

Susanne Schunter-Kleemann, Dieter Plehwe

Gender mainstreaming. Włączanie kobiet do neoliberalnej Europy?

Debata na temat „*gender mainstreamingu*” na dobre rozpoczęła się w Europie na początku nowego tysiąclecia. *Gender mainstreaming* stał się tematem konferencji naukowych i politycznych, a naukowe czasopisma poświęcają mu specjalne wydania. Ten wyraźny zwrot w dyskusji na temat gender każe postawić kilka zasadniczych pytań. Może nadszedł czas, by w dziedzinie praw kobiet i polityki, w obliczu coraz mniejszej efektywności działań na rzecz równości płci, a nawet zmian idących w przeciwnym kierunku, zrzucić brzemień dawnych haseł ruchu wyzwolenia kobiet? Czy w związku ze zmianami w środowisku politycznym, wynikającymi z rozwoju społeczeństwa usługowego [*service society*], umiędzynarodowienia i globalizacji, *gender mainstreaming* to bardziej adekwatna metoda zaprowadzania równości płci? Czy polityczny zasięg i wpływ *gender mainstreamingu* rzeczywiście wykracza poza wcześniejsze podejścia do emancypacji kobiet? Czy nie jest to więc krok naprzód, skoro kwestii praw kobiet nie postrzega się tu jako odrębnego problemu samych kobiet, a raczej jako sprawę obejmującą wszystkie dziedziny polityki i dotyczącą tak samo kobiet, jak i mężczyzn? Czy koncepcja *gender mainstreamingu* taka, jaką obecnie promuje wiele rządów i organizacji na świecie, pozwoli na znalezienie długo poszukiwanego kierunku politycznego i perspektyw, które mogłyby przyczynić się do stworzenia efektywniejszej sieci współpracy w obrębie międzynarodowego ruchu na rzecz praw kobiet? I wreszcie, czy atak na *gender mainstreaming* ze strony prawicowych, antysocjalistycznych grup kobiet, który współbrzmi ze stanowiskiem głównie męskich globalnych sieci neoliberalnych, jest argumentem za postępowym odczytaniem tego pojęcia?¹

¹ Patrz np. www.iwf.org, www.zetetics.com/mac/index.html. Libertariańska feministka Wendy McElroy (2000) w taki sposób oceniła działania UE na rzecz *gender mainstreamingu*: „*Parlament Europejski ogłosił chęć wprowadzenia gender mainstreamingu do wszystkich istotnych obszarów polityki UE*”. *W skrócie, UE narzuci równość kobiet we wszystkich aspektach wdrażanej polityki. To znacznie więcej niż zagwarantowanie przez prawo równego traktowania, rozwiązanie to tworzy przywileje rozciągnięte na wszystkie obszary ludzkiego działania. Np. jeśli chodzi o kwestie zatrudnienia: prawo zapewni, że kobiety otrzymają taką samą płacę i będzie ich zatrudnionych tyle samo, co mężczyzn, zgodnie z systemem kwotowym. Polityka zagraniczna: kraje afrykańskie, w których dokonuje się obrzezania kobiet, nie otrzymają pomocy zagranicznej. Edukacja: powinno być tyle kobiet-naukowców kończących uniwersytet, co mężczyzn. Rząd: system kwotowy zagwarantuje równą reprezentację płci w komisjach, komitetach etc. Nie istnieje taki obszar czy kwestia, których nie obejmowałby gender mainstreaming*” (www.zetetics.com/mac/talks/eu.html, stan z 5 sierpnia 2003, porównaj też interpretację dokumentów ONZ tej autorki: www.zetetics.com/mac/articles/unfamily.html, stan z 5 sierpnia 2003). Jak pokażemy w tym rozdziale, *gender mainstreaming* w polityce UE zdecydowanie nie wykracza poza gwarantowane przez prawo równe traktowanie. Wręcz przeciwnie i niestety, odnosząc się do potencjału indywidualnych praw według radykalnej myśli libertariańskiej, McElroy wydaje się bardziej martwić jakąkolwiek formą interwencji, niż losem dziewczynek cierpiących z powodu obrzezania.

W rozdziale tym dowodzimy, że *gender mainstreaming* nie przynosi magicznego rozwiązania problemów nierówności płci, nie jest to też jednoznacznie postępową innowacją czy idea. *Gender mainstreaming* należy rozumieć jako wysoce niejednoznaczne pojęcie, podejście o janusowym obliczu, z wieloma ukrytymi pułapkami, dające pewne możliwości, ale też niosące spore ryzyko. Co więcej, *gender mainstreaming* można interpretować na wiele sposobów. Naszym zdaniem dyskurs *gender mainstreamingu* naznaczony jest przez przeciwstawne stanowiska i oczekiwania, zostawiające dużo miejsca dla nierównej politycznej i ideologicznej walki. Można powiedzieć, że promując *gender mainstreaming* ci „z góry” mają najpewniej inne cele i interesy niż ci „z dołu”. Dlatego tak duże znaczenie mają rozliczne pułapki, w które można wpaść podczas wdrażania tak zdefiniowanej strategii.

Nasze stanowisko przedstawimy w trzech etapach. Najpierw zastanowimy się nad historycznym pochodzeniem pojęcia *gender mainstreamingu*. Tę nową filozofię należy rozpatrywać w świetle teorii zarządzania i koncepcji, jakie rozwinęły się w Stanach Zjednoczonych pod nazwą „zarządzania różnorodnością”. Następnie zbadamy, w jaki sposób międzynarodowe i ponadpaństwowe organizacje koncepcję tę przyjęły i zaadaptowały. Należy w szczególności odnotować ważną rolę, jaką w upowszechnianiu debaty o *gender mainstreamingu* odegrały organizacje takie, jak Bank Światowy i Komisja Europejska, historycznie rzecz biorąc stanowiące raczej zamknięte bastiony męskiej władzy. Te dwie organizacje ponadnarodowe to centra władzy we współczesnym kapitalizmie. Nie były wcześniej znane jako przodujące w walce o prawa kobiet, ani w innych postępowych kampaniach na rzecz demokratyzacji stosunków pracy [*industrial democracy*] czy państwa opiekuńczego. W związku z tym wydaje się, że ich ostatecznym działaniom na rzecz kobiet należy się uważnie i krytycznie przyjrzeć. Po trzecie, omówimy zastosowanie *gender mainstreamingu* w tworzeniu polityki dotyczącej europejskiego rynku pracy. W tym kontekście zastanowimy się nad tym, które grupy kobiet prawdopodobnie zyskają na *gender mainstreamingu*, a które – nie.

Pochodzenie i historyczny kontekst *gender mainstreamingu*

Pochodzenie *gender mainstreamingu* można prześledzić od lat 80. XX wieku w Stanach Zjednoczonych, kiedy rozwinęło się nowe podejście w teorii organizacji i zachowań. Podejście to nazwano „zarządzaniem różnorodnością”, było też znane jako teoria „przedsiębiorstwa wielokulturowego”. Opierało się na koncepcji, że zróżnicowana siła robocza, tj. siła robocza różnorodna pod względem pochodzenia etnicznego i płci, może być korzystna dla firmy, gdyż zwiększa jej konkurencyjność. W praktyce zarządzanie różnorodnością postrzegane jest jako zestaw środków, za pomocą których kierownictwo zapewnia równe szanse wszystkim pracownikom, niezależnie od ich pochodzenia etnicznego czy płci. Celem takiego zarządzania jest stworzenie środowiska pracy, w którym wszyscy zatrudnieni byliby zmotywowani do pełnego rozwijania swojego potencjału (Krell 2000, s. 29).

