

Czy kobiety uratują świat?

Feministyczna polityka zagraniczna

Małgorzata Kopka-Piątek, Iwona Reichardt



CZY KOBIETY URATUJĄ ŚWIAT?

Czy kobiety uratują świat?

Feministyczna polityka zagraniczna

Małgorzata Kopka-Piątek, Iwona Reichardt

Czy kobiety uratują świat? Feministyczna polityka zagraniczna

Małgorzata Kopka-Piątek, Iwona Reichardt

Współpraca: Kinga Anna Gajda, Agata Włodkowska-Bagan

Koordynacja projektu: Małgorzata Kopka-Piątek, Aleksandra Kuśnierkiewicz

Redakcja i korekta językowa: Katarzyna Sobolewska

Skład i projekt graficzny: Studio 27

Wersja elektroniczna do pobrania: <https://pl.boell.org/pl/kategorie/publikacje>



Publikacja ta została wydana na licencji Creative Commons: Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych-Brak dodatkowych ograniczeń (CC BY-NC-ND 4.0). Tekst licencji można pobrać pod adresem://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

ISBN: 978-83-61340-69-0

Warszawa, grudzień 2020

Fundacja im. Heinricha Bölla w Warszawie

ul. Żurawia 45, 00-580 Warszawa

T tel. 22 440 13 33 **FB** @pl.boell **TT** @Boell_PL

www.pl.boell.org

Poglądy wyrażone w tej publikacji są poglądami autorek i nie muszą odzwierciedlać stanowiska Fundacji im. Heinricha Bölla w Warszawie

SPIS TREŚCI

OD WYDAWCY	7
OD AUTOREK	9
ROZDZIAŁ PIERWSZY	
FEMINISTYCZNA POLITYKA ZAGRANICZNA. TEORIA I IMPLEMENTACJA	13
Małgorzata Kopka-Piątek, Iwona Reichardt	
Wprowadzenie	13
Definicja pojęcia „feministyczna polityka zagraniczna”	15
Doświadczenie szwedzkie	16
Doświadczenie kanadyjskie	20
Doświadczenia innych państw i organizacji zajmujących się polityką zagraniczną	23
Krytyka	28
Podsumowanie	29
ROZDZIAŁ DRUGI	
POLSKA POLITYKA ZAGRANICZNA A PERSPEKTYWA KOBIET	31
Małgorzata Kopka-Piątek, Iwona Reichardt	
Wprowadzenie	31
Stan obecny	32
Reprezentacja kobiet i kwestie równości w polskim MSZ	35
Think tanki i trzeci sektor	40
Uczelnie wyższe	41
Media	45
Podsumowanie	49
ROZDZIAŁ TRZECI	
CO POMAGA, CO PRZESZKADZA	51
Małgorzata Kopka-Piątek, Iwona Reichardt, współpraca Agata Włodkowska-Bagan	
Wprowadzenie	51
Rynek pracy	52
Polityka	54
Media	57
Solidarność międzypokoleniowa	59
Sieciowanie	60
Badania i bazy ekspertek – od diagnozy do współpracy	63
Podsumowanie	66

ROZDZIAŁ CZWARTY	
NOWE POKOLENIE	69
Kinga Anna Gajda	
Wprowadzenie	69
Badanie oczekiwań młodych kobiet wobec rynku pracy	71
Podsumowanie	83
ROZDZIAŁ PIĄTY	
ZAMIAST REKOMENDACJI	85
Małgorzata Kopka-Piątek, Iwona Reichardt	
1. System do zmiany	85
2. Płeć ma znaczenie	85
3. Sama zmiana pokoleniowa nie wystarczy	86
4. Dobre przykłady i nowe wzorce	86
5. Człowiek i planeta w centrum	86
6. Równość i spójność	86
7. Nie ja, my!	87
BIBLIOGRAFIA	88
Książki, opracowania, artykuły	88
Źródła internetowe	89
O AUTORKACH	91

„Rzeczywistości nigdy nie otrzymujemy w prezencie, wymaga ona od nas czynnej, a nie biernej uwagi” – powiedział nasz patron, literat i noblista, Heinrich Böll¹. Miał rację. Nie możemy biernie przyglądać się, jak otaczający nas świat coraz szybciej się kręci, generując coraz to nowe wyzwania i kryzysy. Czas działać! Tym bardziej, że pandemia podważyła nasz pozornie stabilny porządek polityczny i społeczny, zachwiała jego podwalinami, pokazała po raz wtóry kruchość naszej planety i naszego życia.

