



Gender toolkit

Przewodnik dotyczący tematyki płci
w kontekście współpracy rozwojowej
i edukacji globalnej

Wydawca wersji oryginalnej w języku angielskim:
© Lafede.cat 2024

Redakcja wersji oryginalnej:
Lafede.cat we współpracy z Sonią Tomàs
i Elisabet Puigdollers Mas

Projekt graficzny i ilustracje:
Cooperativa La Clara Comunicació

Wydawca wersji polskiej:
© Grupa Zagranica 2025
grupa@zagranica.org.pl
www.zagranica.org.pl



ISBN: 978-83-966305-4-4

Tłumaczenie i adaptacja na język polski:
Anna Jurek

Redakcja merytoryczna:
Elżbieta Olczak, Marta Gontarska

Redakcja językowa i korekta:
Magda Majewska



Co-funded by
the European Union

Niniejszy dokument został opracowany przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej. Za treść tego dokumentu odpowiada wyłącznie Lafede.cat (oryginał) oraz Grupa Zagranica (wydanie w języku polskim) i w żaden sposób nie odzwierciedla on poglądów Unii Europejskiej.



<https://www.connectforglobalchange.eu/>

Spis treści

Wprowadzenie do wydania polskiego	5
Wprowadzenie	6
ROZDZIAŁ 1 Jak tu dotarłyśmy: Ewolucja podejścia do kwestii płci: od „kobiet w rozwoju” do podejścia transformacyjnego i intersekcyjnego	9
1.1. Początki	
Od „kobiet w rozwoju” do podejścia opartego na płci i prawach człowieka	10
Kontekst historyczny	10
Pierwsza fala (od połowy XIX do początku XX wieku)	10
Druga fala (lata 60. i 70. XX wieku)	11
Przegląd stanowisk	13
Kobiety w rozwoju (Women in Development, WID)	13
Gender i rozwój (Gender and Development, GAD)	14
Podejście oparte na prawach człowieka (Human Rights-Based Approach, HRBA)	16
Podejście oparte na płci i prawach człowieka (Gender and Human Rights-Based Approach, GAHRBA)	17
1.2. Terazniejszość:	
Podejście transformacyjne i intersekcyjalne do tematyki płci	17
Kontekst historyczny	17
Trzecia fala (przełom XX i XXI wieku)	17
Czwarta fala (terazniejszość)	18
Przegląd stanowisk	19
Intersekcyjność	19

Transformacyjne podejście do tematyki płci (Gender-Transformative Approach)	20
1.3. Wykorzystaj zdobytą wiedzę	22
ROZDZIAŁ 2 Jak projektować, wdrażać i oceniać projekty	24
2.1. Analiza kontekstu	25
Rozpocznijmy nasz projekt!	25
2.2 Projektowanie	28
Zespół projektowy i sojusze	28
Cele	29
Strategia działania	29
Wskaźniki	30
2.3. Wdrażanie	32
Realizacja zaplanowanych działań	32
Partycypacja	32
Promowanie komunikacji transformacyjnej i wrażliwej na płeć	33
Praca na rzecz wewnętrznej spójności i troski	34
2.4 Monitorowanie i ewaluacja	36
Monitoring	36
Ocena końcowa	38
Słowniczek kluczowych pojęć	39
Bibliografia	43

Wprowadzenie do wydania polskiego

Oddajemy w wasze ręce polską wersję przewodnika dotyczącego tematyki gender w kontekście współpracy rozwojowej i edukacji globalnej. Publikacja ta powstała w ramach projektu Connect for Global Change realizowanego przez Grupę Zagranica we współpracy z innymi organizacjami europejskimi, a stworzyła ją nasza organizacja partnerska z Katalonii, Lafede.cat.

Wydając pierwszy w Polsce przewodnik zawierający skondensowaną wiedzę na ten temat, odczuwamy satysfakcję szczególnie z dwóch powodów. Po pierwsze dlatego, że prezentuje on zarys globalnej historii idei feministycznych i w tym kontekście ukazuje różne podejścia do zagadnienia płci we współpracy rozwojowej. Mamy poczucie, że takiego kompendium wiedzy do tej pory w Polsce nie było, a jest ogromnie potrzebne. Po drugie, praktyczny charakter przewodnika doskonale wpisuje się w cele edukacji globalnej. Druga część publikacji zawiera konkretne wskazówki, dzięki którym planowane przez was działania będą nie tylko uwzględniać różnorodność perspektyw widzenia świata i wyzwań globalnych, ale także opierać się na podejściu interseksjonalnym, które bierze pod uwagę różne, nakładające się na siebie przesłanki nierównego traktowania. Pozwoli to także zwrócić uwagę odbiorców

i odbiorczyń waszych działań na kwestię przywilejów, szczególnie tych niedostrzeganych, i ich wpływu na decyzje i aktywności nas wszystkich, podejmowane w kontekście globalnym.

Zdajemy sobie sprawę, że w Polsce nie jest łatwo poruszać tematykę gender i interseksjonalności, że niewiele organizacji do tej pory zajmowało się tymi zagadnieniami, a w kontekście działań edukacyjnych w szkołach ta tematyka może stanowić wyzwanie. Mamy jednak nadzieję, że lektura przewodnika będzie jednym z pierwszych kroków, który pozwoli spojrzeć na współpracę rozwojową z szerszej perspektywy, a w ramach podejmowanych działań edukacyjnych odważnie mówić o tym, jak wygląda świat i co możemy zrobić, by go zmieniać w kierunku równości, sprawiedliwości i zrównoważenia, również w kontekście płci.

Choć stoi przed nami niełatwe zadanie, warto podjąć je z pełnym zaangażowaniem – tak jak nieustannie działamy w sektorze współpracy rozwojowej, pomocy humanitarnej oraz edukacji globalnej.

Życzymy inspirującej lektury i efektywnych działań projektowych!

Zespół Grupy Zagranica

Wprowadzenie

Przewodnik, który masz przed sobą, to zestaw narzędzi i zasad ułatwiających włączenie problematyki płci (w rozumieniu płci kulturowej lub społecznej – ang. *gender*) w działania realizowane w ramach projektu **Connect for Global Change** (CfGC)¹. Projekt CfGC otrzymał finansowanie z programu Unii Europejskiej **Development Education and Awareness Raising** (DEAR) i jest zgodny z unijnym planem działania w sprawie równości płci (Gender Action Plan, GAP III)², który określa ramy polityczne mające zapewnić przestrzeganie zobowiązań międzynarodowych oraz uczynić równość płci priorytetem wszystkich zewnętrznych polityk i działań UE.

Projekt CfGC realizuje wytyczne GAP III, których celem jest wzmocnienie zdolności kobiet, dziewcząt i innych młodych osób do pełnego korzystania z przysługujących im praw oraz zwiększanie ich zaangażowania w życie polityczne, gospodarcze,

społeczne i kulturalne, także w kontekście przywództwa. CfGC promuje **transformacyjne i intersekcyjne podejście do tematyki płci**. Stara się zająć strukturalnymi przyczynami nierówności płci i dyskryminacji ze względu na płeć, uwzględniając jednocześnie przecinające się wymiary dyskryminacji. W zgodzie z GAP III zwraca szczególną uwagę na grupy doświadczające wielowymiarowej dyskryminacji, np. kobiety z funkcjonalną różnorodnością³, kobiety z rdzennych społeczności, z mniejszości religijnych, etnicznych oraz o innym niż biały kolorze skóry, migrantki lub kobiety dyskryminowane ze względu na wiek. Celem CfGC jest również działanie na rzecz praw osób LGBTQIA+.

Ten przewodnik został opracowany po to, aby organizacje ubiegające się o dotacje w ramach projektu CfGC mogły włączyć w swoje działania transformacyjne i intersekcyjne podejście do tematyki płci. Ma na celu:

→ wsparcie ubiegających się o dotacje organizacji w projektowaniu, monitorowaniu, wdrażaniu i ocenie ich projektów z uwzględnieniem transformacyjnego i intersekcyjnego podejścia do tematyki płci;

→ dostarczenie narzędzi zespołom ekspertów i ekspertek oceniającym projekty ubiegające się o dotacje, aby mogły przeanalizować, w jakim stopniu propozycje te uwzględniają transformacyjne i intersekcyjne podejście do tematyki płci;

¹ Connect for Global Change to projekt trwający od stycznia 2024 do września 2027 roku, który daje ludziom w Europie możliwość i narzędzia do współpracy na rzecz bardziej inkluzywnego, równego i zrównoważonego świata. Więcej o programie: <https://www.connectforglobalchange.eu/>.

² Więcej o unijnym planie działania w sprawie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt w działaniach zewnętrznych na lata 2021–2025 znajdziesz na stronie: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/IP_20_2184.

³ Termin „różnorodność funkcjonalna” (ang. *functional diversity*) został wprowadzony w celu zastąpienia innych terminów o pejoratywnej wymowie, takich jak „niepełnosprawność”, „upośledzenie” itp. Zob. <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/zavier-Functional-Diversity-Romanach.pdf>.

→ wspieranie grantobiorców i ich sojuszników w realizacji i ocenie projektów z perspektywy transformacyjnego i intersekcjonalnego podejścia do tematyki płci;

→ dostarczenie wskazówek pozwalających przeprowadzić szkolenia związane z transformacyjnym i intersekcjonalnym podejściem do tematyki płci.

Przewodnik skonstruowany jest w następujący sposób:

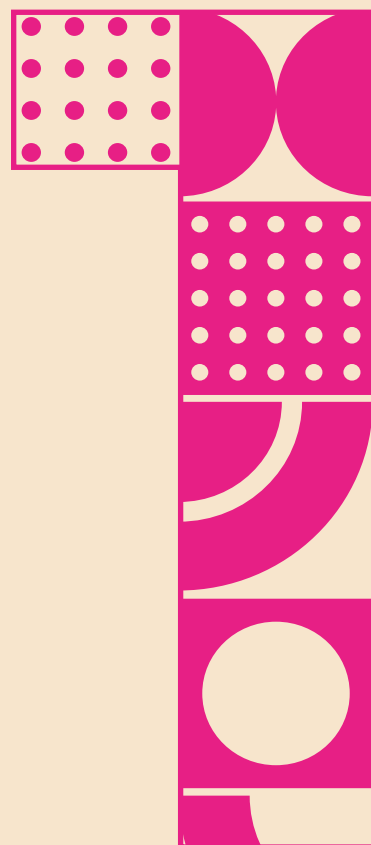
Rozdział pierwszy zawiera przegląd głównych stanowisk dotyczących równości płci w programach współpracy rozwojowej. Przedstawia również historyczny zarys poszczególnych fal feminizmu.

W rozdziale drugim omawiamy kolejne etapy realizacji projektu z perspekty-

wy transformacyjnej i intersekcjonalnej: analizę kontekstu, projektowanie działań, wdrażanie, monitorowanie i ewaluację. Znajdują się tu także pytania pomocnicze dotyczące poszczególnych faz projektu.

Ostatnia część publikacji obejmuje słowniczek kluczowych pojęć oraz spis wykorzystanych źródeł i propozycji dalszych lektur.

Jak tu dotarłyśmy



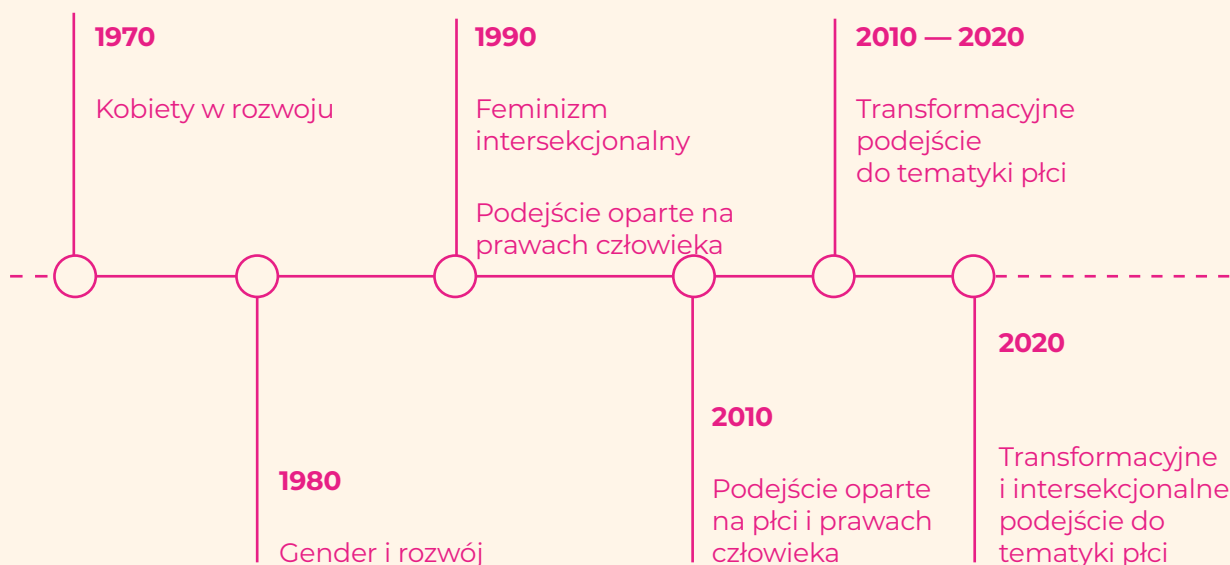
Jak tu dotarliśmy:

Ewolucja podejścia do kwestii płci: od „kobiet w rozwoju” do podejścia transformacyjnego i intersekcjonalnego

Poniżej znajduje się syntetyczny przegląd głównych debat i podejść, które pojawiły się na przestrzeni lat w odniesieniu do tematyki równości płci w dziedzinie współpracy rozwojowej. Chociaż dyskusje te zostały przedstawione w sposób

liniowy, nie zawsze następowały jedna po drugiej. Nowe podejścia często czerpały z wcześniejszych i rozwijały je dalej. Dodatkowo wzbogaciły je trwające lub przeszłe dyskusje między różnymi nurtami feminizmu.