Idea zarządzania różnorodnością reprezentuje więc podejście odgórne [*top-down*] w zarządzaniu. To nowy paradygmat, stworzony, by efektywniej wykorzystywać zasoby ludzkie pod kątem potrzeb firmy. W tym celu poszczególni pracownicy są, do pewnego stopnia, wdrażani w proces decyzyjny na poziomie organizacji. Potrzeba rozwoju zasobów ludzkich nie jest postrzegana wyłącznie, a nawet głównie w kategoriach warunków pracy i wymagań zatrudnionych kobiet, ale ujmuje się ją jako zmianę w kulturze organizacji. Ma prowadzić do powstania środowiska pracy, które odpowiadać będzie nie tylko interesom i potrzebom białego, amerykańskiego mężczyzny z klasy średniej, ale potrzebom wszystkich pracowników.

Doradcy do spraw zarządzania przywołują kilka atutów w zakresie konkurencyjności, jakie mają firmy „wielokulturowe” czy kulturowo zróżnicowane w porównaniu z tymi bardziej tradycyjnie zarządzanymi tzw. „monokulturowymi” organizacjami. Należą do nich:

1. Przewaga ze względu na koszty. Wraz z nieuchronnym wzrostem różnorodności etnicznej i genderowej w ramach organizacji, nieefektywna lub wręcz nieudana integracja zasobów ludzkich doprowadzi do wzrostu kosztów ponoszonych przez firmę.
2. Przewaga przy rekrutacji personelu. Firmy o dobrej opinii w zakresie zarządzania różnorodnością będą miały lepszą pozycję przy konkurowaniu o najlepiej wykwalifikowane kobiety i członków z mniejszości etnicznych spośród zasobów rynku pracy.
3. Przewaga kreatywności. Większa różnorodność punktów widzenia i perspektyw pośród pracowników przyczynią się do wzrostu kreatywności.
4. Przewaga elastyczności systemowej. Monokulturowe organizacje są raczej odporne na zmiany. W odróżnieniu od nich, organizacje wielokulturowe zdają się być znacznie bardziej elastyczne i znacznie łatwiej przystosowują się do zmian w środowisku, w którym działają.
5. Przewaga na niwie międzynarodowej. Jeśli firma zdoła stworzyć wielokulturowe środowisko – tj. jeśli pracownicy nauczą się cenić i szanować różnorodność i efektywnie pracować z osobami o innym pochodzeniu etnicznym i innej płci, bez uprzedzeń, kulturowych zniekształceń i konfliktów - będzie ona miała przewagę przy przenoszeniu swoich działań na poziom międzynarodowy.

Koncepcja zarządzania różnorodnością wyrasta z liberalnej filozofii rynkowej, kładącej duży nacisk na harmonię. To tzw. podejście „win-win” (wygrywają obie strony). Zyskuje organizacja jako całość, tak samo jak pracujące w niej kobiety i mężczyźni. W ramach tego modelu nie istnieje strukturalny konflikt interesów ani pomiędzy kapitałem a pracą, ani pomiędzy mężczyznami a kobietami. Argumentuje się, że dzięki promowaniu równego uczestnictwa mężczyzn i kobiet organizacja zyskuje dostęp do niewykorzystanych zasobów ludzkiego potencjału w firmie, zwiększając w ten sposób

innowacyjność i motywację pracowników. Kobiety, postrzegane jako relatywnie niewykorzystane wcześniej źródło talentów, obecnie – ze względu na inteligencję emocjonalną i umiejętności społeczne – uważane są za ważny zasób dla firmy. Co więcej, postrzega się je jako sprzymierzeńców kierownictwa w kwestii elastycznego czasu pracy. Zatem to w interesie kierownictwa powinno leżeć przekroczenie przestarzałych podziałów ze względu na płeć i rasę w ramach firmy po to, by uruchomić pełny potencjał wszystkich jej członków na rzecz realizowania celów organizacji w warunkach zintensyfikowanej globalnej konkurencji.

Adaptacja *gender mainstreamingu* do kontekstu europejskiego

W połowie lat 90. XX w. Komisja Europejska (KE) przyjęła omówiony kierunek w zarządzaniu, by promować *gender mainstreaming* w całej Unii Europejskiej. Reprezentuje on innowacyjne, trzecie z kolejnych kluczowych podejść do kwestii równych szans. Jego poprzedniczki to „równe traktowanie” (lata 70. i 80.) oraz „pozytywna dyskryminacja” (lata 80. i 90.). Dlaczego KE zdecydowała się przyjąć właśnie ten kierunek?

Przypuszczalnie nową próbę promowania równości płci można postrzegać jako odpowiedź części KE na rosnący wśród kobiet sceptycyzm w stosunku do procesu integracji europejskiej. Sceptycyzm ten wyrósł z tego, że coraz więcej kobiet postrzegało instytucje europejskie jako niezdolne do zdecydowanego zaangażowania się we wspólnotową politykę społeczną i realizację celów państwa opiekuńczego. Niespodziewanie okazało się, że kobiety stanowiły kluczowy elektorat podczas referendum w sprawie integracji europejskiej z lat 1992 i 1994. Kobiety stanowiły większość wyborców głosujących za odrzuceniem Traktatu z Maastricht w Danii, a następnie zadecydowały o odrzuceniu Traktatu ustanawiającego Europejski Obszar Gospodarczy w Szwajcarii. Odegrały w ten sposób zasadniczą rolę w umieszczeniu na politycznej agendzie palącego problemu demokratycznych i społecznych deficytów w programach budowy instytucji europejskich. Europejskie media prawie nie wspomniały o jednym z najbardziej interesujących aspektów tej sytuacji: w prawie wszystkich krajach europejskich kobiety były znacznie bardziej sceptycznie nastawione do Jednolitego Rynku [*Single Market*] i Unii Gospodarczej i Walutowej niż mężczyźni. Sceptycyzm części europejskich kobiet znalazł wyraz w wynikach referendum w Norwegii z 1994 r., podczas którego odrzucono wejście tego kraju do UE, oraz w wielu badaniach Eurobarometru i sondażach opinii publicznej. W zasadzie w żadnej innej sprawie z zakresu polityki publicznej różnica pomiędzy mężczyznami a kobietami nie jest tak wyraźna, jak w kwestii integracji europejskiej. W odpowiedzi na tę sytuację Komisja Europejska określiła kobiety jako priorytetową grupę docelową polityki informacyjnej i komunikacyjnej Unii Europejskiej (FAZ, 1 lipca 1993, s. 5).

Termin *gender mainstreaming* ukuto podczas przygotowań do Światowej Konferencji w Sprawach Kobiet w Pekinie w 1995 r. Urzędnicy UE szybko podchwycili, dostosowali i zaczęli promować to nowe pojęcie, podkreślając jednocześnie związane z nim terminy pozytywne, takie jak „partycypacja” i „przejrzysta polityka” - wszystko, by stworzyć nowe partnerstwo i dialog pomiędzy KE a żeńską populacją Europy. Zgodnie z deklaracjami, celem było zmniejszenie uznanego za rzeczywisty problem deficytu genderowego w procesie demokratyzacji UE. Zatem strategię *gender mainstreamingu* Unii Europejskiej można rozumieć przede wszystkim jako konsensus i sposób integracji zorientowany szczególnie na kobiety, pomimo tego, że pierwotnie *gender mainstreaming* dotyczył zarówno kobiet,

jak i mężczyzn. Celem stało się odzyskanie i odbudowa zaufania Europejki. By lepiej zrozumieć niejednoznaczność mimo wszystko naturę nowej strategii Komisji Europejskiej w stosunku do konkretnych aspektów *gender mainstreamingu*, musimy najpierw poznać wcześniejsze podejścia. Jakie są filozoficzne źródła „równego traktowania” i „pozytywnej dyskryminacji” i co można powiedzieć o ich mocnych stronach, jak i o słabościach?