Covid-19, katastrofa klimatyczna, geopolityczne konflikty, nierówności i kryzysy ekonomiczne powodują ogromne społeczne napięcia, nawarstwiające się poczucie braku stabilności i przewidywalności świata. Stawia to politykę, polityczki i polityków przed ogromnym wyzwaniem przygotowania planu na przyszłość. Planu, który musi oznaczać zerwanie z systemami, które się nie sprawdziły, i zaproponowanie trwałych i sprawiedliwych rozwiązań.

Feministyczna polityka zagraniczna może być częścią takiego planu. Jako nowy model układania relacji między państwami zawiera w sobie to, co z perspektywy Fundacji im. Heinricha Bölla najważniejsze: równość, sprawiedliwość społeczną, pokój i poszanowanie planety. Polityka zagraniczna widziana przez pryzmat feminizmu zakłada podmiotowość zarówno jej kreatorów i kreatorów, jak i odbiorców i odbiorczyń. Zakłada reprezentację różnych środowisk i różnych perspektyw na etapie jej planowania, kształtowania i realizacji. Kieruje się równością praw, dostępu do dóbr publicznych i udziału w decyzjach politycznych, społecznych i gospodarczych. Jej nadrzędnym celem jest zapewnienie trwałego pokoju dla wszystkich i wszędzie. A to możliwe jest tylko przy udziale tych, których dotyczą skutki walk i konfliktów.

W dobie katastrofy klimatycznej równie ważne jest uwzględnienie dobrostanu środowiska, w którym żyjemy i za które jesteśmy odpowiedzialni. Już dziś wiemy, jak zmiany klimatyczne negatywnie wpływają na losy poszczególnych państw i ich mieszkańców. Znamy pojęcie uchodźstwa klimatycznego, słyszymy o walkach zbrojnych o dostęp do brakującej coraz bardziej wody. Tego aspektu nie da się już dzisiaj pominąć w realizacji zarówno polityki krajowej, jak i zagranicznej.

Niniejsza publikacja przygląda się rozwiązaniu, jakim jest feministyczna polityka zagraniczna, na różnych płaszczyznach. Jest i jej model w wydaniu szwedzkim i kanadyjskim – krajów, które jako pierwsze podjęły się tej zmiany. Dziś coraz szersze kręgi państw i organizacji przymierzają się do wdrożenia tego modelu także u siebie.

1 H. Böll, *Der Zeitgenosse und die Wirklichkeit*, [w:] R. Böll (red.), *Widerstand ist ein Freiheitsrecht... Schriften und Reden zu Literatur, Politik und Zeitgeschichte*, Köln: Kiepenheuer & Witsch 2011, s. 42.

Możliwości realizacji feministycznego podejścia w polityce zagranicznej zbadano także w Polsce. Kraju, który co prawda od 30 lat szczyty się udaną transformacją ekonomiczną i integracją europejską, ale we wdrażaniu równościowych postulatów środowisk kobiecych ma znaczne opóźnienia. A biorąc pod uwagę aktualne wydarzenia polityczne – nawet odnotowuje regres w respektowaniu praw kobiet i innych mniejszości społecznych.

W opracowaniu *Czy kobiety uratują świat? Feministyczna polityka zagraniczna* opisujemy, jak perspektywa kobiet jest obecnie reprezentowana w polskim życiu społeczno-politycznym, zwłaszcza w obszarze relacji międzynarodowych – w mediach, na uczelniach wyższych, w polityce czy na rynku pracy. Zwracamy też uwagę na to, co musiałoby się wydarzyć, żeby obraz ten zmienić. Co zapewniłoby równy dostęp do władzy, polityki, nauki i udziału w gospodarce, co sprawiłoby, że znaczna, dziś często pomijana część naszego społeczeństwa, uzyska wreszcie odpowiednią reprezentację.

Zapytaliśmy też przedstawicielki młodego pokolenia – studentki kierunków międzynarodowych, europeistyki czy bezpieczeństwa – jak one postrzegają siebie i swoje szanse na rynku pracy w obliczu, z jednej strony, widocznych zmian, z drugiej – ciągle dominujących stereotypów i tradycyjnych oczekiwań wobec kobiet. Radzimy uważnie wsłuchać się ten głos młodych kobiet, by móc odpowiedzieć na ich potrzeby, nawiązawszy z nimi porozumienie ponad podziałami generacyjnymi.