Chronologiczny przegląd różnych podejść do kwestii równości płci



W kolejnych podrozdziałach szczegółowo omawiamy różne podejścia: od „kobiet w rozwoju” po podejście transformacyjne i intersekcjonalne, które stanowi

podstawę tego przewodnika. W każdym podrozdziale przedstawiamy również kontekst historyczny, w którym pojawiły się poszczególne perspektywy.

1.1. Początki

Od „kobiet w rozwoju” do podejścia opartego na płci i prawach człowieka

Kontekst historyczny

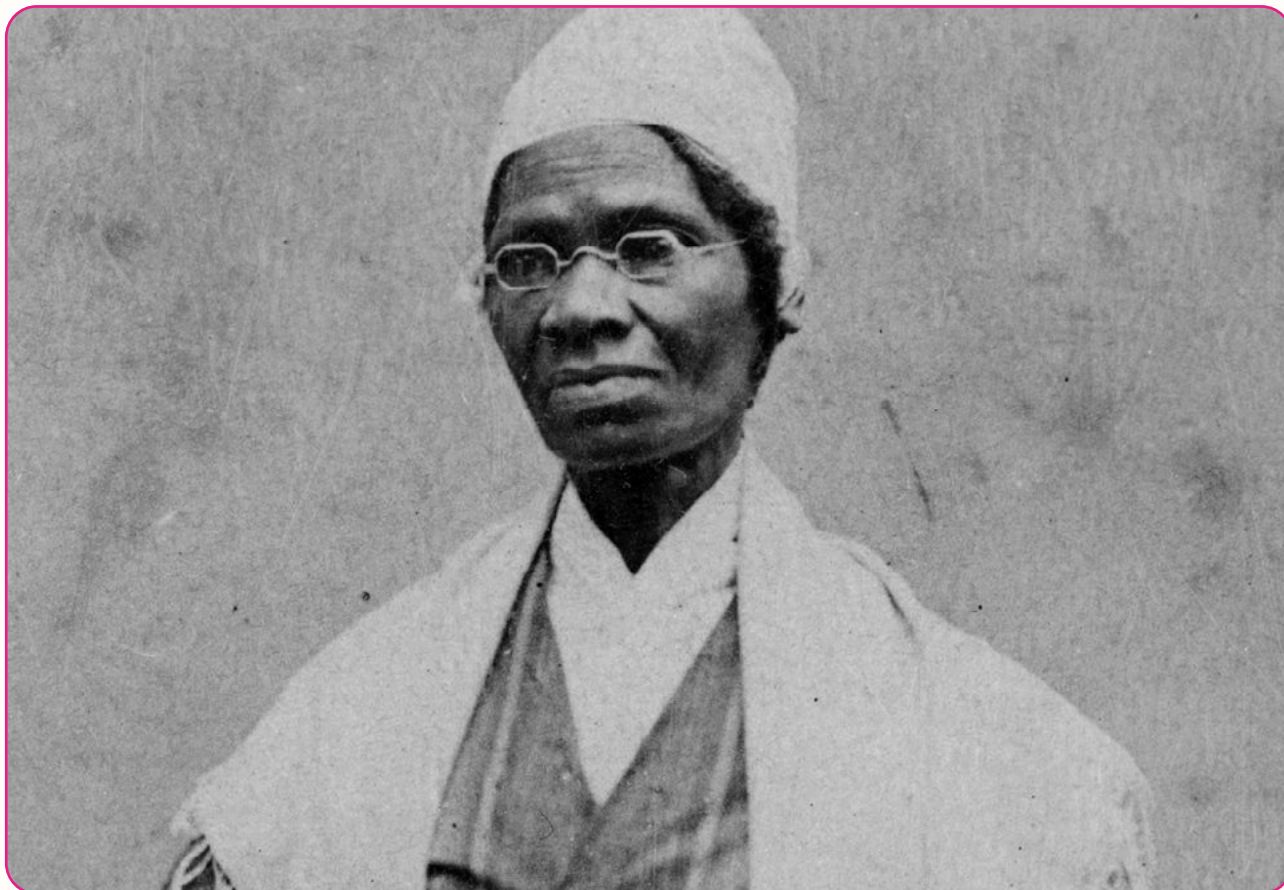
Feminizm, jeden z najstarszych ruchów społecznych w historii, ma jasny cel: położyć kres dyskryminacji ze względu na płeć. Jednak ta prosta definicja nie obejmuje wielu aspektów i dyskusji w ramach różnych nurtów feministycznych. Aby lepiej zrozumieć jego złożoność, często używa się metafory fal, która pozwala pokazać jego ewolucję. Chociaż w feminizmie nie ma zgody co do ram czasowych poszczególnych fal, w tej publikacji postanowiliśmy przedstawić jedną z możliwych interpretacji historycznych i odnieść ją do różnych podejść.

Pierwsza fala (od połowy XIX do początku XX wieku)

Pierwsza fala nie była w rzeczywistości początkiem idei feministycznych. Już wcześniej kobiety domagały się swoich praw, jak choćby angielska pisarka Mary Wollstonecraft w uznawanym dziś za klasykę feminizmu *Wołaniu o prawa kobiety* (1792). Mówimy jednak o pierwszej fali feminizmu, ponieważ był to czas, kiedy kobiety zaczęły się organizować, by wspólnie walczyć o prawa wyborcze, a także prawo do edukacji i zatrudnienia.



Mary Wollstonecraft (1759–1797), portret autorstwa Johna Opie, National Portrait Gallery, Londyn



Sojourner Truth (ok.1797–1883), zdjęcie ze zbiorów Biblioteki Kongresu USA

Warto jednak zauważyć, że działania te obejmowały tylko białe, uprzywilejowane kobiety, co już w 1851 roku potępiła amerykańska abolicjonistka Sojourner Truth. W wygłoszonym wówczas przemówieniu, znanym dziś pod tytułem *Czyż nie jestem kobietą?*, domagała się swoich praw jako czarna kobieta urodzona w niewoli.

Podczas pierwszej fali pojawiły się również nurty feminizmu o charakterze socjalistycznym, marksistowskim i anarchistycznym. Ich przedstawicielki zauważały, że bliższe im ruchy polityczne nie włączały kobiet do swojej walki ani nie brały pod uwagę odrębnej formy ucisku, z jakim borykały się kobiety z klasy robotniczej.

Pierwsza fala feminizmu osiągnęła punkt kulminacyjny w 1920 roku, kiedy Kongres Stanów Zjednoczonych, po latach aktywnego działania sufrażystek, wreszcie zatwierdził prawo kobiet do głosowania. Należy jednak pamiętać, że z powodu różnych restrykcji czarne kobiety w USA mogły w pełni korzystać z praw wyborczych dopiero w 1965 roku.

Druga fala (lata 60. i 70. XX wieku)

Feminizm drugiej fali skupił się na krytycznym podejściu do tradycyjnych ról płciowych i rodzinnych. Zapoczątkował również rozwój różnych nurtów feminizmu.

Z jednej strony wiele lat po uzyskaniu przez kobiety praw wyborczych w USA pojawił się ponownie liberalny feminizm. Tym razem domagał się **formalnego zrównania praw kobiet i mężczyzn**. Kobiety walczyły o swoje prawa obywatelskie i polityczne, mocno akcentowały także kwestię praw seksualnych i reprodukcyjnych. Żądania te rozszerzyły się na sektor współpracy rozwojowej, z którego kobiety były dotąd wykluczane (zarówno jeśli chodzi o wpływ na politykę współpracy rozwojowej, jak i aspekt wdrożeniowy). Doprowadziło to do pojawienia się podejścia „kobiety w rozwoju”.

Z drugiej strony w kontekście ruchu na rzecz praw obywatelskich w Stanach Zjednoczonych na sile zyskał czarny feminizm. Jego przedstawicielki opowiadały się za potrzebami swoich społeczności, potępiając brak reprezentacji w białym feminizmie i głosząc znaczenie rozpoznawania różnic w ramach ruchu i dawania im przestrzeni. Audre Lorde, czarna feministka, matka i lesbijka, ujęła te żądania w słowach, które stały się ważne dla wielu ruchów i kampanii: „Nie jestem wolna, dopóki jakakolwiek kobieta pozostaje zniewolona, nawet jeśli jej kajdany bardzo różnią się od moich. I nie będę wolna, dopóki ostatnia osoba o niebiałym kolorze skóry pozostanie skuta łańcuchami”.

Z kolei radykalny feminizm wzywał do **zniesienia rozróżnienia między sferą publiczną i prywatną**, co doskonale oddaje hasło Kate Millett „Prywatne jest polityczne”. Przedstawicielki ruchu domagały się zakończenia podziału pracy ze względu na płeć, zdefiniowały i spopularyzowały pojęcie patriarchy i wzywały do likwidacji jakichkolwiek relacji władzy zarówno w przestrzeni publicznej, jak i prywatnej. W latach 70. dyskusje te objęły także obszar współpracy rozwojowej. Doprowadziło to do wypracowania podejścia genderowego, które wykraczało poza podejście „kobiety w rozwoju”.



Audre Lorde (1934–1992), fot. Jack Mitchell

Jeśli przeskoczmy do lat 90., zobaczymy, że społeczność międzynarodowa i różnego rodzaju światowe konferencje, w tym Czwarta Światowa Konferencja w sprawie Kobiet⁴, coraz mocniej akcentowały kwestię zrównoważonego rozwoju społecznego. To właśnie w tym czasie wezwanie feministek drugiej fali, by uznać zobowiązanie o równości płci za fundamentalną zasadę, zyskało większy posłuch i pomogło wypracować nowe podejście.

Przegląd stanowisk

Kobiety w rozwoju (Women in Development, WID)

Podejście „kobiety w rozwoju” (WID) pojawiło się w odpowiedzi na wykluczanie kobiet z programów i projektów rozwojowych. Wcześniej to mężczyźni byli postrzegani jako uniwersalni przedstawiciele społeczności, w wyniku czego projekty i programy nie uwzględniały perspektyw i potrzeb kobiet. Podejście WID kładło nacisk na postrzeganie kobiet jako pełnoprawnych uczestniczek życia politycznego i gospodarczego. Podkreślano, że **wszystkie interwencje rozwojowe powinny koncentrować się na włączaniu kobiet w sferę publiczną**. Inicjatywy stworzone w ramach tego podejścia obejmowały programy edukacyjne, szkolenia zawodowe czy pomoc zdrowotną skierowaną do kobiet.

W skrócie!

Podejście WID zakładało, że zapewnienie kobietom równego dostępu do sfery publicznej i płatnej pracy jest najskuteczniejszą strategią osiągnięcia rozwoju społecznego i równości płci w perspektywie globalnej.

Dlaczego to podejście było ważne? Zwróciło uwagę na wykluczenie kobiet z polityk i projektów rozwojowych, rynku pracy oraz przestrzeni decyzyjnych i wzywało do zmiany w tym zakresie.

Jakie były jego ograniczenia?

Wiele projektów nadal bazuje na tym podejściu. Ma ono jednak kilka istotnych ograniczeń:

- Opiera się na niewystarczającej analizie przyczyn ubóstwa i nierówności, z którymi borykają się kobiety. Uznaje, że przyczyną nierówności jest wykluczenie z rynku pracy i przestrzeni decyzyjnych, zamiast skupiać się na relacjach władzy wynikających z różnicy płci.

⁴ Warto podkreślić, że ta światowa konferencja, która odbyła się w Pekinie w 1995 roku, stanowiła punkt zwrotny w globalnym programie równości płci. Więcej informacji w słowniczku na końcu publikacji.

- Postrzega kobiety jako jednorodną, spójną grupę. Nie rozpoznaje relacji władzy, które istnieją między kobietami ze względu na inne osie ucisku i ich przecięcia.
- Opowiada się za włączeniem kobiet do istniejącego, zdefiniowanego z góry modelu rozwoju opartego na zachodniej męskiej perspektywie.
- Traktuje włączenie kobiet do projektów i programów jako sposób zwiększenia wydajności w obszarze rozwoju, zamiast analizować, w jaki sposób rozwój i składające się na niego procesy mogłyby przyczynić się do równości płci.