Od równych szans do akcji afirmatywnej – i do gender mainstreamingu

Koncepcja równych szans czy „równego traktowania” mężczyzn i kobiet jest głęboko zakorzeniona w osiemnastowiecznej liberalnej filozofii praw obywatelskich; wywodzi się bezpośrednio z twórczości Mary Wollstonecraft z okresu Rewolucji Francuskiej. W 1957 r. Traktat Rzymski ustanowił zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia za pracę, jednak postęp przy wprowadzaniu w życie europejskiego prawa pierwotnego (traktatów) był niewielki do czasu uchwalenia szeregu Dyrektyw Wspólnoty Europejskiej (o równej płacy, równym traktowaniu, bezpieczeństwie socjalnym, emeryturach pracowniczych, pracy na część etatu i in.) w latach 70., 80. i 90. XX wieku. Europejskie prawo wtórne przyjmuje postać rozporządzeń albo dyrektyw. Rozporządzenia stają się prawem bezpośrednio wiążącym w państwach członkowskich, natomiast dyrektywy, będące swoistym prawem ramowym, zobowiązują państwa członkowskie do wprowadzenia przepisów krajowych zgodnych z podstawowymi założeniami zapisanymi w dyrektywie. Komisja może też wykorzystać prerogatywy władzy ponadnarodowej, by zapewnić zaangażowanie państw narodowych we wprowadzanie europejskiego prawa wtórnego. Jednak prawo to wciąż pozostaje słabym instrumentem, niepełnym i niewystarczającym, by odpowiedzieć na złożoność problematyki równych szans i choć zapewne poczyniono pewne postępy na polu prawnym, równe traktowanie zdecydowanie nie przyniosło równościowych efektów.

Podczas gdy według pojęcia równego traktowania ludzie naznaczeni istotnymi różnicami powinni być traktowani w ten sam sposób, akcja „pozytywna” czy „afirmatywna” miała na celu przede wszystkim uznanie znaczenia różnicy. W odniesieniu do gender akcja afirmatywna ma lepiej odpowiedzieć na problem nierówności strukturalnych, których doświadczają kobiety z tego powodu, że są inne niż mężczyźni. Historyczna, upowszechniona dyskryminacja uzasadnia specjalne wsparcie dla mniej uprzywilejowanych grup, by ułatwić wyrównanie różnic. Działania afirmatywne powstały, aby rozwiązać problemy kontraktu płci, w którym to mężczyzna jest żywicielem rodziny, a kobieta zajmuje się domem. Kontrakt ten skutkuje niekorzystną sytuacją kobiet na rynku pracy [uzasadnia niższe płace, gorsze warunki zatrudnienia i problemy z emeryturami kobiet – przyp. red]. W ramach działań afirmatywnych stosuje się takie środki, jak szkolenia zachęcające kobiety do aktywności na polu nowych technologii i do innych typowo męskich zajęć, takich jak zarządzanie na wysokim szczeblu. Ich celem jest osiągnięcie dostrzegalnej równości na zagregowanym poziomie rynku pracy.

Przykładem europejskich działań afirmatywnych jest *New Opportunities for Women* (NOW) z lat 90. XX wieku. Projekt ten miał dotrzeć do kobiet „tam, gdzie one są” i dzięki temu lepiej odpowiedzieć na ich szczególne potrzeby, związane z opieką nad dziećmi, godzinami pracy sprzyjającymi rodzinie, budowaniem zaufania do siebie i in. (Rees 1998, s. 57). Największą słabością projektów takich jak NOW jest to, że są one często małe, cząstkowe, o niepewnym bądź zbyt skąpanym zapleczu finansowym. Co więcej, nie są one w stanie zakwestionować systemów i struktur, które leżą u

podstaw i reprodukują dyskryminację doświadczaną przez kobiety. Wreszcie, tworzone przez instytucje europejskie akcje pozytywne są wysoce kontrowersyjne, a w rezultacie rzadko wykorzystuje się je w charakterze strategii. Podobnie jak w debatach o działaniach afirmatywnych w Stanach Zjednoczonych krytycy europejscy postrzegają takie programy jako kosztowne i potencjalnie naruszające prawo, gdyż niosą one ze sobą zagrożenie „odwrotnej dyskryminacji”.

Gdzie na tym tle plasuje się nowe podejście – *gender mainstreaming*? Podobnie jak przypuszczalnie bardziej postępowe działania afirmatywne, *gender mainstreaming* uznaje fundamentalne różnice pomiędzy mężczyznami a kobietami. Deklarowanym celem jest zmiana systemów i struktur, które stawiają kobiety w niekorzystnym położeniu. Jego rzecznicy chcą aktywnie zmieniać organizacje i procedury, by umożliwić kobietom i mężczyznom uczestnictwo na równych zasadach. *Gender mainstreaming* jest więc oparty na „filozofii różnicy”. Nie stara się po prostu niwelować nierówności wynikających z różnic, co było celem akcji afirmatywnej, raczej traktuje różnice jako źródło potencjalnych korzyści. Jednak *gender mainstreaming* dzieli z koncepcjami równego traktowania ich główne słabości, te same problemy wywodzące się z ich wspólnego źródła - liberalnej tradycji równych praw. Jak pokazują wyniki badań, w odróżnieniu od akcji afirmatywnej, tak *gender mainstreaming*, jak i równe traktowanie skupiają się raczej na równości proceduralnej, niż rzeczywistej (Walby 1998, s.6). W rezultacie, chociaż polityka gen derowa wykroczyła poza wąskie ramy rynku pracy, zatrudnienia i edukacji zawodowej, wiele pilnych problemów związanych z wykluczeniem i uciskiem kobiet (takich jak prostytutka, przemoc, wykorzystywanie i handel kobietami) nie zyskało politycznego znaczenia, ani nawet nie stało się przedmiotami programów działania.

Pojęcie *gender mainstreamingu* przedstawiono formalnie w 1996 r. w memorandum Komisji Europejskiej zatytułowanym „Włączanie wymiaru gender do wszystkich politycznych koncepcji i uchwał UE” [*Integrating a Gender Dimension into All Political Concepts and Measures of the EU*]. Flynn, były członek Komisji, stwierdził, że przyjęcie koncepcji *gender mainstreamingu* wynikało z uznania faktu, że mimo zarówno bezwzględnego, jak i relatywnego wzrostu liczby kobiet na rynku pracy, nierówności pomiędzy płciami w zakresie zatrudnienia, płacy i warunków pracy wręcz wzrosły (Flynn 1998, s. 1). Z perspektywy Komisji Europejskiej *gender mainstreaming* wyrażał ideę, zgodnie z którą równe szanse dla mężczyzn i kobiet nie znajdowały się już na marginesie programów politycznych, a stały się centralną koncepcją głównego nurtu polityki europejskiej.

Jako autorka tego trzeciego podejścia do idei równych szans, Komisja Europejska przejęła inicjatywę w promowaniu spraw kobiet, kosztem pozycji Rady Europejskiej i Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, które nie odgrywają już przewodniej roli w tej dziedzinie. W sytuacji rozczarowania znikomym wpływem przepisów zapewniających równe traktowanie i skromnymi efektami programów afirmatywnych, Komisja Europejska wkroczyła na nowe terytorium, by poszerzyć zakres swoich kompetencji i powiększyć grupę swoich zwolenników w społeczeństwie obywatelskim (Schunter-Kleemann 1999, s. 19). Jako że koncepcja *gender mainstreamingu* jest zorientowana na konkurencję oraz została włączona do europejskiej strategii zatrudnienia, niesie ze sobą podwójną obietnicę: bardziej efektywne organizacyjne i polityczne wykorzystanie niedocenionego wcześniej kobiecego kapitału ludzkiego poprawi funkcjonowanie [poszczególnych organizacji – przyp. tłum.] na poziomie mikro. Ulepszenia te mają pozytywnie wpłynąć na konkurencyjność całej Europy, tj. na poziomie makro.