Nasza fundacja aktywnie wspiera ideę feministycznej polityki zagranicznej od jej początku. Centrala w Berlinie na co dzień współpracuje z jedną z pierwszych międzynarodowych organizacji propagującej to podejście, Centre for Feminist Foreign Policy². W tym roku w wielu miejscach na świecie świętowaliśmy 20-lecie rezolucji ONZ nr 1325 i przyglądaliśmy się krytycznie jej sukcesom, a także wyzwaniom na kolejne lata. Krótko mówiąc: niniejsza publikacja to naturalna konsekwencja zaangażowania Fundacji w promowanie obecności i perspektywy kobiet w polityce międzynarodowej.

To także zaproszenie do wspólnej refleksji nad stanem naszych relacji ponad granicami, kondycją demokracji u siebie i u sąsiadów. To zaproszenie do wspólnej drogi ku nieuniknionej i oczekiwanej zmianie, której symptomy widzimy od kilku miesięcy także na ulicach małych i większych miejscowości w Polsce, a której siłą napędową są kobiety.

Liczymy na dyskusję, polemikę, konstruktywną krytykę. Zachęcamy do przysyłania swoich opinii, które chętnie umieścimy w naszych kanałach komunikacyjnych. Potraktujmy ten trudny kryzysowy czas jako przełom, zwrot ku nowym sprawiedliwym regułom, zmianę na rzecz pokoju na świecie i przyszłości naszej planety. Zmianę potrzebną nam wszystkim.

Joanna Maria Stolarek
Dyrektorka Fundacji im. Heinricha Bölla w Polsce

² <https://centreforfeministforeignpolicy.org/>

Kiedy zbieramy pomysły i materiały do tej publikacji, toczą się dyskusje o udziale kobiet w protestach powyborczych w Białorusi. Kamala Harris prowadzi, a następnie wygrywa, walkę o urząd wiceprezydenta USA. W styczniu 2021 roku stanie się pierwszą wiceprezydentką tego kraju. Na całym świecie setki tysięcy kobiet lekarek, pielęgniarek, salowych i przedstawicielek innych zawodów medycznych walczą o zdrowie i życie pacjentów zarażonych koronawirusem. W milionach domów kobiety przejęły funkcję nauczycielek, żywicielok i organizatorek życia rodzinnego w trudnych warunkach lockdownu.

Kiedy piszemy tę pracę, na polskie ulice wylewa się fala protestów, głównie kobiet, i to młodych kobiet. Sprzeciwiają się kolejnym próbom ograniczenia prawa do legalnej aborcji. Ich bunt nie ogranicza się do dużych miast. Widać go również w małych miasteczkach, a nawet wsiach położonych we wszystkich regionach kraju.

W tym samym czasie na ekranach telewizorów i komputerów przedstawiających przebieg debaty publicznej, w parlamencie, na ważnych stanowiskach w administracji rządowej, w zarządach firm – dominowali i dominują mężczyźni. O mechanizmach tego zjawiska, a właściwie szeregu zjawisk ujmowanych pod wspólnym hasłem **patriarchatu**, powstało wiele znakomitych opracowań naszych poprzedniczek – badaczek, aktywistek, intelektualistek, artystek i tych wszystkich kobiet, które dostrzegają nierówności, badają ich przyczyny, szukając jednocześnie sposobów ich przezwyciężenia.

Nasz tekst mieści się w tym nurcie. Z szerokiego spektrum życia społeczno-politycznego wybrałyśmy obszar, którym zajmujemy się na co dzień, który jest nam znany od środka i na którego jakości bardzo nam zależy – politykę międzynarodową.

I nie chodzi nam tylko o to, że w Polsce do tej pory tylko jedna kobieta sprawowała funkcję ministra spraw zagranicznych, a raptem kilka było wiceministrami. Wystarczy przywołać w pamięci zdjęcia z ważnych międzynarodowych spotkań: szczytu G20, posiedzenia ONZ, szczytów Unii Europejskiej – by zobaczyć, że reprezentacja RP nie jest pod tym względem jedynym negatywnym przykładem. Nie chcemy się jednak skupiać wyłącznie na odpowiednim udziale kobiet w polityce zagranicznej, choć jest on dla nas oczywistym celem i warunkiem przeciwdziałania dyskryminacji oraz zapewnienia równych szans przedstawicielom obu płci.