Gender i rozwój (Gender and Development, GAD)

Podjęcie „gender i rozwój” (GAD) powstało jako propozycja przewyciężenia ograniczeń podejścia WID. Nie koncentruje się wyłącznie na kobietach jako zbiorowości, lecz kładzie nacisk **na relacje władzy oparte na konstrukcie płci**. Dąży do wzmocnienia pozycji kobiet poprzez promowanie dostępu do zasobów, wspieranie ich autonomii oraz zwiększanie ich udziału we władzy i przestrzeniach decyzyjnych.

Podjęcie to postrzega nierówności płci jako przejaw relacji władzy, które występują we wszystkich sferach – nie tylko publicznej. Powodują one dyskryminację m.in. w sferze rodzinnej, zawodowej, politycznej, kulturalnej i seksualnej. Dlatego według podejścia GAD bez wyeliminowania tych nierówności i zakończenia podziału pracy ze względu na płeć (przejawiającego się m.in. feminizacją gorzej płatnych prac i przypisaniem kobietom nieodpłatnej pracy opiekuńczej) osiągnięcie rzeczywistego rozwoju społecznego jest niemożliwe.

Z perspektywy GAD nie wystarczy samo włączenie kobiet w sferę publiczną lub rynek pracy czy też zapewnienie im dostępu do zasobów materialnych. Konieczne jest również dążenie do zniesienia nierówności płci w sferze prywatnej. Podjęcie to bierze też pod uwagę walkę z utrwalonymi rolami płciowymi, zwłaszcza w kontekście nierównego podziału obowiązków i zróżnicowanych oczekiwań związanych z każdą z ról.

Strategie podejścia GAD

Podjęcie GAD opiera się na dwóch głównych strategiach:

- 1. Gender mainstreaming** zakłada **włączenie perspektywy płci do polityk publicznych, budżetów, obszarów tematycznych, procesów decyzyjnych oraz struktur pracy instytucji i organizacji**. W tym celu promuje tworzenie wyspecjalizowanych jednostek ds. równości płci w organizacjach i instytucjach, aby uwzględniały one perspektywę płci we wszystkich swoich działaniach.
- 2. Strategia upodmiotowienia (empowerment)** koncentruje się na projektach i działaniach, które pomagają **kobietom** uświadomić sobie ich nieuprzywilejowaną **sytuację w społeczeństwie oraz samodzielnie się organizować, by mogły dochodzić swoich praw** i określać kierunek rozwoju,

który chcą realizować. Proces upodmiotowienia prowadzi do zmian osobistych, które niosą za sobą reperkusje w środowisku społecznym, ponieważ kobiety zyskują siłę i domagają się zmian w strukturach dotychczas utrwalających nierówności płci.

W skrócie!

Podejście GAD koncentruje się na tworzeniu programów i projektów rozwojowych mających na celu zmniejszanie nierówności płci, między innymi w kontekście podziału pracy ze względu na płeć i tradycyjnych ról płciowych.

Dlaczego to podejście było ważne? Zwróciło uwagę na wynikającą z płci nierówność w relacjach władzy i na tę kwestię położyło szczególny nacisk. Konsekwencją było uznanie, że aby społeczeństwo mogło się rozwijać, potrzebne są działania zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej.

Jakie były jego ograniczenia?

Chociaż GAD nadal jest najczęściej stosowanym podejściem, ma pewne ograniczenia:

- Koncentruje się na relacjach władzy między płciami, ale nie obejmuje analizy intersekcyjnej, która uwzględnia również inne osie dyskryminacji.
- Często brakuje w nim perspektywy kontrkolonialnej⁵, analizującej relacje władzy między globalną Północą a Południem. Nie uwzględnia również różnorodności głosów kobiet, w szczególności żądań pochodzących z globalnego Południa.
- Chociaż koncentruje się na sprawczości i wzmocnieniu pozycji kobiet, nie kładzie wystarczającego nacisku na upodmiotowienie oddolnych kolektywów feministycznych i innych grup narażonych na wykluczenie oraz na wspieranie ich sojuszy z innymi oddolnymi ruchami społecznymi.

Częsty błąd! Nierzadko można się spotkać z przekonaniem, że samo wspomnienie o kobietach lub wskazanie ich jako beneficjentek projektu wystarczy, by mówić o uwzględnieniu perspektywy genderowej. Jeśli jednak projekt nie bierze pod uwagę relacji władzy, ról i społecznie skonstruowanych stereotypów, które mają pochodzenie strukturalne i generują dyskryminację, nie można uznać, że uwzględnia perspektywę gender.

Na przykład skierowany do kobiet projekt mikrokredytów nie realizuje podejścia genderowego, jeśli nie odnosi się do strukturalnych przyczyn ograniczających dostęp kobiet do zasobów ekonomicznych, nie dąży do zakończenia podziału pracy ze względu na płeć i zmiany kultury opartej na seksizmie. Taki projekt może nawet zwiększyć obciążenie kobiet pracą w ich społecznościach i pogorszyć ich sytuację poprzez wciąganie w spiralę długu. Natomiast projekt skierowany wyłącznie do mężczyzn,

⁵ „Kontrkolonializm” rozumiemy tutaj jako perspektywę, w której krytycznej analizie poddaje się sytuację zstaną po epoce podbojów kolonialnych oraz europocentryczną perspektywę związaną z rozwojem i pojęciem cywilizacji wtórnie prowadzącą do neokolonializmu. To podejście zachęca do dekonstruowania wiedzy opartej na przekonaniach i generalizacjach dotyczących całego świata, wynikających z kolonialnych podziałów władzy i zasobów.

którego celem jest podniesienie ich świadomości na temat stereotypów płciowych lub promowanie równości w relacjach, dąży do przekształcenia relacji władzy między płciami. Mimo że kobiety nie są w ten projekt zaangażowane, możemy więc w tym przypadku mówić o uwzględnieniu perspektywy genderowej.

Podjęcie oparte na prawach człowieka (Human Rights-Based Approach, HRBA)

Podjęcie oparte na prawach człowieka stworzono w latach 90. XX wieku, aby powiązać zrównoważony rozwój z ochroną praw człowieka. Wcześniej organizacje koncentrowały się na zmniejszaniu ubóstwa przez poprawę dostępu ubogich społeczności do zasobów materialnych, niekoniecznie biorąc pod uwagę, że kluczowe dla rozwoju społecznego jest zagwarantowanie wszystkim praw człowieka. Nowe podejście zerwało z wcześniejszym modelem, w którym projekty koncentrowały się na zaspokajaniu potrzeb, takich jak zapewnianie dostępu do zasobów ekonomicznych lub naturalnych.

Oznaczało to zmianę paradygmatu dotyczącego sposobu działania. Projekty zaczęły kłaść nacisk na **podmiotowość osób, których dotyczyły**: ludzie przestali być postrzegani jako bierni beneficjenci pomocy, a zaczęli być traktowani jako aktywni uczestnicy współtworzący projekty we współpracy z organizacjami rozwojowymi. Projekty miały na celu wzmocnienie aktywizmu i zdolności rzeczniczych uczestników, promując ich udział i przywództwo na każdym etapie działań.

Zidentyfikowano także **podmioty odpowiedzialne**: wszystkie instytucje publiczne, które są zobowiązane do poszanowania, ochrony i przestrzegania praw człowieka zgodnie z przepisami krajowymi i międzynarodowymi.

W skrócie!

HRBA zakłada, że rozwinięte społeczeństwo nie tylko gwarantuje równy dostęp do zasobów, ale także zapewnia wszystkim ochronę praw człowieka.

Dlaczego to podejście było ważne? W centrum projektów rozwojowych znalazła się ochrona praw człowieka. Zrezygnowano z podejścia charytatywnego lub opiekuńczego, kierując działania organizacji w stronę wspierania i promowania aktywizmu obywatelskiego, który gwarancji praw domagał się od instytucji publicznych związanych traktatami międzynarodowymi.

Jakie były jego ograniczenia?

W latach 80. ruch feministyczny skrytykował uchwaloną w 1948 roku przez ONZ Powszechną Deklarację Praw Człowieka za to, że opierała się na micie założycielskim, zgodnie z którym wszystkie jednostki startują z pozycji równości. Definiując prawa człowieka, deklaracja jako uniwersalny podmiot przyjęła niezależnego białego heteroseksualnego mężczyznę. Oznaczało to, że prawa człowieka nie uwzględniały takich czynników, jak klasa, etniczność, kolor skóry, płeć, orientacja psychoseksualna, tożsamość płciowa, wiek czy różnorodność funkcjonalna. Krytyka unaoczniała potrzebę włączenia perspektywy genderowej do podejścia opartego na prawach człowieka.

Podejście oparte na płci i prawach człowieka (Gender and Human Rights-Based Approach, GAHRBA)

To podejście obejmuje dwie odrębne, ale uzupełniające się ramy. Z jednej strony analizuje dyskryminację i nierówności ze względu na płeć, z drugiej – przestrzeganie praw człowieka. Analiza ta bazuje na standardach międzynarodowych i stanowi podstawę procesów rozwoju społecznego. Ponieważ równość płci ma kluczowe znaczenie dla poszanowania i egzekwowania praw człowieka, niezbędne stało się połączenie tych dwóch podejść. Doprowadziło to do powstania wspólnego terminu i metodologii stosowanych przy projektowaniu, wdrażaniu oraz ocenie projektów i programów rozwojowych. GAHRBA traktuje nierówność płci jako problem strukturalny we wszystkich społeczeństwach i bada, w jaki sposób prowadzi ona do dyskryminacji i naruszeń praw człowieka. Ponadto podejście to zachęca do szerszego spojrzenia na naruszenia praw i rozpoznania, w jaki sposób naruszane są prawa kobiet oraz innych marginalizowanych grup społecznych.

W skrócie!

Podejście oparte na płci i prawach człowieka skupia się na ochronie praw człowieka w odniesieniu do kobiet, dziewcząt i grup marginalizowanych. Dyskryminację ze względu na płeć traktuje jako naruszenie praw człowieka, które utrudnia zrównoważony rozwój społeczny. Za niezbędne do osiągnięcia założonych celów uważa zniesienie podziału pracy ze względu na płeć oraz relacji władzy opartych na konstrukcie płci.

Dlaczego to podejście było ważne?

Postrzega dyskryminację ze względu na płeć jako naruszenie praw człowieka. Dlatego postuluje wykorzystanie wszystkich międzynarodowych mechanizmów w celu ochrony i zagwarantowania przestrzegania praw człowieka oraz położenia kresu nierówności płci.

Jakie są jego ograniczenia?

Obecnym ograniczeniem tego podejścia jest to, że jego zastosowanie może opierać się na klasycznym podejściu do kwestii płci.

1.2. Teraźniejszość

Podejście transformacyjne i intersekcyjne do tematyki płci

Kontekst historyczny

Trzecia fala (przełom XX i XXI wieku)

Feminizm trzeciej fali zdefiniowała w 1992 roku Rebecca Walker, młoda czarna biseksualna pisarka i aktywistka. Jej różnorodne tożsamości doskonale ilustrują istotę

trzeciej fali i włączenie do niej głosów krytycznych wobec dominujących form feminizmu.

Dzięki postępowi prawnemu wywalczonemu przez feministki drugiej fali kobiety cieszyły się teraz większą swobodą w odkrywaniu nowych wymiarów swojej tożsamości. Lata 90. to czas buntu przeciwko ustalonym normom i celebrowanie różnorodności. Był to moment wielkiej transformacji społecznej – teoria queer zyskała na popularności, a ruch LGBTQIA+ nabierał sił po latach działania w podziemiu.

Oddolne ruchy Czarnych od dawna potępiały ograniczenia dominującego nurtu feminizmu, który często pomijał lub umniejszał doświadczenia kobiet o kolorze skóry innym niż biały. W 1989 roku Kimberlé Crenshaw, prawniczka i akademiczka zajmująca się kwestiami rasowymi i genderowymi, podsumowała te zarzuty i ukuła termin „intersekcjonalność”. Pojawienie się perspektywy intersekcjonalnej było przełomem i doprowadziło do ponownego przemyślenia feminizmu przez pryzmat różnorodnych doświadczeń kobiet.

Dążąc do stworzenia sektora współpracy rozwojowej, który odpowiada na głosy z lat 90. i wykracza poza ograniczenia poprzednich stanowiska (WID oraz GAD), rozpoczęto prace nad uwzględnieniem intersekcjonalności w projektach. Zapoczątkowało to debatę na temat transformacyjnego i intersekcjonalnego podejścia do tematyki płci.



Rebecca Walker (ur. 1969), fot. David Fenton

Czwarta fala (teraźniejszość)

Chociaż niektórzy uważają, że wciąż znajdujemy się w trzeciej fali feminizmu, są badaczki, które wskazują na pojawienie się czwartej fali. Jest ona naznaczona ruchem #MeToo, odrodzeniem ataków na prawa kobiet i rozkwitem zorganizowanych ruchów feministycznych na całym świecie. Fala ta charakteryzuje się przede wszystkim

gwałtownym rozwojem feminizmu, który wypełnia ulice masowymi demonstracjami i żądaniem, tworzy nowe organizacje i kampanie. Jednak zdarza się też przejmowanie dyskursu feministycznego przez prawicowe i konserwatywne ideologie. Bywa on również pozbawiany treści i komercjalizowany.