Choć Traktat Amsterdamski z 1997 r. nie zawiera terminu *gender mainstreaming*, koncepcję równych szans przesunięto w nim na bardziej znaczące miejsce w artykułach 2 i 3. W dodatku wprowadzono nowy artykuł 13, by walczyć z dyskryminacją ze względu na płeć, pochodzenie rasowe i etniczne, religię i przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. Niestety, rewizja traktatu, jako że jego postanowienia nie podlegają zaskarżeniu, a ich złamanie nie wiąże się z sankcjami, nie okazała się satysfakcjonująca ani pod względem politycznym, ani prawnym.

Trzeba więc pamiętać, że pomimo dużego zainteresowania ze strony Komisji Europejskiej, nie istnieje prawnie uznana i wiążąca definicja *gender mainstreamingu*, ani na poziomie Unii, ani poszczególnych państw. Większość publikacji i źródeł prawnych zdaje się z góry zakładać moc prawną tego terminu (Mückenberger et al. 2000, s. 7). Mówiąc wprost, idea *gender mainstreamingu* nie jest obecnie ani prawnie ani politycznie wiążąca, i jako taka wymyka się zagadnieniom natury prawnej. Nie ma możliwości składania skarg ani innych mechanizmów nakładających sankcje w przypadku, gdyby jakaś jednostka administracyjna nie stosowała się do nowej polityki *gender mainstreamingu*. Wobec tego możliwości *gender mainstreamingu* w zakresie tworzenia obowiązujących regulacji w porównaniu z możliwościami koncepcji równego traktowania trzeba uznać słabe.

Stoimy więc w obliczu sytuacji, w której choć *gender mainstreaming* jest mocno promowany przez europejskie władze oraz przez rządy państw narodowych, partie socjaldemokratyczne, wiele związków zawodowych i zawodowych organizacji jako kluczowy program promujący równość płci w XXI wieku, jest on jednocześnie rozumiany i wdrażany na różne sposoby, w zależności od kraju i organizacji. Ze względu na tę różnorodność żadna krytyczna analiza retoryki i praktyki *gender mainstreamingu* nie powinna, bez dalszych badań empirycznych, wychodzić z założenia, iż podejście to jest jednoznacznie postępowe w swej naturze. By pogłębić rozumienie zdecydowanie niejednoznacznego charakteru *gender mainstreamingu*, omówimy szereg związanych z nim realnych lub potencjalnych pułapek, a następnie przejdziemy do krytycznej dyskusji na temat doświadczeń wprowadzania *gender mainstreamingu* na rynku pracy i w polityce zatrudnienia UE.

Pułapki *gender mainstreamingu*

Według sceptyków i krytyków, koncepcja *gender mainstreaming* z wielu powodów jest problematyczna jako środek do osiągnięcia celu równości płci. Można wyróżnić co najmniej pięć pułapek.

Pułapka nr 1: *gender mainstreaming* to zbyt mglista koncepcja, by można ją było wykorzystać jako chwytliwe hasło w walce o równość płci

Z punktu widzenia języka niemieckiego *gender mainstreaming* to raczej niefortunny wybór. Ruch kobiecy z pewnością wymyślił w przeszłości bardziej porywające i oryginalniejsze slogany. Chwytliwe i prowokacyjne hasła, takie jak „równa płaca za równą pracę” czy „mój brzuch należy do mnie” dużo lepiej przemawiały do intuicji kobiet i można je było bez trudu wykorzystać w charakterze wezwania kierowanego do grup kobiecych. Z drugiej strony termin *gender mainstreaming* nie może odciąć się

do swojego biurokratycznego pochodzenia i reprezentuje raczej technokratyczne podejście do kwestii gender.

Pułapka nr 2: różne podejścia do wykorzystywania i znaczenia *gender mainstreamingu* jako perspektywy politycznej

Gender mainstreaming dopuszcza wiele możliwych podejść i dla różnych grup i osób może znaczyć coś całkiem innego. W najszerszym znaczeniu oznacza on, że charakteryzujący się wrażliwością na kwestie gender sposób myślenia powinien być promowany i praktykowany nie tylko w szczególnych, wąsko zdefiniowanych obszarach w ramach różnych organizacji, ale powinien zostać włączony w obszar odpowiedzialności wszystkich zaangażowanych rządów, jak również związków zawodowych i kierownictwa firm. Jest to, rzecz jasna, koncepcja dobra i ważna, jednak nie całkiem nowa; stanowiła integralną część postulatów ruchu na rzecz praw kobiet od wczesnych lat 80. Wydaje się, że obecnie zyskała ona po prostu większe uznanie i akceptację.

W innych publikacjach i oświadczeniach *gender mainstreaming* postrzegany jest również jako przydatna koncepcja możliwa do zastosowania przy rekrutacji personelu oraz programach szkoleniowych z zakresu świadomości i wrażliwości genderowej. Gdzie indziej twierdzi się, że *gender mainstreaming* powinien dotyczyć równości płci i sprawiedliwej dystrybucji środków finansowych, budżetów i funduszy przeznaczonych na działania afirmatywne. Inni z kolei postrzegają *gender mainstreaming* jako zasadę mówiącą o zrównoważonym uczestnictwie mężczyzn i kobiet w procesie podejmowania decyzji w ramach organizacji. Ze względu na brak zgody co do tego, czy *gender mainstreaming* można definiować jako cel sam w sobie, jako narzędzie lub metodę, czy jako zestaw zasad i wytycznych, również członkinie Parlamentu Europejskiego uznały ten termin za zbyt „mglisty” i „niejasny”, a więc „niefortunny” (Frauen Europas Info 1997; Raport EP-Kokkola Statement of the Institutional Committee 1997). Grupy kobiece ostrzegały, że wraz z włączeniem wymiaru gender do wszystkich obszarów polityki, istotniejsze i bardziej bezpośrednie zainteresowanie „sprawami kobiet” może zostać zepchnięte na dalszy plan, a nawet całkowicie wyeliminowane.

Pułapka nr 3: „Gender wchodzi – feminizm wychodzi”

W oświadczeniu Komitetu ds. Socjalnych w Parlamencie Europejskim z 24 lipca 1996 wyrażono obawę dotyczącą niebezpieczeństwa, jakie niesie ze sobą dla kobiet podważenie istniejących programów akcji afirmatywnej:

Zasada *gender mainstreamingu* nie powinna, z drugiej strony, być wykorzystywana jako usprawiedliwienie dla znoszenia specyficznych przepisów stworzonych po to, by promować równość płci. *Gender mainstreaming* nie oznacza, że żądania równości płci mogą być odrzucone na podstawie tego, że praca na rzecz tej równości została włączona do wszystkich innych obszarów i działań. Poza włączeniem równości płci do wszystkich politycznych uchwał jako ich integralnej części, wciąż potrzebujemy bardzo szczególnych przepisów, by promować równość płci, jak również biur ds. równych praw i równych szans, reprezentantek i funduszy. Tylko pod tymi warunkami

będziemy mogli stosować zasady *gender mainstreamingu* (Parlament Europejski 1997, s. 20).