W tej publikacji pragniemy zawrzeć coś więcej. Chcemy zaprezentować inny model polityki zagranicznej. Model, który postuluje nie tylko zwiększenie udziału kobiet w gremiach przywódczych i dyplomatycznych, ale i uwzględnia perspektywę płci społecznej w planowaniu, realizacji i ewaluacji aktywności na polu międzynarodowym. Jest to głos reprezentujący szeroką grupę osób, dla których w świecie

zdominowanym przez mężczyzn nie ma często miejsca przy stołach, tam, gdzie podejmowane są kluczowe decyzje.

Model taki zapoczątkowała w 2014 roku Szwecja, jej śladem, po dokonaniu pewnych modyfikacji, poszły Kanada, Francja, Luksemburg i Meksyk. Spodziewamy się, że w trakcie prezydentury Joego Bidena i Kamali Harris również Stany Zjednoczone obiorą tę drogę. W ostatnim czasie także instytucje UE podjęły się wypracowania swoich rekomendacji dla działań zewnętrznych Wspólnoty z uwzględnieniem podejścia feministycznego.

Warto, żebyśmy i w Polsce przyjrzeni się tym pomysłom, zastanowili nad tym, jakie warunki muszą być spełnione, aby wprowadzić je w życie, i na jakich własnych doświadczeniach można by takie działania oprzeć. Temu ma służyć ta publikacja – szerokiej debacie o nieuniknionych zmianach prowadzących do lepszego, pokojowego współistnienia w bliskim i dalszym sąsiedztwie na planecie Ziemia.

Tekstu tego nie napisałybyśmy bez wsparcia, wiedzy i sugestii licznych kobiet, które w Polsce zawodowo zajmują się polityką zagraniczną. Wiele z nich zgodziło się wziąć udział w wywiadach, które prowadziłyśmy od lipca do października 2020 roku. Są wśród nich były ambasadorki, pracownice służby dyplomatycznej, akademicki, dziennikarki, analityczki i studentki. Każde spotkanie dostarczało nam inspiracji i tematów do długich rozmów, których odbiciem jest treść niniejszej publikacji.

W jej przygotowaniu korzystałyśmy również z pomocy kilku koleżanek, które towarzyszyły nam w procesie pisania. Były naszymi reasercherkami, autorkami i recenzentkami. Za to wsparcie i zaangażowanie chciałybyśmy szczególnie podziękować: Aleksandrze Kuśnierkiewicz, Kindze Annie Gajdzie, Agacie Włodkowskiej-Bagan i Beacie Winter-Górcie. Dziękujemy również Małgorzacie Banat-Adamiuk za podzielenie się z nami wiedzą o wdrażaniu przez Polskę agendy ONZ dotyczącej kobiet, pokoju i bezpieczeństwa. Dziękujemy także dyrekcji oraz pracownikom i pracowniczkom warszawskiego biura Fundacji im. Henricha Bölla za przyjęcie naszej propozycji, a następnie wsparcie w procesie pisania i publikacji.

Feministyczna polityka zagraniczna jest podejściem, które – jak sama nazwa wskazuje – uwzględnia w procesach i decyzjach perspektywę kobiet. Na poziomie ponadpaństwowym dotyczy ona szerokich grup społecznych, także grup do tej pory marginalizowanych. Jej wdrożenie nie oznacza jednak wyeliminowania mężczyzn ze świata polityki zagranicznej. Wręcz przeciwnie: jest to propozycja dla nas wszystkich, traktowanych jednakowo, bez względu na płeć, wiek, narodowość, pochodzenie etniczne, kolor skóry, orientację seksualną, wyznanie czy stopień sprawności fizycznej i psychicznej.

Jest to podejście holistyczne, które tylko razem możemy tworzyć i rozwijać. Dlatego też bardzo się cieszymy, że w gronie osób wspierających powstanie tej publikacji byli mężczyźni, którzy równie głęboko jak my wierzą, że feministyczna polityka zagraniczna jest wartościową alternatywą wobec współcześnie dominujących państwowocentrycznych form realizacji stosunków międzynarodowych. Wiemy, że takich sojuszników już dzisiaj jest niemało, a w przyszłości będzie jeszcze więcej.

Zmiana pokoleniowa, która się na naszych oczach dokonuje w Polsce, na pewno zmieni kierunki rozwoju społecznego i formy uprawiania polityki. Przełom eman-

cypacyjny, który nas czeka, jest tylko kwestią czasu, gdyż jego znamiona widać już dzisiaj. Świadczą o tym wypowiedzi studentek przytoczone w naszej pracy.