Jednocześnie aktywizm w mediach społecznościowych zwiększył międzynarodową solidarność wśród feministek na całym świecie. Na globalną scenę wdarły się głosy postkolonialnego feminizmu, również z krajów globalnego Południa. Przykładem są feministki ze społeczności rdzennych oraz z krajów arabskich. Domagają się one, by uwzględniano ich perspektywę, i potępiają imperializm państw zachodnich, który w ich regionach przybiera formę eksploatacji surowców przez międzynarodowe korporacje w nowym, neokolonialnym paradygmacie. Takim wezwaniem do działania jest wypowiedź argentyńskiej antropolożki Rity Laury Segato: „Aby zmienić świat, musimy zmienić relacje władzy”.

Przegląd stanowisk

Intersekcjonalność

Perspektywa ta wywodzi się z dyskusji oddolnych kolektywów feministycznych, również z krajów globalnego Południa, które są krytyczne wobec drugiej fali feminizmu i tworzą jego trzecią falę. Intersekcjonalność pomaga nam zrozumieć, w jaki sposób różne formy ucisku, takie jak rasizm, seksizm, homofobia, transfobia czy klasizm, łączą się, tworząc unikalne doświadczenia dyskryminacji. Na przykład Arabka mieszkająca w Europie doświadcza seksizmu inaczej niż inne kobiety, ponieważ musi również zmagać się z islamofobią.

Obecnie ruchy społeczne w Europie nadal eksplorują tę perspektywę. Feministki, które opowiadają się za jej stosowaniem, uważają, że konieczne jest wyjście poza klasyczną perspektywę genderową. Istotne jest rozumienie i rozwiązywanie problemów wynikających z relacji władzy opartych na konstrukcie płci w połączeniu z innymi osiami dyskryminacji. Intersekcjonalność zakłada, że aby zająć się jedną formą ucisku, trzeba uwzględnić, w jaki sposób równocześnie działają inne jego formy. Każda osoba lub społeczność znajdują się bowiem w innej pozycji w ramach każdej osi – między przywilejem a opresją.

Ważne jest również, że rozważanie nowych przesłanek dyskryminacji nie umniejsza innych ani nie czyni ich niewidzialnymi. Przeciwnie – pomaga zrozumieć i zwalczać globalne struktury ucisku. Każdy opór przeciwko jednemu rodzajowi opresji przyczynia się do osłabienia innych, ponieważ system jest podtrzymywany strukturalnie. Obecnie do tej perspektywy włącza się także inne podejścia, takie jak ekonomia feministyczna, ekofeminizm, ekonomia troski oraz podejście kontrkolonialne i antyrasistowskie. Pozwala to na umieszczenie lokalnych i globalnych programów feministycznych w centrum debaty, w dialogu z innymi oddolnymi ruchami i działaniami feministycznymi oraz kontrkolonialnymi.

Ramy feminizmu intersekcjonalnego są nieustannie dyskutowane i redefiniowane, ale kluczowe są następujące zasady:

1. **Ochrona praw człowieka** obejmująca wszystkich ludzi, zwłaszcza kobiety, dziewczęta i osoby najbardziej narażone na wykluczenie.
2. Praca na rzecz **równości płci i sprawiedliwości w obszarze relacji między płciami uwzględniająca perspektywę intersekcjonalną i kontrkolonialną**.
3. Dążenie do głębokich **zmian strukturalnych i systemowych** z uwzględnieniem różnych wyzwań, takich jak seksizm, kryzys klimatyczny, budowanie pokoju czy redukcja ubóstwa.
4. Wspieranie sprawiedliwości społecznej, ekonomicznej i środowiskowej poprzez dialog i w uznaniu perspektyw **ekofeminizmu, ekonomii feministycznej, etyki troski i perspektywy globalnego Południa**.
5. **Wzmacnianie pozycji** obywateli i obywaterek, uznanie i promowanie postulatów kobiet, dziewcząt i osób najbardziej narażonych na wykluczenie.
6. Praca **na rzecz tego, by podmioty odpowiedzialne** wypełniały swoje obowiązki związane z ochroną, poszanowaniem i zagwarantowaniem praw człowieka na całym świecie, przy jednoczesnym uwzględnieniu logiki zadośćuczynienia, czyli wyrównywania szans w związku z wielopokoleniowymi nierównościami.

Transformacyjne podejście do tematyki płci (Gender-Transformative Approach)

Jak widać, klasyczne podejście genderowe spotkało się z krytyką ze względu na swoje ograniczenia w kontekście intersekcjonalności. Dlatego też w obecnym modelu metodologicznym dyskutowane jest transformacyjne podejście do kwestii płci⁶. Podejście to nie tylko analizuje dynamikę władzy przez pryzmat płci, ale także czerpie z perspektywy intersekcjonalnej, biorąc pod uwagę wszystkie osie dyskryminacji. Innymi słowy, rozpoznaje przecięcie różnych osi ucisku (klasa, pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, orientacja psychoseksualna, tożsamość płciowa, wiek i różnorodność funkcjonalna), a także nowe formy dyskryminacji, które z nich wynikają. Nie traktuje więc płci jako jedynej zmiennej, bierze też pod uwagę inne formy dyskryminacji i ich wzajemne powiązania. Dąży przy tym do zmian strukturalnych, które umożliwią sprawiedliwy podział władzy.

Transformacyjne podejście do tematyki płci definiuje ramy metodologiczne, w których uwzględnienie zasady równości płci nie odbywa się zgodnie ze strategią „wszystko albo nic”. Jest to raczej proces o różnych poziomach integracji, jak przedstawiono na poniższym schemacie. Ostatecznym celem każdego projektu jest osiągnięcie – przy odpowiednim czasie, zasobach, wiedzy i zaangażowaniu – transformacyjnego

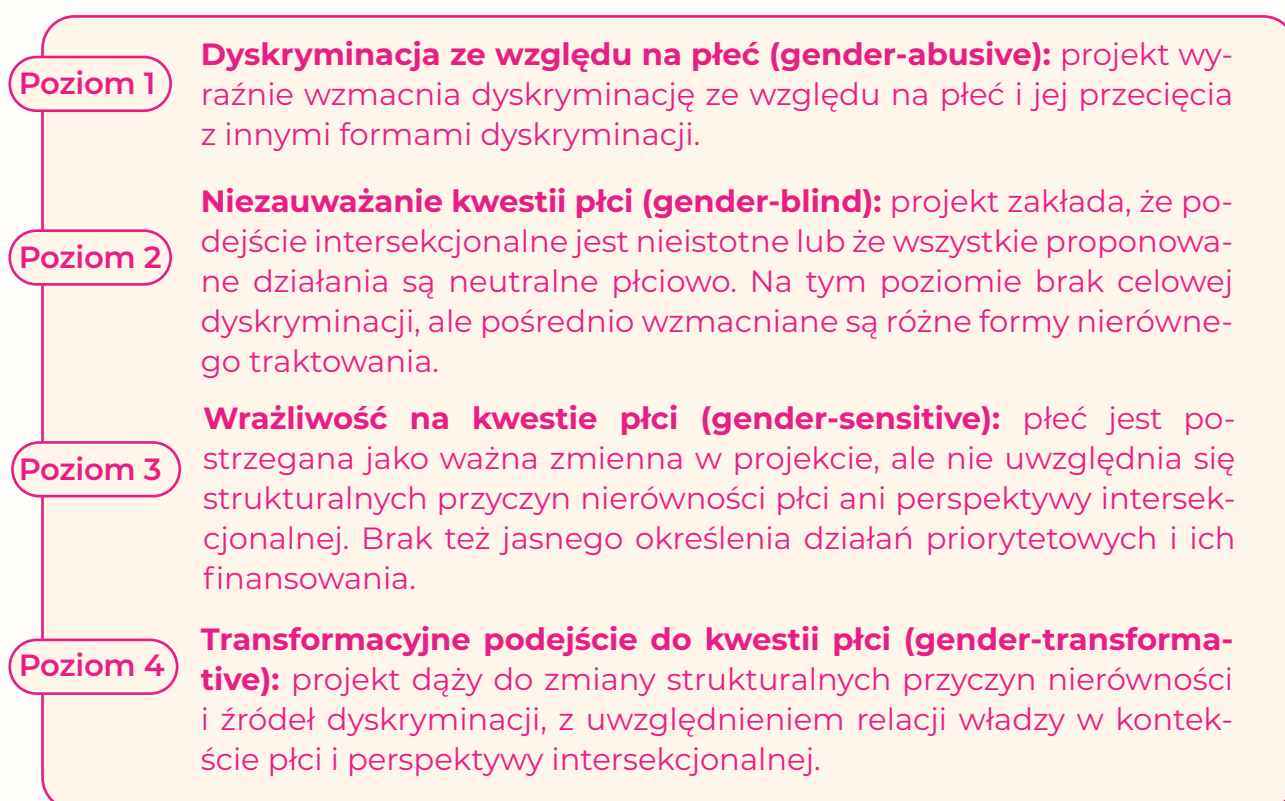
⁶ R. Marcus, F. Samuels, S. Jalal, H. Belachew, *Background Paper Series. UNICEF Gender Policy and Action Plan 2022–2025. Gender-Transformative Programming*.

podejścia do kwestii płci (poziom 4). Należy przy tym uwzględnić punkt wyjścia i zasady każdej organizacji.



Co to znaczy, że projekt jest na określonym poziomie integracji transformacyjnego podejścia do tematyki płci?

Proponujemy system czterech poziomów, które można wykorzystać do określenia, w jakim stopniu dany projekt uwzględnia transformacyjne podejście do kwestii płci.



Gdzie jesteśmy?

Niezbędne jest tworzenie przestrzeni do debaty uwzględniającej intersekcyjną perspektywę feministyczną z włączeniem głosów z globalnego Południa. Dlatego w programie Connect for Global Change kładziemy nacisk na to, by realizowane projekty dążyły do wdrażania transformacyjnego i intersekcyjnego podejścia do kwestii płci, w zgodzie z unijnym planem działania w sprawie równości płci (GAP III).

1.3. Wykorzystaj zdobytą wiedzę

Czas ocenić nasze projekty! Dla każdego z poniższych punktów oceń swój projekt w skali od 1 do 4. Wynik 1 oznacza „wcale”, 2 – „trochę”, 3 – „w dużym stopniu”, a 4 – „w bardzo wysokim stopniu”. Następnie oblicz średnią, aby określić w przybliżeniu, na którym poziomie transformacyjnego podejścia do kwestii płci znajduje się obecnie twój projekt.

Projekt:

1 2 3 4

Zajmuje się barierami strukturalnymi, które podtrzymują nierówności płci, takimi jak dyskryminujące normy, stereotypy i wartości, nierówne role związane z płcią, nierówności w dostępie do zasobów i usług oraz kontroli nad nimi, dyskryminujące przepisy i polityki.

Zwiększa indywidualną i zbiorową sprawczość kobiet, dziewcząt, osób o różnych tożsamościach płciowych i grup narażonych na wykluczenie. W tym celu realizuje konkretne działania wspierające i inicjuje procesy wzmacniania pozycji tych osób, dzięki którym mogą one bronić i dochodzić swoich praw.

Angażuje mężczyzn, aby wspierali równość płci i mieli okazję praktykować pozytywne, zróżnicowane wzorce męskości.

Uwzględnia perspektywę intersekcjonalną, biorąc pod uwagę inne osie dyskryminacji, takie jak klasa, pochodzenie etniczne, płeć, orientacja psychoseksualna, tożsamość płciowa, wiek lub różnorodność funkcjonalna.

Działa we wszystkich obszarach oraz, w miarę możliwości, w różnych sektorach (wielopoziomowo i międzysektorowo). Innymi słowy, promuje przekształcenie polityk i przepisów, a także transformację systemów i instytucji, usług, społeczności, rodzin i jednostek. Tworzy również sojusze z różnymi sektorami i/lub obszarami działania.

Koncentruje się na interwencjach, które mają szansę wprowadzić zmianę na dużą skalę. Tworzy wielopoziomowe i międzysektorowe partnerstwa, obejmujące m.in. ruchy społeczne, inicjatywy feministyczne i młodzieżowe, sektor prywatny, media i instytucje o dużym zasięgu oddziaływania.

Jak projektować, wdrażać i oceniać projekty?



Jak projektować, wdrażać i oceniać projekty?

Aby realizować projekty w ramach programu Connect for Global Change w zgodzie z przyjętym transformacyjnym i intersekcjonalnym podejściem do tematyki płci, musimy zacząć od prze-

myślenia procesu zmian, które chcemy promować. Konieczne jest również rozważenie, które elementy nam pomogą, a które przeszkodzą w realizacji tego zadania.