Ilustracją wyrażonej powyżej obawy jest decyzja niemieckiego kanclerza Schrödera z 1998 r., wtedy jeszcze premiera Dolnej Saksonii, by rozwiązać Ministerstwo Spraw Kobiet w tym landzie. Schröder twierdził, że w przyszłości wszystkie ministerstwa krajów związkowych będą zajmowały się kwestią praw kobiet i polityką ich dotyczącą. Ten polityczny przywódca nie jest jedynym, który interpretuje ideę *gender mainstreamingu* zgodnie z zasadami „odchudzonego państwa” [*lean state*], co prowadzi do następnej pułapki.

Pułapka nr 4: *Gender mainstreaming* jako środek umożliwiający redukcję kosztów

Największym zagrożeniem, jakie niesie ze sobą *gender mainstreaming*, jest to, że decydenci będą traktowali to podejście jako środek umożliwiający cięcie kosztów. Tocząca się restrukturyzacja i wysiłki modernizacyjne w różnych organizacjach, na uniwersytetach i w administracji publicznej niosą groźbę wyeliminowania przedstawicielek i biur do spraw kobiet. *Gender mainstreaming* może zostać wykorzystany również po to, by odrzucić artykułowane od dawna żądania stworzenia programów afirmatywnych dla kobiet, dzięki wygodnemu argumentowi, że kierowanie środków finansowych wyłącznie do kobiet to przestarzała i niemodna strategia. Oczekiwania części grup kobiecych, że *gender mainstreaming* przyczyni się do bardziej sprawiedliwego podziału środków finansowych i funduszy z korzyścią dla kobiet, jak na razie pozostają złudne. Analiza różnych programów UE ujawnia pewne znaczące słabości w tym względzie. Komitet Praw Kobiet [*Women's Rights Committee*] w Parlamencie Europejskim oceniał najważniejsze, przyszłościowe programy polityczne Unii. Omawiając ich braki komitet zwraca uwagę, że zasady *gender mainstreamingu* nie zostały odpowiednio włączone do programów finansowych UE. Nawet Komisja UE przyznaje to w swoim pierwszym raporcie kontrolnym z 1998 r. Zauważono w nim, że, paradoksalnie, skutkiem ubocznym *gender mainstreamingu* było wykorzystanie go jako pretekstu do obciążenia konkretnych pozycji w budżecie i wykorzystania rezerw tworzonych wcześniej w celu finansowania specyficznych projektów dot. kobiet na rynku pracy (Raport z postępu prac Komisji UE 1998: 11).²

Pułapka nr 5: niespójna/chaotyczna implementacja

Przeprowadzone niedawno badanie również pokazuje, że próbę włączenia *gender mainstreamingu* np. do ważnej pod względem finansowym Europejskiej Polityki Strukturalnej i Regionalnej to w najlepszym razie częściowy sukces. Podczas gdy Komisja Europejska wydaje oświadczenia o określonym wydzwiku, badanie podjęte przez niemiecki land Brandenburgię w 2001 r. doprowadziło do przeciwnego, raczej pesymistycznego wniosku:

² Podobne doświadczenia i intuicje pojawiły się na konferencji nt polityki dot. rynku pracy w Wiedniu 2000 r., w której uczestniczyła jedna z autorek, S. Schunter-Kleemann. Uczestnicy podkreślali, że *gender mainstreaming* w polityce dot. rynku pracy miał w Austrii silne poparcie. Jednak wydaje się, że główny jego efekt to rosnące trudności przy uzasadnianiu rozwiązań, które ukierunkowane są na sytuację kobiet. W dalszej perspektywie działania tego typu mogą okazać się zupełnie niewykonalne.

Spis i definicje podstawowych celów z zakresu równych szans w zasadzie zostały włączone w ramy Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) – Dyrektywa, można znaleźć je tylko w części w Europejskim Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) – Dyrektywa, obecne są w minimalnym stopniu w Europejskim Funduszu Orientacji i Gwarancji Rolnej (FEOGA) – Dyrektywa. Próba włączenia celów polityki równości płci od podstaw, na poziomie koncepcji, do wszystkich programów przyniosła efekt przeciwny do zamierzonego. (...) Szeroko zakrojone pod względem finansowym i istotne nawet w zakresie ekonomicznej polityki strukturalnej fundusze EFRR i FEOGA, pozostały na poziomie ogólnym – choć one również określają *mainstreaming* jako swój cel (Ministerstwo pracy [Ministerium für Arbeit] 2001, s. 6).

Na konferencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Wiedniu we wrześniu 2003 r. (w której wzięła udział jedna z autorek, Susanne Schunter-Kleemann) uczestnicy potwierdzili, że *gender mainstreaming* generalnie nie jest wprowadzany w życie. Pozostaje on wciąż pojęciem z wąskiego zakresu polityk dot. edukacji, zdrowia i rynku pracy. Nie zaczęto jeszcze stosować go w polityce ekonomicznej i rolnej. Na polu europejskiej polityki handlowej, transportowej i środowiskowej, debata na temat zatrudnienia i wpływu gender nawet się nie rozpoczęła.

Podsumowując, ostatnie europejskie doświadczenia wskazują, że *gender mainstreaming* może zostać użyty przeciwko tym programom i rozwiązaniom dotyczącym kobiet na rynku pracy, o które ciężko walczył europejski ruch kobiecy. Celem tych programów, stworzonych z myślą o kobietach w obliczu różnic strukturalnych na rynku pracy, jest otwarcie nowych obszarów zatrudnienia i umożliwienie kobietom uzyskania odpowiednich umiejętności i kwalifikacji. By prowadzić działania afirmatywne tego typu, konieczny jest własny personel i zaplecze oraz wsparcie w postaci specjalnie wydzielonych środków budżetowych.

Doświadczenia w wykorzystaniu *gender mainstreamingu* na rynku pracy i w polityce zatrudnienia UE

To oczywiste, że *gender mainstreaming*, jeśli zakorzeniony jest w spójnej strategii zorientowanej na państwo opiekuńcze [welfare state], może jedynie przeciwdziałać przeważającej nierówności płci na rynku pracy. *Mainstreaming* promujący równość płci zwyczajnie nie może propagować faktycznej równości, jeśli jego oddziaływanie jest ograniczone bądź zniesione przez politykę neoliberalną, powodującą raczej wzrost nierówności, niż ich ograniczenie. Obecnie to jednak najważniejszy problem. Jak pokazały Rubery i Fagan (1998), brytyjskie polityczki zajmujące się rynkiem pracy, wytyczne UE w sprawie zatrudnienia miały odwrotny do zamierzonego wpływ na zatrudnienie kobiet, pomimo że bezpośrednio odwoływały się one do idei równych szans i *gender mainstreamingu*. Przyczyną tego negatywnego efektu były błędy i uchybienia w decyzjach UE w sprawie koordynacji polityki dot. unijnego rynku pracy z Luksemburga z 1997 r. Po prostu ich wpływ na gender nie został dobrze przemyślany. W praktyce polityka UE w zakresie rynku pracy nakierowana jest na sytuację przeciętnego pracownika-mężczyzny, co skutkuje poszerzeniem istniejącej już różnicy między płciami na rynku pracy (Rubery i Fagan 1998, s. 113). Mówiąc dosadniej, nie wystarczy promować idei *gender mainstreamingu*, kiedy równolegle wdrażane polityki negatywnie wpływają na wysiłki na rzecz równych szans dla kobiet na rynku pracy. Polityki o które chodzi zmierzają w kierunku dalszej

prywatyzacji sektora publicznego, większej deregulacji i elastyczności organizacji pracy i umów o prace, obniżenia płac, stworzenia sektorów zatrudnienia o niskich zarobkach i zachęcania do dalszej decentralizacji zbiorowych negocjacji prowadzonych przez związki zawodowe. Praktyki te, wszystkie inspirowane neoliberalnymi ideami, wprowadzane są obecnie w całej Europie głównie kosztem kobiet, które już teraz znajdują się w gorszym położeniu, ponieważ stanowią większość siły roboczej zatrudnianej na umowy czasowe i zlecenia. Skutków neoliberalnych polityk nie można zamortyzować ani zrównoważyć poprzez wprowadzenie gender mainstreamingu, nieważne jak skutecznie by to zrobiono.

