fundamentalnych zasad, które stanowią ramę dla przyjmowanych zobowiązań znajdują się następujące:

- Równość kobiet i mężczyzn stanowi fundamentalne prawo.
- Zagwarantowane, że równość kobiet i mężczyzn, różnorodne formy dyskryminacji i nierównego traktowania są brane pod uwagę.
- Zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym jest warunkiem demokratycznego społeczeństwa.
- Eliminacja stereotypów opartych na płci jest podstawą osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn.
- Włączając kwestie płci do wszystkich działań samorządów lokalnych i regionalnych konieczne jest promowanie równości kobiet i mężczyzn.

Ponadto, sygnatariusze zobowiązują się m.in. stosowania zasady zrównoważonej reprezentacji w swoich własnych ciałach decyzyjnych i doradczych oraz w swoich nominacjach do ciał zewnętrznych czy też współpracować ze wszystkimi swoimi partnerami z sektora publicznego i prywatnego, jak również z organizacjami społecznymi, w celu promowania większej równości kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach życia.

Aktualnie wśród sygnatariuszy Karty jest 1.840 europejskich samorządów, w tym kilkanaście polskich. Jako pierwsze przystąpiły do niej **Nysa** (gm. miejsko-wiejska, woj. opolskie) w 2008 r. i **Aleksandrów Kujawski** (gm. miejska, woj. kujawsko-pomorskie) w 2013 r. Szesnaście kolejnych miast podpisało dokument oficjalnie 11 października 2021 roku w Poznaniu, podczas Local Trends – Europejskiego Forum Samorządowego. Były to: **Bydgoszcz, Chełmno, Jasło, Krosno, Lublin, Ostrów Wielkopolski, Płońsk, Poznań, Pruszków, Puck, Skarżysko Kamienna, Sopot, Świdnica, Wałbrzych, Wołomin i Warszawa**. Udało się to m.in. dzięki zaangażowaniu ze strony Związku Miast Polskich, który w listopadzie 2020 r. powołał został Komisję Praw Człowieka i Równego Traktowania. Całość prac związanych z promowaniem Karty w Europie koordynuje Komisja Stała ds. Równouprawnienia Rady Gmin i Regionów Europy, której członkiniami są również polskie przedstawicielki samorządów – Magdalena Czarzyńska-Jachim, Wiceprezydentka Sopotu oraz Marta Mazurek, Radna Rady Miasta Poznania.

Na marginesie tych rozważań warto dodać, że w stolicy Wielkopolski Karta została już przyjęta przez radnych w lutym 2020 roku, ale *uchwałą z dnia 11 lutego 2020 r. w sprawie przyjęcia przez Miasto Poznań Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym nr XXII/414/VIII/2020 unieważnił wojewoda rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 16 marca 2020 r. Nr KN-I.4131.1.148.2020.16*). Gmina zaskarżyła rozstrzygnięcie do sądu, który jednak na posiedzeniu niejawnym w dniu 27 sierpnia 2020 r. skargę oddalił (Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 27 sierpnia 2020r., II SA/Po 520/20). Warto przytoczyć argumentację sądu i wskazać wyraźnie, dlaczego skarga została oddalona. W uzasadnieniu wskazano, że gmina przyjmując *Europejską Kartę Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym* za pośrednictwem organu stanowiącego postąpiła w sposób niespójny z tym, czego zdaje się oczekiwać Rada Gmin i Regionów Europy. **Procedura „podpisania” Karty ma być bowiem ogólną polityczną deklaracją wdrażania jej założeń (co dalej następować powinno w granicach dopuszczalnych prawem krajowym), a nie przyjęciem w całości w kategoriach aktu wewnętrznego.** Wskazano, że rada może co najwyżej ukierunkowywać prezydenta w odniesieniu do działań mających na celu wdrożenie takiego dokumentu jak Karta. Rada nie ma natomiast kompetencji do „przyjmowania” Karty. Należy zaznaczyć więc, że problem, który się w tym kontekście uwidocznił nie dotyczył samego przyjęcia zasad karty i deklaracji, by postępować w zgodzie z nimi, a jedynie formy prawnej, którą wybrano. Rada miasta nie może bowiem samodzielnie nadać nie tylko *Europejskiej Karcie Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym*, ale żadnemu innemu podobnemu dokumentowi, waloru dokumentu regulującego na przyszłość działania organów gminy. Sąd uznał, że we wskazanym przypadku rada gminy jako organ stanowiący nie miała kompetencji, aby w taki sposób włączyć Kartę do porządku prawno-organizacyjnego jednostki samorządu terytorialnego. Dlatego też sąd wyraźnie zaznaczył, że za uchwałą kierunkową i intencyjną w rozumieniu art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym w sprawie Karty należy uznać uchwałę Rady z dnia 9 lipca 2019 r., XV/202/VIII/2019 w sprawie ustalenia kierunków działania dla Prezydenta Miasta Poznania w zakresie przyjęcia przez Miasto Poznań Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym. Innymi słowy, w granicach wyznaczonych przez ustawodawcę, w celu przyjęcia Karty, rada może ukierunkowywać prezydenta w odniesieniu do działań mających na celu wdrożenie takiego dokumentu.