Fazy projektu z wdrożeniem transformacyjnego i intersekcjonalnego podejścia do tematyki płci. Poniżej znajduje się schemat, który ma na celu wskazanie podstawowych pytań i zagadnień potrzebnych do rozpoczęcia planowania projektu. Proces ten obejmuje cztery fazy: (a) analizę kontekstu, (b) projektowanie działań, (c) wdrażanie oraz (d) monitorowanie i ewaluację.

Analiza kontekstu

- Kontekst i środowisko społeczno-kulturowe, w którym dochodzi do dyskryminacji i/lub nierównego traktowania
- Kontekst funkcjonowania grup i/lub osób, na których chcemy skupić nasze działania, gdzie planujemy pracować lub promować nasze projekty
- Potencjał merytoryczny organizacji oraz kultura organizacyjna



Projektowanie działań

- Zespół projektowy i sojusze
- Cele
- Strategia działania
- Wskaźniki



Transformacyjna i wrażliwa na płeć komunikacja

- Realizacja zaplanowanych działań
- Partycypacja
- Transformacyjna i wrażliwa na płeć komunikacja
- Praca na rzecz wewnętrznej spójności i troski



Monitorowanie i ewaluacja projektu

- Monitorowanie
- Ocena końcowa

2.1 Analiza kontekstu

Rozpocznijmy nasz projekt!

Stosując transformacyjne i intersekcjonalne podejście do kwestii płci, musimy zacząć od zrozumienia i **analizy kontekstu, w którym chcemy realizować nasz projekt**. Chodzi o to, aby zebrać wiele przykładów dyskryminacji i istniejących nierówności płci, zrozumieć ich skutki i zdiagnozować, w jaki sposób mogą one być istotne dla naszego projektu. Należy przy tym wziąć pod uwagę dwa kluczowe pytania:

- Jaki jest nasz kontekst – czyli w jakim środowisku działamy i jakie są w nim nierówności?
- Jakie prawa są obecnie naruszane lub z jakimi globalnymi wyzwaniami chcemy się zmierzyć?

Gdy już odpowiemy sobie na te pytania, musimy spojrzeć na zidentyfikowane **zjawiska dyskryminacji i nierówności ze względu na płeć z perspektywy intersekcjonalnej i w odniesieniu do praw, na które chcemy zwrócić uwagę**.

Te wstępne rozważania pozwolą nam przeprowadzić **analizę kontekstu uwzględniającą zarówno nierówności płciowe, jak i inne powiązane formy dyskryminacji**.

W naszych projektach promujemy przede wszystkim:

- Prawo dostępu do pełnych, rzetelnych, wszechstronnych informacji, które pomogą zrozumieć lub zinterpretować to, co dzieje się na świecie, oraz budować krytyczną perspektywę za pośrednictwem mediów.
- Prawo do krytycznej, dostępnej, odznaczającej się wysoką jakością edukacji. Powinna ona pomagać niezależnie analizować rzeczywistość i promować procesy uczenia się, które dają narzędzia do krytycznej refleksji na temat szerokiej gamy idei i stanowisk dotyczących różnych zagadnień, wyobrażeń i praktyk.

Innymi słowy, chodzi o prawo do informacji i edukacji, które doprowadzą nas do źródła globalnych wyzwań. Pozwoli nam to zająć się ich przyczynami, a przez to osiągnąć wyższy poziom sprawiedliwości społecznej.

Potrzebujemy także podkreślać wagę angażowania się w procesy partycypacyjne i ich promowanie. Skłaniają one do aktywnego angażowania się na rzecz otoczenia oraz do budowania wspólnot opartych na współodpowiedzialności, co pomaga stawiać czoła globalnym wyzwaniom. Ważne jest także zabieranie głosu w przestrzeni publicznej w celu stworzenia bardziej inkluzywnego, równego i zrównoważonego świata.

Aby to osiągnąć, musimy pracować nad podnoszeniem świadomości obywatelskiej na temat globalnych powiązań i wyzwań, takich jak prawo do migracji, równość, swobodne wyrażanie tożsamości płciowej i orientacji psychoseksualnej, ochrona środowiska czy godna praca.

Podejmując się tych zadań w naszych projektach, musimy już na etapie planowania zadać sobie kilka pytań. Poniżej przedstawiamy pytania, które mogą pomóc w pogłębionej analizie kontekstu. Należy pamiętać, że nie każdy projekt musi odpowiadać na wszystkie – wystarczy wybrać najbardziej istotne. Pytania zostały pogrupowane wokół trzech aspektów projektowania: kontekstu, w jakim dochodzi do naruszeń praw, którymi chcemy się zająć, grup docelowych oraz organizacji lub innego podmiotu realizującego projekt.

W kontekście środowiska społeczno-kulturowego, w którym prawa są naruszane, oraz w związku z globalnymi powiązaniem i wyzwaniami, do których będziemy się odnosić w działaniach edukacyjnych, możemy zadać sobie następujące pytania:

- Jakie międzynarodowe regulacje dotyczą ochrony praw, którymi chcemy się zająć? Warto sprawdzić, co mówi Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)⁷ oraz jakie zobowiązania w odniesieniu do CEDAW podjął kraj, w którym zamierzamy realizować projekt (w naszym przypadku Polska).
- Jakie bariery strukturalne (np. w edukacji, zatrudnieniu, opiece zdrowotnej, mieszkalnictwie) sprawiają, że kobiety, dziewczęta, osoby o różnorodnych tożsamościach, osoby narażone na ataki na tle rasistowskim, osoby z nieuprzywilejowanych grup społecznych, osoby z różnorodnością funkcjonalną mają ograniczony dostęp do zasobów i możliwości?
- Jakie organizacje działają na rzecz ochrony tych praw? Czy są zrzeszone w jakichś sieciach? Czy mamy doświadczenie we współpracy z nimi?
- Kto podejmuje decyzje w obszarze, w którym dane prawo jest naruszane? W jaki sposób kobiety, dziewczęta, osoby o odmiennej tożsamości, osoby narażone na ataki na tle rasistowskim, osoby z nieuprzywilejowanych grup

⁷ CEDAW – Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) –. Więcej: https://www.unicef.org/pl/dyskryminacja/ct_cedaw.php. Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet znajdziesz na stronie <https://www.amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/Konwencja-Likwidacja-dyskryminacji-kobiet.pdf>.

społecznych, osoby z różnorodnością funkcjonalną i inne marginalizowane grupy są reprezentowane w tym obszarze? W jaki sposób uczestniczą w procesach przywódczych i decyzyjnych?

- Jakie normy, wartości i przekonania kulturowe utrwalają nierówności płci?
- Czy istnieją polityki publiczne dotyczące równości płci z perspektywy osób LGBTQIA+ oraz takie, które odnoszą się do dyskryminacji z perspektywy interseksjonalnej? Czy istnieją standardy zapewniające ochronę innych grup, takich jak osoby niebiałe o europejskiej tożsamości, osoby z nieuprzywilejowanych grup społecznych, dzieci i młodzież lub osoby z różnorodnością funkcjonalną? Czy możemy tworzyć sojusze lub organizować działania rzecznicze zgodnie z tymi wytycznymi?

W odniesieniu do grup i/lub osób, do których kierujemy nasze działania, z którymi planujemy pracować lub wśród których zamierzamy promować nasze projekty, warto postawić następujące pytania:

- Jaka jest struktura grupy, w której planujemy działać lub promować nasz projekt? Należy uwzględnić takie aspekty, jak pochodzenie etniczne, klasa, płeć, orientacja psychoseksualna, tożsamość płciowa, wiek, różnorodność funkcjonalna itp.
- W jaki sposób wyżej wymienione aspekty tożsamości oddziałują na siebie nawzajem? Jakie są w związku z tym relacje władzy w grupie, do której skierowane jest działanie?⁸ Aby nie traktować tej społeczności jako jednolitej, lecz dostrzec jej różnorodność, niezbędne jest zastosowanie perspektywy interseksjonalnej.
- Jaki jest punkt wyjścia do pracy z wybraną grupą? Czy istnieją ankiety, dane lub raporty, które mogą pomóc nam zrozumieć podejście tworzących ją osób do danego tematu?
- Jaką te osoby mają wiedzę na temat równości płci, a w szczególności perspektywy interseksjonalnej? Czy miały wcześniej dostęp do szkoleń, procedur, regulacji wewnętrznych lub wsparcia osób eksperckich?
- Na jakim poziomie piramidy zaangażowania⁹ się znajdują?
- Jakie potencjalne sojusze możemy nawiązać w danym kontekście?

W odniesieniu do naszej organizacji i jej kultury organizacyjnej (biorąc pod uwagę projekty, które potencjalnie mogą być częścią sojuszy), możemy się zastanowić:

- W jakim stopniu jako organizacja posiadamy zdolność do prowadzenia działań dotyczących wspomnianych wyżej praw lub wyzwań globalnych?
- Jakimi zasobami, możliwościami i wpływami dysponujemy jako organizacja w kontekście naszego projektu?
- Jakie mamy braki i słabości?

⁸ Zgodnie z podejściem opartym na prawach człowieka populacja, do której skierowane są działania, to „populacja posiadająca prawa”. Z tej perspektywy docelowe osoby lub grupy przestają być biernymi beneficjentami projektów i stają się posiadaczami praw. Dlatego potrzeby ludzi są interpretowane z perspektywy opartej na prawach, a projekt będzie działał, aby pomóc tym osobom w realizacji ich praw (więcej informacji na ten temat znajdziesz w rozdziale 1).

⁹ Z modelem piramidy zaangażowania możesz się zapoznać w przygotowanym przez Grupę Zagranica poradniku *Świadome zaangażowanie. Jak działać na rzecz globalnej solidarności*, który znajdziesz pod adresem <https://zagranica.org.pl/poradnik-dotyczacy-swiadomego-zaangazowania-mlodziezy/>.

- Czy z perspektywy intersekcjonalnej w naszej organizacji nieświadomie nie powielamy nierówności płciowych? Innymi słowy, jakie nierówności i przejawy dyskryminacji są generowane w odniesieniu do ról związanych z pochodzeniem etnicznym, klasą społeczną, wiekiem czy różnorodnością funkcjonalną? W jaki sposób nasz projekt może pomóc w ich przewyciężeniu?
- Czy mamy wcześniejsze doświadczenie we współpracy z organizacjami stosującymi intersekcjonalne i transformacyjne podejście do płci?

2.2 Projektowanie

Po przeanalizowaniu kontekstu naszych działań pod kątem transformacyjnego i intersekcjonalnego podejścia do tematyki płci możemy przejść do określenia celu zmiany, którą chcemy osiągnąć poprzez realizację naszego projektu, oraz sposobu opowiedzenia o niej. Gdy już wyobrazimy sobie tę zmianę, możemy zdecydować, jak ją przeprowadzić. W tym celu musimy określić (a) zespół projektowy i potencjalne sojusze, (b) cele, (c) strategię działania, (d) wskaźniki.

Zespół projektowy i sojusze

W pierwszej kolejności musimy rozważyć, kogo dotyczą problemy związane z dyskryminacją lub globalnymi wyzwaniem, które zostały przez nas zidentyfikowane, i kto może chcieć się zaangażować w ich rozwiązywanie.

Uwaga!

Przy stosowaniu podejścia transformacyjnego i intersekcjonalnego kluczowe jest tworzenie sojuszy i sieci z innymi podmiotami. W naszym kontekście oznacza to identyfikację organizacji pracujących w obszarze wyzwań globalnych, którymi chcemy się zająć w naszym projekcie, np. feministycznych, broniących praw osób LGBTQIA+, antyrasistowskich, działających na rzecz praw pracowniczych, promujących partycypację młodzieży, działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami itp. Unikajmy pracy w pojedynkę. Przyjrzyjmy się temu, kto działa na rzecz osiągnięcia tych samych celów i co zostało już zrobione. Zawierajmy sojusze z innymi organizacjami i pracujmy bardziej strategicznie, aby nasze działania miały większą skuteczność.

Budując **zespół projektowy**, należy zadbać o różnorodność osób zaangażowanych oraz unikać przydzielania ról zgodnie z tradycyjnymi podziałami opartymi na płci czy innych nierównościach. Musimy więc zwrócić uwagę, by kobiety nie były przydzielane przede wszystkim do zadań administracyjnych lub mało odpowiedzialnych, a funkcje przywódcze i decyzyjne nie były zarezerwowane jedynie dla białych mężczyzn. Ważne jest też, aby budując sojusze z innymi organizacjami (np. tworzonymi przez osoby z doświadczeniem migracji, feministki z globalnego Południa, antyrasistów itp.), dbać o równy i sprawiedliwy podział obowiązków i odpowiedzialności.