Oddając tę publikację w ręce naszych czytelniczek i czytelników, mówimy jasno i szczerze: nie bójmy się tych zmian! Traktujmy je jako ważny element działań zorientowanych na dobro i wolność każdego człowieka oraz dobrostan naszej planety. Taka właśnie jest idea feministycznej polityki zagranicznej przedstawiona w naszym tekście. Do jego lektury serdecznie wszystkich zachęcamy.

*Małgorzata Kopka-Piątek
Iwona Reichardt*

FEMINISTYCZNA POLITYKA ZAGRANICZNA. TEORIA I IMPLEMENTACJA

MAŁGORZATA KOPKA-PIĄTEK, IWONA REICHARDT

Potrzebujemy dogłębnej analizy obecnego stanu dyplomacji,
aby wyeliminować wszechobecny w niej czynnik płci,
a następnie zwiększyć udział kobiet w rządzeniu i kształtowaniu polityki.

Mary Robinson, była prezydentka Irlandii

Wprowadzenie

Już w 1915 roku 1500 kobiet i feministek zebrało się w Hadze i zwołało Międzynarodowy Kongres Kobiet, domagając się zakończenia I wojny światowej i demontażu zależności polityczno-ekonomicznych łączących sferę wojskową i przemysłową. Dwadzieścia rezolucji przyjętych na tej konferencji ustanowiło podstawy feministycznej polityki zagranicznej. To podczas tego wydarzenia narodziła się Międzynarodowa Liga Kobiet na rzecz Pokoju i Wolności, jedna z najbardziej wpływowych feministycznych organizacji międzynarodowych. Z biegiem lat feministyczna teoria stosunków międzynarodowych zyskała popularność dzięki zdolnym naukowczyniom i teoretyczkom. Wśród nich była Cynthia Enloe, której książka z 1989 roku, *Bananas, Beaches and Bases – Making Feminist Sense of International Politics*¹, zrewolucjonizowała sposób, w jaki świat nauki i polityki rozumie dziś konflikt i militarystykę.

Kolejnym krokiem milowym była rezolucja nr 1325 Rady Bezpieczeństwa ONZ z 30 października 2000 roku. Jest to pierwszy dokument z zakresu prawa

1 C. Enloe, *Bananas, Beaches and Bases – Making Feminist Sense of International Politics*, London: Pandora, 1989.

międzynarodowego publicznego, który zwraca uwagę na potrzeby i kompetencje kobiet. Ich doświadczenia wyniesione z konfliktów zbrojnych traktuje jako kluczowe w procesach przywracania pokoju i odbudowy społeczeństw po wojnach, wstrząsach i zamieszkach.

W rezolucji podkreślono, że równe traktowanie płci wpływa pozytywnie na rozwój polityczny i gospodarczy, a także ugruntowuje stabilność polityczną i społeczną, co z kolei zwiększa szanse na utrzymanie pokoju. Rezolucje pochodne akcentują konieczność zwiększenia udziału kobiet w procesach pokojowych, większego ich zaangażowania w procesy decyzyjne związane z zapewnieniem pokoju, potrzebę ochrony i wsparcia kobiet i dzieci podczas konfliktów zbrojnych. Podejmują również kwestie związane z zapobieganiem przemocy ze względu na płeć i karaniem jej sprawców.

Kiedy w 2014 roku Szwecja, jako pierwsze państwo świata, ogłosiła ustami swojej ministry spraw zagranicznych, Margot Wallström, że będzie realizować feministyczną politykę zagraniczną, koncepcja ta wzbudziła zarówno entuzjazm, jaki i sprzeciw. Dla tych, którym idea feministycznej polityki zagranicznej była bliska, chociażby ze względu na ich poglądy na sprawy społeczne, kulturowe i polityczne, osobiste doświadczenie życiowe i zawodowe czy wykształcenie, decyzja rządu Szwecji stanowiła osiągnięcie niemal wszystkiego, o co od początku XX wieku walczyły sufrażystki, a następnie kolejne pokolenia (fale) działaczek feministycznych i związanych z nimi środowisk. Miał to być nowy rozdział w rozwoju dyplomacji i spraw międzynarodowych, na który tak długo czekały i pracowały. Swoisty „koniec historii męskiej dominacji”, która zwłaszcza w polityce zagranicznej trwała (i trwa) stanowiło zbyt długo.