## Podsumowanie

Skuteczna ochrona praw człowieka wymaga gwarancji i ochrony przed dyskryminacją. Dlatego też równość kobiet i mężczyzn jest jednym z fundamentów prawa międzynarodowego i polityki najważniejszych organizacji o zasięgu światowym i europejskim: Organizacji Narodów Zjednoczonych, Rady Europy i Unii Europejskiej. W państwach demokratycznych świadomość potrzeby zagwarantowania obywatelom równych praw i obowiązków jest silnie zakorzeniona. Obecnie w większości państw demokratycznych przepisy prawa gwarantują równość wszystkim osobom bez wyjątku. Można więc powiedzieć, że równość *de iure*, czyli w sensie prawnym, została osiągnięta. Czy jednak to samo można powiedzieć o równości w znaczeniu *de facto*? Wydaje się, że to równe traktowanie, a nie równouprawnienie, wszystkich obywateli bez względu na ich płeć to wciąż jedno z największych wewnętrznych wyzwań rozwojowych stojących przed Polską, Europą i światem.

Równość płci nie jest wyłącznie kwestią różnorodności i sprawiedliwości społecznej, ale również istotnym warunkiem osiągnięcia trwałego wzrostu gospodarczego kraju, stabilizacji zatrudnienia oraz ochrony i wzmacniania konkurencyjności. Podkreśla się, że inwestowanie w politykę na rzecz równości płci przyczynia się do podwyższenia wskaźnika stopy zatrudnienia kobiet, co z kolei przekłada się na większy udział kobiet w PKB, wyższe dochody podatkowe i trwałe wskaźniki dzietności. Niewątpliwie więc politykę na rzecz równości płci należy postrzegać jako długoterminową inwestycję, a nie jako krótkoterminowy koszt.

Wiele osób, w tym lokalnych decydentów uważa kwestie równości za ważne. Jednakże mało który samorząd podejmuje realne działania, by zmierzyć się realnie z problemem dyskryminacji ze względu na płeć. Od wielu lat panuje przekonanie, że równość to temat „na potem”, który będzie można podjąć, gdy urzędy uporają się z bardziej palącymi sprawami. Wiele osób, szczególnie takich, które nierówności nie doświadczają na własnej skórze, jest przekonanych, że na równość przyjdzie jeszcze czas. Niechęć urzędników do realizacji zadań z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji spowodowana jest m.in. przekonaniem, iż rozwiązywanie tego rodzaju problemów społecznych będzie stanowiło wysoki koszt. Nie bierze się pod uwagę szerszego kontekstu i nie dostrzega szansy, którą daje inwestowanie w równość. Wnioski z badań prowadzonych w urzędach różnego szczebla wskazują, że działania instytucji publicznych na rzecz osób dyskryminowanych lub zagrożonych dyskryminacją ze względu na płeć nie mają zintegrowanego charakteru, służą raczej doraźnej pomocy i reagowaniu na indywidualne przypadki nierówności. **Brakuje systemowego podejścia do wdrożenia polityki równościowej i antydyskryminacyjnej, nie ma narzędzi i instrumentów umożliwiających wprowadzanie polityki równościowej.** Problemem jest również niski poziom wiedzy urzędników na temat konieczności realizacji polityki równościowej. Co więcej, realizacja zadań z zakresu równości płci nie jest wpisana wprost do katalogów zadań jednostek samorządu terytorialnego. Dlatego z punktu widzenia statystycznej gminy w Polsce temat równości kojarzy się przede wszystkim z działaniami, które podejmuje samorząd w ramach szeroko pojętej sfery pomocy społecznej, pomocy osobom niepełnosprawnym, czy też jako przeciwdziałanie lokalnym przypadkom dyskryminacji np. mniejszości narodowych. Rzadko odnosi się go do kryterium, jakim jest płeć.

Aby przeciwdziałać stereotypom, uprzedzeniom oraz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, warto podejmować starania różnego typu. Władze lokalne mogą realizować działania strategiczne (uchwalanie strategii, planów i programów równościowych, budżetowanie pod kątem płci etc.) lub doraźne (w tym rozmaite projekty społeczne, kampanie informacyjne etc.). Najlepiej jednak jeśli decydują się na połączenie tych dwóch kategorii i realizowane projekty wynikają ze spójnej i zaplanowanej strategii, wówczas efekt jest nieporównywalnie lepszy.

## Bibliografia

- Berlin I., Pokrzywione drzewo człowieczeństwa, Warszawa 2004.
- Podgórska-Rykała J., Polityka równości płci na szczeblu lokalnym, Sosnowiec 2016.
- Rawls J., Teoria sprawiedliwości, Warszawa 1994.
- Sadurski W., Teoria sprawiedliwości. Podstawowe zagadnienia, Warszawa 1988.
- Sartori G., Teoria demokracji, Warszawa 1998.
- Sroka J., Podgórska-Rykała J., Planowanie i ewaluacja polityk publicznych, Warszawa 2021.
- Wawrowski Ł., Polityka równych szans. Instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej, Toruń 2007.
- Weaver R.M., Idee mają konsekwencje, Kraków 1996.

## O AUTORZE

**dr Joanna Podgórska-Rykała** - prawniczka, politolożka i administratywistka. Specjalistka z zakresu prawa samorządu terytorialnego, polityki publicznej, dialogu obywatelskiego i deliberacji. Zatrudniona na Uniwersytecie Pedagogicznym im. KEN w Krakowie, w Instytucie Nauk o Polityce i Administracji na stanowisku adiunkta w Katedrze Administracji i Polityk Publicznych, pełni również funkcję zastępcy Dyrektora ds. Nauki. Autorka, współautorka i redaktorka ponad 100 publikacji, w tym monografii, komentarzy do ustaw i artykułów naukowych, a także ekspertyz, raportów z badań oraz artykułów publicystycznych.

*Opinie wyrażone w powyższym tekście mają charakter autorski i nie należy ich traktować jako stanowiska Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Reguńskiego.*

.....

Warszawa, styczeń 2022

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Reguńskiego  
 ul. Żurawia 43, 00-680 Warszawa  
[www.frdl.org.pl](http://www.frdl.org.pl)