Cele

Po zdefiniowaniu zagadnień i wyzwań globalnych, którymi planujemy się zająć, przeanalizowaniu społecznego kontekstu naszego projektu, zbudowaniu zespołu projektowego i określeniu sojuszy (organizacji, grup nieformalnych, mediów itp.) warto zadać sobie pytanie, jakie **cele** będzie realizował nasz projekt, by mógł przyczynić się do pożądanej zmiany. Aby uwzględnić w tym procesie transformacyjne i intersekcjonalne podejście do kwestii płci, należy zwrócić uwagę na następujące kwestie:

- Kluczowe znaczenie w **promowaniu równości płci** ma praca nad zmianą nierównych relacji władzy poprzez kwestionowanie stereotypów związanych z rolami płciowymi i norm społecznych, które je utrwalają.
- **Przecięcia różnych przesłanek dyskryminacji** (pochodzenie etniczne, klasa społeczna, płeć, orientacja psychoseksualna, tożsamość płciowa, wiek, różnorodność funkcjonalna) pogłębiają naruszenia określonych praw.
- Generowanie **zmian zarówno indywidualnych, jak i społecznych**, także na poziomie organizacji zaangażowanych w projekt, oddziałuje na praktyki społeczne i sprzyja osiągnięciu trwałych strukturalnych przemian.

Przykład

Jeśli w wyniku analizy kontekstowej stwierdzimy, że reprezentacja młodych kobiet z doświadczeniem migracji w mediach jest niewielka lub żadna, możemy przyjąć jako nasz cel promowanie jej zwiększenia.

Nasze cele pomogą nam jasno zidentyfikować zmiany, które chcemy wprowadzić, i to, w jaki sposób planujemy to zrobić. Ścieżka ta rozpoczyna się od wstępnej analizy, w której identyfikujemy główne globalne wyzwania, którymi chcemy się zająć, oraz kontekst naszego funkcjonowania z perspektywy nierówności płci i dyskryminacji krzyżowej. Dzięki tym informacjom możemy zdefiniować zmianę proponowaną przez nasz projekt, zdecydować o strategii działania, która pomoże nam ją realizować, oraz wybrać wskaźniki, które pomogą nam ją zmierzyć.

Strategia działania

Kolejny etap to określenie, jakie działania pomogą nam osiągnąć zdefiniowany cel.

Działania te mogą obejmować następujące kroki:

- Wstępne określenie poziomu wiedzy grupy, do której się zwracamy, w kontekście intersekcjonalnego podejścia do tematyki płci i wyzwania globalnego, którym chcemy się zająć (np. przy użyciu grup fokusowych, ankiet czy gier).

- Planowanie sposobów zwiększenia zaangażowania grupy docelowej w ramach tzw. piramidy zaangażowania.
- Prowadzenie działań edukacyjnych, informacyjnych i podnoszących świadomość, aby zapewnić poszanowanie i ochronę praw, którymi chcemy się zająć.
- Zmniejszanie lub łagodzenie nierówności płci i wszelkich innych form dyskryminacji z perspektywy intersekcjonalnej.
- Wzmacnianie upodmiotowienia grupy docelowej oraz zwiększanie jej zdolności rzeczniczych, na przykład poprzez inicjatywy mające na celu budowanie indywidualnej i zbiorowej sprawczości kobiet i dziewcząt, ze szczególnym uwzględnieniem tych, które doświadczają wielokrotnej dyskryminacji (ze względu na pochodzenie etniczne, klasę, płeć, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, wiek lub różnorodność funkcjonalną).
- Angażowanie mężczyzn we wsparcie równości płci i wypracowanie nowych wzorców męskości nieopartych na dominacji.
- Inicjowanie współpracy z innymi organizacjami na różnych poziomach rzecznictwa i działań wspierających rzecznictwo. Pomocny będzie w tym szeroki obraz różnych poziomów danego wyzwania globalnego, by wygenerowana zmiana miała charakter strategiczny.
- Wewnętrzną koordynację i komunikację między podmiotami zaangażowanymi w projekt (główny wnioskodawca, współwnioskodawcy, współpracownicy), na podstawie strategii komunikacji wewnętrznej ukierunkowanej na spójność zespołu i troskę o jego dobrostan.
- Opracowanie strategii promocji projektu, która pozwoli zwiększyć udział i zaangażowanie odbiorców i odbiorczyń, z poszanowaniem zasad transformacyjnej i wrażliwej na płeć komunikacji¹⁰.

Wszystkie te działania muszą zostać odpowiednio uwzględnione w budżecie projektu.

Wskaźniki

Określenie wskaźników pomoże nam zmierzyć zmianę, jaką chcemy osiągnąć. Wskaźniki mogą być jakościowe (np. zmiana w poziomie zaangażowania, aktywności, zdolności krytycznego myślenia, świadomości czy wiedzy) lub ilościowe (np. określona liczba lub procentowy wzrost osób uczestniczących czy działań). Określenie wskaźników w odniesieniu do monitoringu i ewaluacji naszych działań pomoże nam

¹⁰ Więcej informacji na temat strategii komunikacji można znaleźć w sekcji 2.3 „Promowanie transformacyjnej i wrażliwej na płeć komunikacji”.

zdefiniować zmianę, którą chcemy wprowadzić poprzez projekt, określić transformacyjny potencjał projektu, śledzić postępy w jego realizacji oraz na bieżąco rozwiązywać problemy, jakie mogą się pojawić.

Poniżej znajduje się kilka przykładowych wskaźników.

Klasyczne wskaźniki znaczącego zaangażowania

- 100% osób uczestniczących w działaniach zdaje sobie sprawę z nierówności lub dyskryminacji, którymi się zajmujemy, i postrzega je jako naruszenie praw podstawowych.
- 75% osób, do których kierujemy działania, pozytywnie lub bardzo pozytywnie ocenia szkolenie lub inne działanie dotyczące tych nierówności.
- 50% osób uczestniczących w działaniach przedstawia konkretne propozycje zmian politycznych lub strukturalnych.
- 30% zobowiązuje się do podjęcia na poziomie osobistym konkretnych działań, które przyczynią się do zmiany sytuacji.

Podstawowe wskaźniki dotyczące płci

- Liczba mężczyzn, kobiet, osób niebinarnych oraz osób o innych tożsamościach, które uczestniczyły w działaniach.
- Minimum 50% kobiet, osób niebinarnych lub osób o innych tożsamościach pełni główną rolę w naszych działaniach (np. jako prelegenci i prelegentki czy osoby uczestniczące w warsztatach).
- Wszystkie materiały informacyjne przedstawiają kobiety, osoby niebinarne lub osoby o innych tożsamościach.

Wskaźniki uwzględniające transformacyjne i intersekcjonalne podejście do płci

- Poziom zwiększenia wiedzy zdobytej podczas działań przez kobiety, mężczyzn, osoby niebinarne oraz osoby o różnych tożsamościach płciowych, z uwzględnieniem perspektywy intersekcjonalnej (pochodzenie etniczne, klasa społeczna, wiek itp.).
- Poziom satysfakcji osób zaangażowanych w planowanie lub realizację działań, analizowany według ich tożsamości płciowej (kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne, osoby o innych tożsamościach) oraz w kontekście intersekcjonalnym (pochodzenie etniczne, klasa społeczna, wiek itp.).
- Poziom zaangażowania w tworzenie materiałów informacyjnych oraz satysfakcji z tych aktywności, z uwzględnieniem tożsamości płciowej (kobiety, osoby niebinarne, osoby o innych tożsamościach) oraz perspektywy intersekcjonalnej (pochodzenie etniczne, klasa społeczna, wiek itp.).

Po określeniu celów, działań i rezultatów czas wprowadzić projekt w życie!

2.3 Wdrażanie

Realizacja zaplanowanych działań

Wdrożenie projektu polega na wprowadzeniu w życie opracowanego wcześniej planu. Oznacza to realizację wszystkich kroków przewidzianych w strategii działania, które mają doprowadzić do osiągnięcia wyznaczonych celów zgodnie z określoną przez nas wizją zmiany. To również czas na weryfikację, czy założone wskaźniki są na bieżąco realizowane, ocenę, czy projekt wymaga korekty i czy nie pojawiają się nieprzewidziane skutki.

Praca oparta na podejściu transformacyjnym i intersekcjonalnym wiąże się także z różnymi poziomami zaangażowania grupy, do której kierujemy działania. Na tym etapie mierzymy się więc z wyzwaniem realizacji naszego planu przy jednoczesnym zachowaniu elastyczności i otwartości na wkład ze strony otoczenia. Warto uwzględniać trwałe i możliwe do wdrożenia propozycje, które sprzyjają aktywnemu uczestnictwu interesariuszy i interesariuszek. Ważne jest także tworzenie kanałów partycypacji i upewnienie się, że w procesie wdrażania projektu dbamy o ludzi, grupę i sam projekt z perspektywy transformacyjnej i intersekcjonalnej.

Partycypacja

Kiedy realizujemy projekty polegające na wprowadzaniu zmiany społecznej, robimy to z ludźmi, a nie dla ludzi. Podejście transformacyjne i intersekcjonalne skłania nas do po-

szukiwania przestrzeni partycypacyjnych, które nie są jedynie konsultacyjne, lecz pozwalają na realne zaangażowanie społeczności w projekt. Tam, gdzie jest to istotne i wykonalne, należy umożliwić społeczności udział w definiowaniu strategii działania i wyborze aktywności. Takie podejście pomaga osobom uczestniczącym w projekcie stopniowo zwiększać poziom zaangażowania – zgodnie z modelem piramidy zaangażowania.

Aby to osiągnąć, warto:

- Zaprojektować procesy i mechanizmy partycypacji, które umożliwiają tworzenie przestrzeni do otwartego dialogu i współpracy z grupami docelowymi.
- Zadbąć, by osoby zaangażowane w projekt odzwierciedlały społeczną różnorodność, tak aby uwzględnić ich perspektywy i doświadczenia wynikające z różnych form opresji, z jakimi się spotykają.
- Stworzyć i wzmocnić sieci współpracy z innymi organizacjami lub instytucjami powiązanymi z naszym projektem.
- Legitymizować przestrzenie sprzyjające dyskusji, uczestnictwu i podejmowaniu decyzji, koncentrując się na wzmocnianiu pozycji grupy docelowej.

Promowanie transformacyjnej i wrażliwej na płeć komunikacji

Dobra komunikacja ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia sukcesu projektu. Dotyczy to zarówno komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej. Celem tej drugiej jest zaangażowanie opinii publicznej w projekt, co ma nam pomóc zwiększać świadomość społeczną i zmobilizować ludzi do działań na rzecz tworzenia bardziej sprawiedliwych społeczeństw, na poziomie lokalnym i globalnym. Komunikacja ta musi być zgodna z naszym ostatecznym celem.

W **komunikacji wewnętrznej** należy dążyć do zapewnienia przejrzystości, partycypacji i odpowiedzialności wobec osób zaangażowanych w projekt. W tym celu:

- Komunikujemy się w sposób, który tworzy horyzontalne, uważne i przejrzyste relacje.
- Zamiast ograniczać się do spotkań informacyjnych, przekazujemy informacje zwrotne organizacjom, społecznościom i osobom, z którymi współpracujemy, i angażujemy je w proces podejmowania decyzji.
- Identyfikujemy różne kanały komunikacji, aby zapewnić dostępność wszystkim osobom, z którymi współpracujemy.
- Tworzymy mechanizm zbierania rekomendacji i skarg od osób zaangażowanych w projekt, obejmujący także reakcje i informację zwrotną w odpowiedzi na te głosy.

Planując **komunikację zewnętrzną** (wszelkie materiały lub działania mające na celu dotarcie do odbiorców i odbiorczyń oraz promocję), należy brać pod uwagę transformacyjne i intersekcyjne podejście do tematyki płci w takich aspektach, jak:

- Tworzenie zespołów o zróżnicowanym składzie, które realizując projekty, unikają utrwalania podziału pracy ze względu na płeć. Oznacza to na przykład zapewnienie, że wszystkie zadania komunikacyjne – w tym zadania techniczne i reprezentacja – są wykonywane przez zespoły z udziałem kobiet oraz osób z niedostatecznie reprezentowanych grup społecznych. Chodzi tu m.in. o osoby o innych niż europejskie tożsamościach etnicznych, z niższych klas społecznych czy młodzież.
- Unikanie binarnych narracji dotyczących mniej uprzywilejowanych grup kobiet – nie należy przedstawiać ich wyłącznie jako ofiar albo superbohatek, które dźwigają na barkach całe społeczności. Promujmy narracje, które pokazują różnorodność tych grup.
- Pamiętanie, że feminizm intersekcyjny zajmuje się nie tylko kobietami i ich sytuacją, lecz stara się również zrozumieć i wyjaśnić nierówności i ich strukturalne przyczyny. Bierze również pod uwagę inne możliwe osie dyskryminacji.
- Eksponowanie kobiet i innych wrażliwych grup społecznych w rolach decyzyjnych i sprawczych. Na przykład mogą one występować jako świadkinie i świadkowie nierówności, ale także jako eksperci i ekspertki w tej dziedzinie, o ile mają taką wolę.
- Upewnienie się, że wykorzystanie wizerunku grup wrażliwych lub jednostek nie wzmacnia istniejących stereotypów. Używajmy takich obrazów i przykładów, które pomagają je przełamać, na przykład pokazując kobiety na stanowiskach decyzyjnych, a mężczyzn w rolach opiekuńczych.
- Używanie wolnego od stereotypów płciowych i wrażliwego na płeć języka. W językach, w których „rzeczowniki mają płeć” (czyli np. w języku polskim), należy unikać stosowania męskiego rodzaju jako domyślnego¹¹.
- Używanie przystępnego języka bez nadmiernego posługiwania się terminologią specjalistyczną. Jeśli terminy techniczne są niezbędne, należy jasno wyjaśnić ich znaczenie. Ważne jest też, aby docierać do odbiorców i odbiorczyń o różnych profilach językowych i kulturowych, w razie potrzeby używając dostosowanych lub przetłumaczonych materiałów, napisów, języka migowego itp.