Na przykład w wytycznych UE dotyczących zatrudnienia nawet nie uwzględniono ambiwalentnej z punktu widzenia kobiet natury pracy w niepełnym wymiarze godzin i jej społeczno-politycznych konsekwencji. Uważa się, że gwałtowna ekspansja takich form zatrudnienia przynosi zdecydowanie pozytywne efekty dla rynku pracy i jest to całkowicie akceptowalny sposób redukcji czasu pracy, pomimo że w większości krajów europejskich osoby pracujące na takich warunkach pozbawione są ochrony prawnej. Alternatywy proponowane w stosunku do niepewnej i w znacznej części wykonywanej przez kobiety pracy w niepełnym wymiarze godzin, takie jak powszechna redukcja czasu pracy w sektorze pracowników zatrudnionych na cały etat, przeważnie mężczyzn, napotykały na zdecydowany sprzeciw instytucji unijnych. Oznacza to więc, że: choć redystrybucja pracy wśród kobiet jest zamierzona, nie chodzi tu o różnice pomiędzy mężczyznami a kobietami, a już na pewno nie pomiędzy płatną a niepłatną pracą. W wyniku neoliberalnych strategii promujących większą elastyczność na rynku pracy, w całej Europie radykalnie wzrosła liczba zatrudnionych kobiet pozbawionych odpowiedniej prawnej i społecznej ochrony, odpowiednich wynagrodzeń i zasiłków.

Kolejne zagrożenia dla zrównoważonego i opartego na opiece (państwie opiekuńczym) pojęcia demokracji płci [*gender democracy*] wyłaniają się z innych obszarów polityki, takich jak europejska polityka walutowa. Zaangażowanie części rządów narodowych w cele Unii Gospodarczej i Walutowej (UGW) i Pakt o Stabilności i Wzroście [*Agreement on Stability and Growth*] podpisany w 1997 r. nie przyniosły spodziewanych efektów. Porozumienia dotyczące polityki monetarnej stworzyły dodatkowe przeszkody dla realizowania polityki równości płci w środowisku rodziny i pracy, co stało się w dużej mierze z powodu bardzo restrykcyjnych kryteriów deficytu budżetowego, które muszą spełniać członkowie UGW. W ostatnich latach można było zaobserwować, że we wszystkich krajach członkowskich UE kryteria zbieżności traktatu z Maastricht zostały wykorzystane jako argument usprawiedliwiający deflacyjną politykę ograniczania podatków. Państwa członkowskie od dekady znajdują się pod ciągłą presją zmniejszania długu narodowego i deficytu budżetowego, co doprowadziło w pierwszej kolejności do obcinania wydatków na cele społeczne oraz prywatyzacji instytucji i usług publicznych, co z kolei poskutkowało dramatycznym spadkiem liczby miejsc pracy w sektorze publicznym. We wszystkich krajach członkowskich zmiany te miały negatywne konsekwencje dla kobiet na dwóch płaszczyznach: po pierwsze zmniejszyła się liczba i pogorszyła jakość dostępnych miejsc pracy, a po drugie duże cięcia w sektorze publicznym przyczyniły się do zmniejszenia dostępności usług kluczowych przy łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Według badania OECD z 1999 r. w samych Niemczech w latach 90. zniknęło około 1,3 mln miejsc pracy w sektorze usług publicznych. Dokładniejsza analiza poszczególnych kategorii zatrudnienia pokazuje, że zniknęło 700 tys. miejsc pracy w najniższej płatnym sektorze niebieskich kołnierzyków i 600 tys. w sektorze prac o średnim statusie, zwykle również nie wymagających wyższego

wykształcenia. W tym samym okresie wzrosła liczba miejsc pracy jedynie w wyższym i najwyższym sektorze (odpowiednio o 15 tys. i 20 tys.), tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn (Goffart 1999, s.13).

W tej sytuacji trzeba zadać zasadnicze pytanie: czy *gender mainstreaming* potrafi dziś skutecznie odpowiedzieć na naruszenia kluczowych interesów kobiet, przejawiające się w różnorodnych mechanizmach dyskryminacji kobiet na rynku i w miejscu pracy? Czy może idea ta kieruje naszą uwagę na poboczne kwestie polityki równościowej, co może być korzystne dla niewielkiej liczby kobiet, jednak wymagając przy tym tak wiele publicznej uwagi, że nie pozostawia energii na walkę z rzeczywistym pogorszeniem sytuacji znacznie większej grupy kobiet?

By odpowiedzieć na to pytanie, przyjrzyjmy się sytuacji w Niemczech. Politycy i związki zawodowe pokładali duże nadzieje w realizowanych w firmach programach afirmatywnych działań na rzecz równych szans. Wypracowano wiele dosyć zróżnicowanych porozumień z firmami, jednak niewiele umów podpisano ze związkami. Dziś wiemy, że dobrowolne programy realizowane przez firmy były niewystarczające i skorzystała z nich jedynie wąska grupa kobiet już wykwalifikowanych. Sposób, w jaki do tej pory tworzono i realizowano firmowe programy pozytywne sugeruje, że ich rola została zredukowana do promowania pozytywnego wizerunku korporacji. Co więcej, akcje afirmatywne prowadzone były przede wszystkim w większych i odnoszących sukcesy przedsiębiorstwach. W wielu małych i średnich firmach z sektora usług, gdzie pracuje bardzo dużo kobiet niewykwalifikowanych i przeszkolonych w miejscu pracy, jak również w sektorach tradycyjnie zatrudniających wiele kobiet, cierpiących teraz w wyniku kryzysu strukturalnego, programy na rzecz równych szans wciąż były niezmiernie rzadkie. Duża grupa kobiet, która straciła pracę w wyniku racjonalizacji i restrukturyzacji wcale nie skorzystała na programach działań afirmatywnych.

Sytuacja nie wygląda lepiej, jeśli spojrzymy na zasady regulujące sposoby działania na rzecz równych szans. W ostatnich latach skupiono się na stworzeniu wytycznych dot. godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych; poczyniono pewien postęp w zakresie prawa do urlopów rodzicielskich zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn np. gwarancja zatrudnienia, łączenie pracy na część etatu z urlopem wychowawczym etc. Jednak członkinie związków zawodowych i inne kobiety krytykowały te rozwiązania jako ogólnie rzecz biorąc ograniczone do sfery polityki rodzinnej. Jednocześnie rażące naruszenia podstawowych praw kobiet w ogóle nie zostały uwzględnione w prowadzonych przez firmy programach. Najważniejsze kwestie to dyskryminacja płacowa, nieproporcjonalna w stosunku do mężczyzn liczba kobiet dotkniętych bezrobociem, narażenie na zagrażające zdrowiu warunki pracy oraz godziny pracy, które trudno pogodzić z potrzebami rodziny, np. w weekendy i w nadgodzinach. Te kluczowe obszary pozostały nietknięte, ponieważ mogłoby to podważyć podstawowe, krzywdzące dla kobiet struktury systemu kapitalistycznego.