Praca na rzecz wewnętrznej spójności i troski

Kiedy organizacja, zespół lub sieć stara się realizować projekt, opierając się na transformacyjnym i intersekcyjnym podejściu do tematyki płci, staje przed wyzwaniem włączenia tego podejścia także w swoją wewnętrzną praktykę. Oznacza to konieczność przyjrzenia się wewnętrznym działaniom organizacji, podziałowi pracy, relacjom władzy w organizacji, zespole lub sieci oraz wartościom leżącym u podstaw wewnętrznych praktyk. Dzięki temu możemy wprowadzić elementy etyki troski, unikając odtwarzania społecznych stereotypowych ról władzy, nadużyć, a nawet dyskryminacji i przemocy w przestrzeni pracy czy aktywizmu.

¹¹ W stosowaniu języka wrażliwego na płeć i, szerzej, języka inkluzywnego, może pomóc np. publikacja M. Nowakowskiej i K. Radzikowskiej *Język inkluzywny. Jak mówić, żeby włączać* (Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, Warszawa 2022), dostępna pod adresem <https://stowarzyszeniestop.pl/stop/wp-content/uploads/2023/04/Jak-mowic-zeby-wlaczac-jezyk-inkluzywny.-Nowakowska-Radzikowska.pdf>, oraz strona <https://zaimki.pl/>.

Uwaga!

Etyka troski nie jest kwestią indywidualną i nie dotyczy wyłącznie dobrego samopoczucia danej osoby. Jest to zobowiązanie i odpowiedzialność, jakie każda osoba ma wobec siebie, grupy i projektu, co przynosi pozytywne skutki zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zbiorowym. W tym celu będziemy pracować nad poniższymi aspektami.

Troska o ludzi

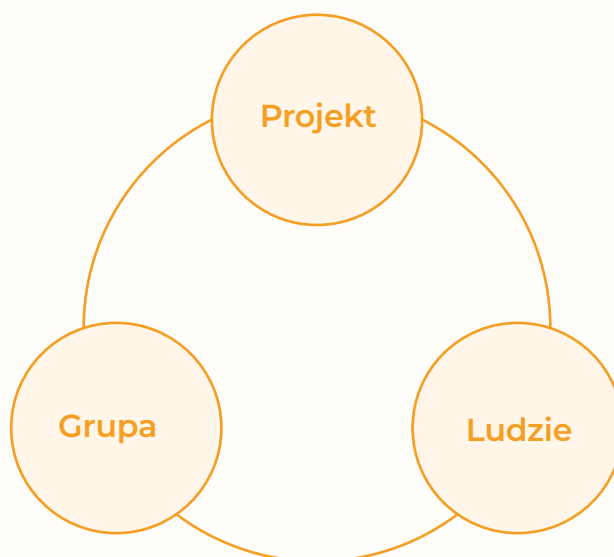
Odnosi się do zrozumienia naszej własnej, jednostkowej tożsamości i tego, jak jest postrzegana przez świat (w kategoriach płci, pochodzenia etnicznego, koloru skóry, klasy społecznej, wieku, sprawności itp.), a także historycznych wysiłków, które podejmowała grupa, do której należymy. Świadomość ta pomaga nam wziąć odpowiedzialność za siebie i nasze otoczenie oraz określić nasze możliwości, ograniczenia i potrzeby. Może to oznaczać delegowanie zadań, proszenie o pomoc, podejmowanie ryzyka związanego z nowymi obowiązkami i poszukiwanie równowagi między osobistym zaangażowaniem a wspólną odpowiedzialnością.

Troska o grupę

Polega na rozpoznaniu tego, kim jesteśmy jako grupa i jakie relacje panują między nami, a także tworzeniu bardziej egalitarnego i sprawiedliwego środowiska pracy. Ważne jest budowanie atmosfery wzajemnego szacunku i życzliwości wśród wszystkich zaangażowanych w projekt oraz tworzenie mechanizmów przejrzystego podejmowania decyzji i sposobów rozwiązywania konfliktów.

Troska o projekt

Oznacza takie zaplanowanie działań projektowych, aby zadania były rozdzielane w sposób zrównoważony, zróżnicowany i demokratyczny. Projekt powinien być możliwy do zrealizowania przez poszczególne osoby w organizacji, zespole czy sieci zgodnie z ich możliwościami i zainteresowaniami, a także przez samą organizację zgodnie z jej zasobami. Jedną ze strategii osiągnięcia tego celu jest organizowanie regularnych spotkań monitorujących proces wdrażania projektu.



2.4 Monitorowanie i ewaluacja

Monitorowanie i ewaluacja pomagają nam zidentyfikować ewentualne potrzeby zmian w trakcie realizacji projektu i dostosować się do zmieniających się okoliczności. W tym celu warto uwzględnić działania monitorujące w trakcie trwania projektu i ewaluację na jego zakończenie.

Monitoring

Zachęcamy do zaplanowania w połowie trwania projektu spotkania, podczas którego analizowane będą wskaźniki podzielone na dwie grupy. Pierwsza grupa pozwoli ocenić, **czy osiągamy założone cele**, druga pomoże się przyjrzeć, **jak wdrażanie projektu postępuje w kontekście działania organizacji, zespołu roboczego czy sieci**.

Obserwując wskaźniki z pierwszej grupy, sprawdzamy, czy osiągamy nasze cele, czy też potrzebne jest dostosowanie strategii do zmienionych okoliczności. Poniższa tabela pokazuje przykładowe rozwiązania:

Wskaźniki

- Chcemy zapewnić różnorodną reprezentację osób, do których skierowana są nasze działania, oraz tych, które uczestniczą w ich projektowaniu.

Monitorowanie

- Grupa osób uczestniczących w podejmowaniu decyzji, działaniach, debatach itp. jest mało różnorodna pod względem płci, pochodzenia etnicznego, klasy społecznej, wieku itp.

Co robimy, aby osiągnąć cel?

- Zmiana harmonogramu działań tak, aby ułatwić łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.
- Wyznaczamy osobę posiadającą intersekcjonalną perspektywę w kontekście płci do facylitowania spotkań
- Zróżnicowanie form uczestnictwa (zbiorowe, indywidualne, pisemne, ustne itp.).
- Wykorzystanie innych sposobów zbierania informacji (spotkania online, rozmowy telefoniczne, gry interaktywne itp.). W przypadku przyszłych działań zaplanowanie przeprowadzenia oceny w tym samym dniu, w którym odbyło się działanie.

Aby dokonać analizy drugiej grupy wskaźników, skupmy się na trzech aspektach realizacji projektu: partycypacji, transformacyjnej i wrażliwej na płeć komunikacji oraz wewnętrznej spójności i realizacji idei troski. Poniżej znajdują się przykłady wskaźników dla każdego z tych aspektów.

Partycypacja

- Powstały mechanizmy promujące horyzontalne, dostępne formy uczestnictwa organizacji i osób, z którymi pracujemy.
- Zespoły zaangażowane w projekt odzwierciedlają społeczną różnorodność, m.in. pod względem wieku, etniczności, klasy społecznej, płci i/lub tożsamości płciowej.
- Tworzymy sojusze i współpracujemy z innymi organizacjami.

Transformacyjna i wrażliwa na płeć komunikacja (wewnętrzna i zewnętrzna)

- Zostały wypracowane regularne i dostępne dwukierunkowe sposoby komunikacji z osobami zaangażowanymi w projekt (np. spotkania koordynacyjne między podmiotami projektu i współpracującymi osobami dotyczące określenia celów i ról w ramach zaplanowanych działań, przestrzenie do przeglądu zadań).
- Materiały i działania komunikacyjne zaprojektowano zgodnie z zasadami transformacyjnej i wrażliwej na płeć komunikacji.

Wewnętrzna spójność i troska

- Wykorzystujemy wypracowane mechanizmy zapobiegania potencjalnym konfliktom lub przypadkom dyskryminacji oraz mierzenia się z nimi w trakcie trwania projektu (spotkania monitorujące, przestrzenie do sygnalizowania trudności i rozwiązywania konfliktów itp.)
- Zadania rozdzielono tak, aby uniknąć podziału pracy ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, klasę, wiek czy sprawność.

Ocena końcowa

Po zakończeniu projektu przygotowujemy raport końcowy, w którym zbieramy informacje dotyczące skuteczności naszych działań w odniesieniu do zaplanowanych celów, przeprowadzonych aktywności i naszej wizji zmiany. Powinien on także zawierać wnioski z monitorowania projektu. Pomoże to w przygotowaniu dokumentu końcowego, który przedstawimy organizacji grantodawczej.

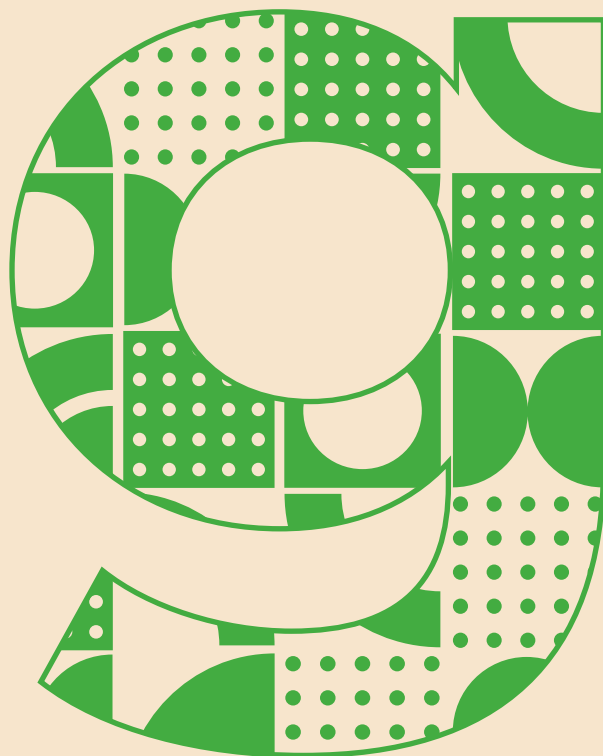
Aby to zrobić, możemy przeanalizować następujące punkty:

- W jakim stopniu zaplanowane cele i zmiany zostały osiągnięte? Co pomogło nam je osiągnąć, a co utrudniło?
- Czy grupa docelowa zyskała większą wiedzę na temat nierówności i dyskryminacji na poziomie lokalnym i globalnym oraz umiejętności ich zmniejszania i osiągnęła większy poziom zaangażowania w tym zakresie (czy przesunęła się w górę piramidy zaangażowania)?
- Czy udało nam się zająć problemami strukturalnymi generowanymi przez intersekcjonalną nierówność płci i dyskryminację, które zostały zidentyfikowane na etapie analizy kontekstu?
- Jeśli w ramach projektu zawarto sojusze z innymi organizacjami, czy sojusze te były pomocne w osiągnięciu naszego celu?
- Czy udało nam się zwiększyć możliwość korzystania z wiarygodnych informacji, edukacji i partycypacji w kontekście, którego dotyczył projekt, i w grupie docelowej, do której był skierowany?



Niniejszy przewodnik koncentruje się na transformacyjnym i intersekcjonalnym ujęciu płci oraz uwzględnianiu tego podejścia w projektach. Przewodnik nie zastępuje pełnego podręcznika planowania i wdrażania projektów.

Słowniczek kluczowych pojęć



Edukacja globalna¹²

Pojęcie używane przez UNESCO¹³ do zdefiniowania działań, które „mają na celu umożliwienie uczniom i uczennicom w każdym wieku odgrywania aktywnej roli, zarówno lokalnie, jak i globalnie, w budowaniu bardziej pokojowych, tolerancyjnych, inkluzywnych, bezpiecznych i zrównoważonych społeczeństw”. Według definicji opracowanej na potrzeby *Europejskiej deklaracji edukacji globalnej do 2050 roku*¹⁴ edukacja globalna to „edukacja, która umożliwia ludziom krytyczną refleksję nad światem i miejscem, które w nim zajmują; otwiera ich oczy, serca i umysły na rzeczywistość świata na poziomie lokalnym i globalnym. Pomaga ludziom zrozumieć, wyobrazić sobie, żywić nadzieję oraz działać na rzecz stworzenia świata, w którym panują sprawiedliwość społeczna i klimatyczna, pokój, solidarność, sprawiedliwość i równość, zrównoważony rozwój planety i międzynarodowe zrozumienie. Wiąże się z poszanowaniem praw człowieka i różnorodności, włączeniem i godnym życiem dla wszystkich, obecnie i w przyszłości. Edukacja globalna obejmuje różnego rodzaju formy edukacji: formalną, pozaformalną i nieformalną, uczenie się przez całe życie i w każdym jego wymiarze. Uważamy, że jest niezbędna dla transformacyjnej mocy edukacji oraz transformacji procesów edukacyjnych”.

Etyka troski

Teoria opracowana w latach 80. XX wieku przez feministyczną psycholożkę i filozofkę Carol Gilligan. Teoria ta była przełomowa między innymi dlatego, że podkreślała znaczenie relacji międzyludzkich i wynikającej z nich wspólnej odpowiedzialności, która rodzi się ze świadomości materialnej, emocjonalnej i relacyjnej współzależności.

Globalne Południe

Użycie tego terminu oznacza zmianę paradygmatu, która zrywa z podejściem postrzegającym Północ i Południe w kategoriach stosunków międzynarodowych skoncentrowanych na gospodarce i rozwoju. Zamiast tego podkreśla geopolityczne relacje władzy, ich historyczne zakorzenienie w kolonializmie, neokolonializmie i wszelkich formach ekstraktywizmu¹⁵ oraz sposób, w jaki utrzymują i utrwalają nierówności. Termin „globalne Południe” odnosi się nie tylko do krajów leżących na południu, ale do każdego zubożałego terytorium lub społeczności – nawet tych znajdujących się w obrębie globalnej Północy.

¹² Czytaj też: *Globalna edukacja obywatelska: znaczenie nieformalnych form uczenia się*: <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/globalna-edukacja-obywatelska-znaczenie-nieformalnych-form-uczenia-sie>.

¹³ UNESCO (2015). *Global Citizenship Education: Topics and Learning Objectives*. <https://doi.org/10.54675/DRHC3544>.

¹⁴ O *Europejskiej deklaracji edukacji globalnej do 2050 roku* czytaj na stronie <https://www.gov.pl/web/polskapomoc/europejska-deklaracja-w-sprawie-edukacji-globalnej-do-2050-r2>.

¹⁵ Ekstraktywizm to model kapitalizmu oparty na ekstrakcji, czyli wydobywaniu zasobów, a potem eksportowaniu zysków lub produktów za granicę. Więcej o ekstraktywizmie przeczytasz m.in. na stronie Biennale Warszawa: <https://2022.biennalewarszawa.pl/ekstraktywizm/>.

Globalna Północ

Termin ten odnosi się do wszystkich terytoriów, które historycznie zgromadziły władzę polityczną, kulturową i gospodarczą oraz wzbogaciły się dzięki kolonializmowi, ekstraktywizmowi i geopolitycznym relacjom władzy.

Grupy narażone na wykluczenie / grupy marginalizowane

Termin ten odnosi się do wszystkich grup, które ze względu na warunki zewnętrzne pozostające poza ich kontrolą, niezależne od ich decyzji i działań, znajdują się w sytuacji podatności na zagrożenia i niepewność. Koncepcja ta służy przypisaniu odpowiedzialności za ich sytuację strukturalnym warunkom wyzysku i nierównej dystrybucji zasobów na świecie.

Komunikacja transformacyjna

Paradygmat komunikacyjny i edukacyjny, który dąży do generowania zmian kulturowych (skuteczności kulturowej) poprzez wykorzystanie ram i narracji globalnej sprawiedliwości. Tworzą one nowe zbiorowe wyobrażenia i zachęcają społeczeństwo do angażowania się w proponowane zmiany społeczne i polityczne.

LGBTQIA+

Akronim oznaczający społeczność osób identyfikujących się jako „lesbijki, geje, osoby transpłciowe, osoby biseksualne, interseksualne, queer i aseksualne”. Symbol „+” obejmuje wszystkie inne tożsamości nieheteronormatywne związane z identyfikacją płciową i orientacją psychoseksualną. Akronim ten pokazuje zbiorowe wysiłki tej społeczności oraz ich sojuszników i sojuszniczek kwestionujących binarny system tożsamości płciowej i dominację heteronormatywnej narracji.

Myśl dekolonialna (ang. *decolonial*)

Pojęcie, które wyłoniło się z różnorodnych tradycji myśli latynoamerykańskiej, takich jak teoria zależności, pedagogika uciśnionych, marksizm afrokaraimski czy myśl rdzennych ludów. Termin ten został po raz pierwszy zdefiniowany przez Aníbalą Quijano (2009). Zwrot dekolonialny krytykuje konstytutywny charakter kolonializmu w kształtowaniu współczesnego świata. Z jednej strony stanowi latynoamerykańską odpowiedź na kryzys ponowoczesności, z drugiej – jest to odpowiedź na prowokację, jaką jest gloryfikacja ludobójstwa zapoczątkowanego w 1492 roku. Myśl dekolonialna demaskuje kolonialne podejście do władzy, wiedzy i ogólnego funkcjonowania. Krytykuje światowy system kapitalistyczny, którego wdrożenie opiera się na etniczno-rasowej klasyfikacji różnych grup społecznych i zakłada porządek, w którym władza jest legitymizowana przez rzekomą wyższość ontologiczną białego zachodniego chrześcijańskiego heteroseksualnego mężczyzny. Narzucenie to odbywa się również na poziomie wiedzy (epistemicznie) oraz istnienia (subiektywnie i duchowo). W polskim wydaniu tego przewodnika pojęcie „dekolonializm” zastępujemy terminem „kontrkolonializm”.

Płeć – gender

Rozróżnienie służące do wyjaśnienia zależności między cechami biologicznymi (płeć biologiczna) a społecznie skonstruowanymi kategoriami płci (gender, płeć społeczno-kulturowa), które w społeczeństwach zachodnich są przypisywane ludziom po urodzeniu. W tych kontekstach osobom z penisem przypisuje się kategorię płci „męskiej”, podczas gdy osobom z wulwą przypisuje się kategorię płci „żeńskiej”. W tym binarnym systemie jednostki są przymusowo przypisywane do jednej lub drugiej płci. Obowiązkowy binaryzm leży u podstaw wielu zmagani w ramach ruchu LGBTQIA+, na przykład w przypadku osób interpłciowych, które mają różne cechy biologiczne.

Podział pracy ze względu na płeć

Odnosi się do podziału płatnej, widocznej i wydajnej pracy oraz nieodpłatnej i niewidocznej pracy między mężczyznami i kobietami. W rezultacie mężczyźni zazwyczaj podejmują pracę na rynku pracy, podczas gdy kobiety – mimo że obecnie coraz częściej także pracują zawodowo – nadal ponoszą główny ciężar prac domowych i opiekuńczych. Praca ta albo pozostaje poza rynkiem, albo jest wykonywana w niepewnych i opartych na wyzysku warunkach. Taki podział pracy wyjaśnia również, dlaczego w organizacjach to mężczyźni częściej zajmują stanowiska cieszące się publicznym uznaniem lub wiążące się z władzą, podczas gdy kobiety wykonują niewidoczne zadania i zajmują podrzędne pozycje.

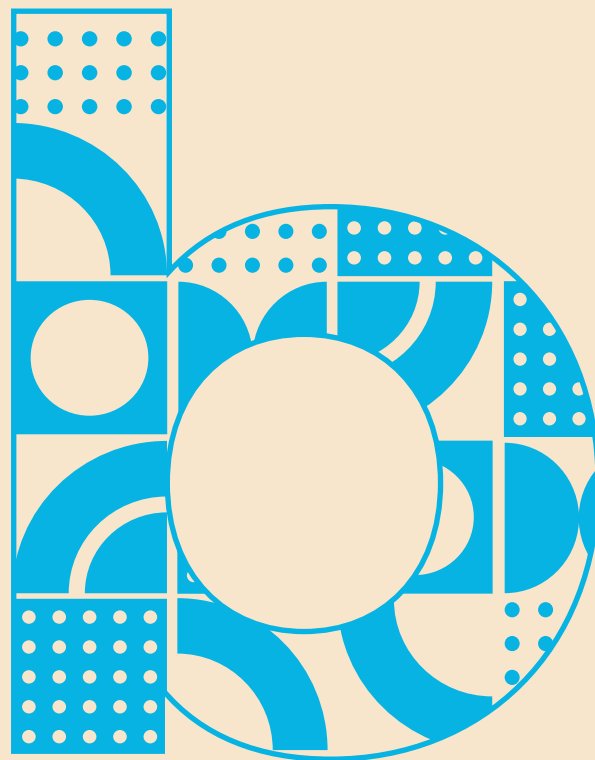
Polityczny antyrasizm

Ruch społeczny sprzeciwiający się rasizmowi jako formie ucisku społecznego, która dehumanizuje „innych” i odbiera im sprawczość. „Inni” to wszystkie jednostki, które wymykają się definicjom człowieczeństwa – podlegającym europejskim i zachodnim standardom. Polityczny antyrasizm nie sprzeciwia się tylko rasizmowi kulturowemu, – podkreśla i potępia także rasizm strukturalny, podtrzymywany przez instytucje i władzę oraz artykułowany przez prawo. Jednym z jego przejawów są europejskie przepisy migracyjne, które na całym kontynencie tworzą ośrodki internowania dla cudzoziemców – jeden z najwyższych przejawów przemocy instytucjonalnej.

Światowe konferencje w sprawie kobiet

Na przestrzeni lat Organizacja Narodów Zjednoczonych zorganizowała cztery Światowe Konferencje w sprawie Kobiet. Miały one miejsce w Meksyku (1975), Kopenhadze (1980), Nairobi (1985) i Pekinie (1995). Ta ostatnia, czwarta Światowa Konferencja w sprawie Kobiet, stanowiła punkt zwrotny dla globalnego programu równości płci. Przyjęte jednogłośnie przez 189 krajów Deklaracja Pekńska i Platforma Działania stanowią program na rzecz wzmocnienia pozycji kobiet. Po tej konferencji przeprowadzono serię pięcioletnich przeglądów, ale nie odbyły się żadne dodatkowe Światowe Konferencje Kobiet.

Bibliografia



Bibliografia

Dados Nour, Connell Raewyn (2012). *The Global South. Contexts*, 11(1), 12–13. <https://doi.org/10.1177/1536504212436479>.

The DEAR MEAL Guide - Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning, https://capacity4dev.europa.eu/library/dear-meal-guide-monitoring-evaluation-accountability-and-learning_en.

Lorde Audre (2015). *Siostra outsiderka. Eseje i przemówienia*, przeł. Szelewa Barbara. Warszawa: Czarna Owca.

Marcus Rachel, Samuels Fiona, Jalai Shoubo, Belachew Helen. *Background Paper Series. PUNICEF Gender Policy and Action Plan 2022–2025. Gender-Transformative Programming*.

Masferrer Marcel, Orega June, Palacios Anna (2018). *La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo (EGyBDH)*. Barcelona: Institut de Derechos Humanos de Catalunya.

UNESCO (2015). *Global Citizenship Education: Topics and Learning Objectives*. <https://doi.org/10.54675/DRHC3544>.

UNICEF (2021). *Being intentional about gender-transformative strategies. Reflections and lessons for UNICEF's Gender and Policy Action Plan (2022–2025): A compendium of papers*.

UNEG (2011). *Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG*.

Propozycje dalszych lektur w języku polskim

Ahmed Sarah (2024). *Życie feministycznym życiem*, przeł. Kunz Magdalena. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Butler Judith (2008). *Uwikłani w płęć : feminizm i polityka tożsamości*, przeł. Krasuska Karolina, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Davis Y. Angela (2022). *Kobiety, rasa, klasa*, przeł. Żukowski Dariusz, Kraków: Karakter.

Eddo-Lodge Reni (2018). *Dlaczego nie rozmawiam już z białymi o kolorze skóry*, przeł. Sak Anna. Kraków: Karakter.

Fanon Frantz (2025). *Wyklęty lud ziemi*, przeł. Tygielska Hanna. Kraków: Karakter.

Fraser Nancy (2014). *Drogi feminizmu. Od kapitalizmu państwowego do neoliberalnego kryzysu*, przeł. Weseli, Agnieszka. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Gilligan Carol (2015). *Innym głosem. Teoria psychologiczna a rozwój kobiet*, przeł. Szelewa Barbara. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Hong Cathy Park (2024). *Pomniejsze uczucia. O doświadczeniu azjoamerykańskości*, przeł. Zano Aga. Warszawa: Tajfuny.

hooks bell (2022). *Gotowi na zmianę. O mężczyznach, męskości i miłości*, przeł. Kunz Magdalena. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

hooks bell (2013). *Teoria feministyczna. Od marginesu do centrum*, przeł. Majewska Ewa. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Spivak Gayatri Chakravorty (2015). *Strategie postkolonialne*, przeł. Górny Antoni, Kropiwnicki Maciej, Majmurek Jakub. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Tłostanowa Madina (2023). *Postkolonialna kondycja, dekolonialna opcja i postsocjalistyczna interwencja*, przeł. Szerszeń Tomasz. „Konteksty” 4/2023 (343).
<https://doi.org/10.36744/k.2568>.

Vergès Françoise (2024). *Feminizm dekolonialny*, przeł. Kropiwiec Urszula. Warszawa: Wydawnictwo Współbycie.

Wielgosz Przemysław (2021). *Gra w rasy*. Kraków: Karakter.



Gender toolkit



<https://www.connectforglobalchange.eu/>