Uznanie bez redystrybucji?

Strukturalne różnice w położeniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy przetrwały dziesięciolecia i są niezwykle odporne na zmiany. Skuteczność metod takich, jak debaty oparte na zasadzie konsensusu i próby podnoszenia wrażliwości i świadomości genderowej wśród kadry zarządzającej i pracowników administracji, zalecanych w ramach *gender mainstreamingu*, będzie w najlepszym wypadku

ograniczona. Nie przeczy to temu, że dzięki pewnym innowacyjnym modelom zarządzania, przed niektórymi kobietami otworzyły się i będą się nadal otwierać nowe możliwości rozwoju zasobów własnych i organizacji. Jednak zdecydowanie przecenia się potencjał tych zmian. Nie dotyczą one właśnie tych głęboko zakorzenionych, społecznie i kulturowo zinstytucjonalizowanych modeli regulacji [*regulatory patterns*], które doprowadziły do nierównej dystrybucji władzy w zakresie podejmowania decyzji, kontroli i możliwości dokonywania ocen w dziedzinie biznesu i ogólnie w sprawach społecznych.

Analiza *gender mainstreamingu* z krytycznej perspektywy prowadzi do wniosku, że dziesięcioletnie wysiłki na rzecz równości płci nie przyniosły efektów, gdyż to same kobiety nie podniosły odpowiednich argumentów. Dziś podejmuje się zdecydowane próby integrowania kobiet, wykorzystując przy tym korporacyjną retorykę oraz język marketingu i współzawodnictwa w politycznej debacie o kwestiach genderowych. Wcześniejsze, socjalistyczne uzasadnienia dla równości płci, wywodzące się z analizy strukturalnych nierówności społecznych i łamania podstawowych praw, zostały zdecydowanie odrzucone. *Gender mainstreaming* wykorzystuje się więc jako potężny, alternatywny dyskurs promujący określone liberalne idee równych szans w organach administracji publicznej i innych organizacjach. Prezentuje się go jako pojęcie łączące równość płci z korzyściami, konkretnie z niższymi kosztami, większą kreatywnością, efektywniejszym marketingiem i większą wydajnością, jakie mogą odnieść korporacje dzięki lepszemu „zarządzaniu” różnorodnością.

Jeśli *gender mainstreaming* jako model reorganizacji jest tak efektywny i korzystny, za jaki się go uważa, całkowicie uzasadnione jest pytanie, dlaczego, pomimo rzekomych zysków w zakresie wydajności, nie nastąpiło żadne dostrzegalne przejście kobiet na stanowiska zajmowane przez mężczyzn? Czy dyskryminacja kobiet na rynku pracy rzeczywiście wynika jedynie z błędów w sposobie zarządzania i popełnianych przy planowaniu kosztów operacyjnych? Takie raczej wąskie wyjaśnienie sytuacji w kategoriach „błędu ludzkiego” jest zdecydowanie zbyt ograniczone, gdy weźmiemy pod uwagę większy obraz ekonomicznej i płciowej dyskryminacji.

Jako technokratyczne podejście „top-down”, *gender mainstreaming* nie przynosi spójnej strategii rozwoju warunków koniecznych, by zrealizować „równość uczestnictwa” [*participatory parity*] (Fraser 2003). Fraser rozróżnia „warunek obiektywny” – dystrybucja zasobów materialnych musi zapewnić niezależność uczestników i możliwość artykułowania przez nich „głosu”, oraz „warunek intersubiektywny” (wyłącznie do niego odnosi się *gender mainstreaming*), oznaczający wysiłki, by zaprzestać obciążania grup o specyficznym statusie (takich jak kobiety) poprzez zbyt kategoryczne przypisywanie im „różnic” bądź też przez nie uznawanie ich odrębności (Fraser 2003, s. 36).

Gender mainstreaming nie spełnia pierwszego warunku, gdyż stoi w zgodzie z podstawową logiką korzyści przynoszonych przez wolny rynek, a zatem wspiera perspektywę harmonii społecznej, która nie uwzględnia kwestii władzy i kontroli w organizacjach społecznych, społecznych konfliktów interesu, asymetrycznych struktur władzy oraz niesprawiedliwej dystrybucji zysków i środków finansowych pomiędzy mężczyznami a kobietami (Regenhard 1997, s. 42). Zwolennicy *gender mainstreamingu* twierdzą za to, że poprzez wprowadzanie praktyk takich, jak dzielenie się informacjami, podnoszenie świadomości i ciągłe szkolenie zasobów ludzkich, można skutecznie zaprowadzić genderową demokrację. Zgodnie z neoliberalnym partykularyzmem, decyzja o tym, które spośród programów *gender mainstreamingu* zastosować, należy do konkretnych organizacji.

Zwolenników praw kobiet powinien więc niepokoić fakt, że organizacje ograniczą swój udział w programach *gender mainstreamingu* do tych elementów, które najlepiej przysłużą się promocji ich wizerunku.

Skoro długa historia dyskryminacji kobiet jest głęboko zakorzeniona w strukturach gospodarki rynkowej i interesów męskiej władzy pozwalających tym ostatnim na czerpanie korzyści z segregacji, walka o równość płci wymaga innego i bardziej stanowczego podejścia, niż nieprawomocny i wymijający *gender mainstreaming*. Demokracja genderowa wymaga rozwiązań państwa opiekuńczego i jasnych, mających moc prawną regulacji, takich jak systemy kwotowe, które nakładają specyficzne wymogi ilościowe na organy administracji i firmy, a w razie konieczności pozwalają na zastosowanie sankcji. *Gender mainstreaming* nie przewiduje tak zdecydowanych warunków, systemów kwotowych i sankcji, przerzucając wszystkie te kwestie na niższe szczeble danej organizacji. To z kolei oznacza, że europejskie państwa opiekuńcze znalazły wygodny mechanizm pozwalający na zrzucenie z siebie politycznego obowiązku aktywnego wspierania równości płci.

Gender mainstreaming: feminizm i hegemonia neoliberalizmu

Gender mainstreaming trzeba rozumieć w kontekście liberalnej tradycji praw człowieka. Jest on częściowo zgodny z programami działań afirmatywnych, które uwzględniają strukturalny wymiar nierówności. Jednak w odróżnieniu od działań afirmatywnych, nierówności strukturalne zostają tu zreinterpretowane jako różnorodność, którą można uznać za potencjalnie korzystną dla organizacji. Perspektywa, zgodnie z którą „kobiety są potencjalnym zasobem” nie jest jednak całkiem nowa. Zdominowane przez mężczyzn organizacje chętnie wykorzystywały kobiety, by obniżyć zarobki zarówno w miejscach pracy, jak i w celu pozyskania pracy nieodpłatnej (domowej). Obecnie chodzi także o lepsze wykorzystanie szerszego zakresu kobiecych zasobów w wyścigu do konkurencyjności. Sprzeczności neoliberalnej drogi rozwoju obranej przez Europę zmusiły liderów sektora publicznego, jak i prywatnego, do poważniejszego wzięcia pod uwagę kobiet, aby pozyskać je do legitymizacji neoliberalnego projektu. W obliczu utraty poparcia dla mniej lub bardziej drastycznych cięć w obrębie państwa opiekuńczego wynikających z „destruktywnej fazy” neoliberalizmu, podjęto próbę stworzenia nowej bazy społecznej dla tego projektu poprzez „politykę rekonstrukcji”. „Korporacjonizm ukierunkowany na konkurencję” i „sojusze dla pracy” w celu osiągnięcia umiarkowanych poziomów wynagrodzeń to przykłady socjaldemokratycznego wzmocnienia neoliberalizmu w Europie. Strategię *gender mainstreamingu* można postrzegać także jako manifestację dynamiki neoliberalnej „trzeciej drogi”, podpartą językiem komunitaryzmu. Ten wypracowany w drodze konsensusu projekt, którego celem są kobiety w Europie, stworzono dla wsparcia strategii modernizacyjnych ukierunkowanych na rynek (Bieling 2005). Proces ten pozostawia pewne luki dla postępowych dyskursów i aktywistek walczących o prawa kobiet, co wiąże się z poszerzaniem płaszczyzn do debat o prawach kobiet. Pomimo tych sprzeczności, w atakach na *gender mainstreaming* prawica (patrz przypis 1) zdaje się mieszać płomienny język równości płci z istotnymi, praktycznymi krokami podejmowanymi na rzecz prawdziwie postępowej transformacji reżimów genderowych i genderowej demokracji. Jeśli chodzi o kobiety jako grupę, rozdział ten przedstawia dosyć pesymistyczną perspektywę. Jeśli chodzi o wzmocnienie jedności ruchu kobiet:

specyficzne interesy bardziej uprzywilejowanych kobiet zdają się znajdować więcej miejsca w dyskursie *gender mainstreamingu* („kobięca przedsiębiorczość”, kobiety-doradcy), podczas gdy stworzone wcześniej programy mające polepszyć trudne położenie gorzej wykwalifikowanych pracownic i kobiet zajmujących się domem stają się przedmiotem cięć budżetowych. Programy równych szans można więc uznać za programy wybiórczych szans. Nie trzeba wspominać, że lepiej wykwalifikowane kobiety często śmieiej zabierają głos w swojej sprawie, niż ofiary downsizingu i cięć. Powstanie neoliberalnej odnogi „feminizmu” indywidualizacji, który głośno odrzuca działania afirmatywne i twierdzi, że radykalnie broni praw jednostek (włącznie z prawem do prostytutki etc.) to pewien sukces w poszerzaniu grona zagorzałych zwolenników neoliberalnej hegemonii. Proces ten jest mocniej ugruntowany w Stanach Zjednoczonych niż w Europie, jednak ta sama strukturalna transformacja gender, która przyczynia się do wzrostu nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz pomiędzy grupami kobiet o różnej pozycji społecznej, jest daleko posunięta również w społeczeństwach europejskich. Trend ten wiąże się ze skutecznym podważeniem podstaw państwa opiekuńczego.

Tłum. Marta Elas

Bibliografia

Bieling, Ham-Jürgen (2006). Neoliberalism and communitarianism: social conditions, discourses and politics. Rozdz. 11. W: Dieter Plehwe, Bernard Walpen i Gisella Neuenhöffer (red.) *Neoliberal Hegemony. A Global Critique*. Milton Park i Nowy Jork: Routledge, s. 207-221

Cox, Taylor, H. i Stacey Blake (1991). Managing cultural diversity. Implications for organizational Competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5 (3), s. 45-56

Flynn, Padraig. 1998. „Mainstreaming” - eine grundlegend neue Angehesweise der Chancengleichheit im Rahmen der künftigen Strukturfonds. *Frauen Europas Info*, 78 (1)

Fraser, Nancy (2005). Sprawiedliwość społeczna w epoce polityki tożsamości: redystrybucja, uznanie, uczestnictwo. W: Nancy Fraser, Axel Honneth (red.) *Redystrybucja czy uznanie? Debata polityczno-filozoficzna*. Tłum. Monika Bobako i Tomasz Dominiak, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.

Goffart, Daniel (1999). Die Finanzkrise ist teilweise hausgemacht. *Das Parlament* . 13 stycznia 1999, s. 15-22

Krell, Gertrude (1997). Mono- oder multikulturelle Organisationen? Managing Diversity auf dem Prüfstand? W: Ulf Kadritzke (red.) *Unternehmenskulturen unter Druck. Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit*. Berlin: Fachhochschule für Wirtschaft, fhw-Forschung, 30-31, s. 47-66

Mückenberger, Ulrich, Gertrude Krell i Karin Tondorf (2000). Gender Mainstreaming. W: Hannover: Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Gendermainstreaming, Informationen und Impulse, s. 1-22.

Plehwe, Dieter i Barnard Walpen (2006). Between network and complex organization: the making of neoliberal knowledge and hegemony. Rozdz. 1. W: Dieter Plehwe, Bernard Walpen i Gisella Neuenhöffer (red.) *Neoliberal Hegemony. A Global Critique*. Milton Park i Nowy Jork: Routledge, ss. 27-50

Regenhard, Ulla (1997). Decentralisierung als Schritt zum Abbau der Geschlechterdifferanz. *WSI-Mitteilungen*, 50 (1), s. 38-50

Rees, Teresa (1998). Equal Opportunities and Mainstreaming in Leonardo daVinci. *femina politica*, 7 (2), s. 56 – 60.

Rubery, Gill i Colette Fagan (1998). Equal Opportunities and Employment in European Union. Wiedeń: Federalne Ministerstwo Pracy, Zdrowia i Spraw Socjalnych.

Schunter-Kleeman, Susanne (1999). Mainstreaming as an Innovative Approach of the EU Policu of Equal Opportunities? Hochschule Bremen, University of Applied Sciences, Scientific Unit for Women Studies and Women Research. Discussion papers 3, s. 1-30.

Walby, Silvia (1998). The Implications of the Regulatory Powers of the European Union for Equal Opportunities. Referat przedstawiony na Konferencji Kinfo w Faalborg, Dania, 14 – 15 maja.

Źródło: Rozdz. 10 w: Dieter Plehwe, Bernhard Walpen i Gisela Neunhöffer. Neoliberal Hegemony. A Global Critique. Routledge. 2006.

Dziękujemy Susanne Schunter-Kleeman i Dieterowi Plehwe za uprzejmą zgodę na polskie tłumaczenie i publikację w Bibliotece Online Think Tanku Feministycznego na www.ekologiasztuka.pl

Adnotacja bibliograficzna polskiego tłumaczenia: Susanne Schunter-Kleemann, Dieter Plehwe. Gender mainstreaming. Włączanie kobiet do neoliberalnej Europy? Tłum. Marta Elias. Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego 2009 [2006]. URL www.ekologiasztuka.pl/pdf/f0070schunter_plehwe.pdf

O Autorach: Susanne Schunter-Kleeman jest profesorką nauk politycznych w Hochschule Bremen w Niemczech. Jej zainteresowania badawcze obejmują relacje płci, teorie feministyczne, europejską integrację. Opublikowała między innymi: Herrenhaus Europa: Geschlechterverhaeltnisse im Wohlfahrtsstaat, Sigma 1992; Gleichheit, Differenz, Gerechtigkeit. Gender-Mainstreaming im Spiegel

feministischer Theorien, z Luise Michalitsch – Gubitzer, w *Gender*, 2006 ; Was ist neoliberal am Gender Mainstreaming? w: *Widerspruch*, 2003;

Dieter Plehwe: politolog, pracownik naukowy w Social Science Research Center w Berlinie. Wykładał na New York University, Vienna University, Yale University. Jego zainteresowania badawcze obejmują ekonomię polityczną XX wieku, międzynarodowe korporacje i stosunki pracy, politykę i ekonomię rozwoju. Opublikował między innymi: *Neoliberal Hegemony. A Global Critique*, z , Bernhardem Walpenem i Giselą Neunhöffer, Routledge, 2006; *The Road from Mont Pèlerin. The Making of the Neoliberal Thought Collective*, z Philippem Mirovski, Harvard University Press, 2009.