Za Szwecją podążyła Kanada (2017), Francja i Luksemburg (2019) oraz Meksyk (2020). Powoli ich śladem zmierza również Unia Europejska, która zaczyna dostrzegać przydatność tej koncepcji do osiągania tak ważnych celów polityki międzynarodowej, jak pokój, bezpieczeństwo, prawa człowieka czy rozwój. Feministyczną politykę zagraniczną proponuje UE berlińskie Centrum Feministycznej Polityki Zagranicznej (*Center for Feminist Foreign Policy*, dalej: CFFP).

Można też oczekiwać, że w czasie prezydentury Joego Bidena i Kamali Harris kierunek ten obiorą Stany Zjednoczone. Stało się to już widoczne w 2019 roku, kiedy waszyngtońskie Międzynarodowe Centrum Badań nad Kobietami (*International Centre for Research on Women*) we współpracy z innymi ośrodkami opublikowało dokument strategiczny zatytułowany „W stronę feministycznej polityki zagranicznej w Stanach Zjednoczonych” (*Toward a Feminist Foreign Policy in the United States*²).

Koncepcja ta nie wzbudziła zainteresowania urzędującej wówczas administracji Donalda Trumpa, która prowadziła politykę zagraniczną wyznaczaną przez osobiste interesy prezydenta oraz bezkompromisowo głoszoną zasadę *America*

2 International Centre for Research on Women, *Toward a Feminist Foreign Policy in the United States*, 2019, <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/06/Toward-a-Feminist-Foreign-Policy-in-the-US-v5.pdf> (dostęp 11.12.2020).

First. Teraz jednak, w opinii amerykańskich aktywistek, ma szansę na wdrożenie. Podobny pogląd wyrażają również badaczki ruchów kobiecych na świecie, w tym znana w Polsce ze swoich studiów nad przywództwem kobiet w ruchu „Solidarności” – Shana Penn³. Wszystko wskazuje więc na to, że administracja Bidena i Harris, która obejmie urząd w styczniu 2021 roku, swoje wysiłki i działania w polityce zagranicznej skupi przede wszystkim na promocji demokracji i upowszechnieniu praw człowieka.

Definicja pojęcia „feministyczna polityka zagraniczna”

Jak większość pojęć odnoszących się do zjawisk społecznych i politycznych, „feministyczna polityka zagraniczna” ma wiele ujęć definicyjnych reprezentujących zarówno wąskie, jak i szerokie rozumienie tego terminu. W ujęciu wąskim oznacza ono koncepcję polityki zagranicznej czerpiącej z dorobku myśli feministycznej, a zatem ukierunkowanej na równouprawnienie kobiet i mężczyzn w procesie tworzenia i realizacji relacji międzynarodowych. Podkreśla się przy tym konieczność uznania dążenia do pełnego równouprawnienia płci jako celu samego w sobie, a nie jedynie środka służącego do osiągnięcia pokoju na świecie, bardziej zrównoważonego rozwoju czy trwałego postępu gospodarczego.

Tak więc zasadniczym celem wąsko rozumianej koncepcji feministycznej polityki zagranicznej jest równouprawnienie. Niemniej jednak, jak wskazują liczne obserwacje, w wielu krajach nawet taki ograniczony projekt może być trudny do przyjęcia. Problemy te wynikają – między innymi – z nieporozumień związanych z interpretacją terminów „feminizm”, „feministka”, „feministyczny”, które – na przykład w Polsce – są nadal często utożsamiane z przejęciem władzy przez kobiety kosztem mężczyzn lub zuchwałą próbą odwrócenia „naturalnego” porządku świata.

Oglądane w takim świetle pojęcie „feministyczna polityka zagraniczna” może być błędnie interpretowane jako koncepcja zawierająca element przemocy używanej do realizacji potrzeb, dążeń i ambicji tylko jednej grupy społecznej, kobiet – ze szkodą dla pozostałych grup. W rozmowach, które prowadżyliśmy z dyplomatkami i analityczkami podczas zbierania materiałów do tej publikacji, miałyśmy okazję się o tym przekonać osobiście. Wymowne i znaczące były wypowiedzi typu: „jestem za równością, ale nie jestem feministką”, „naprawdę chcecie dać w tytule *feministyczna*?”. Świadczą one o tym, że niektóre badaczki czy polityczki podziеляją system wartości stojący za koncepcją polityki zagranicznej prowadzonej również przez kobiety i w interesie kobiet, unikając jednocześnie jak ognia samego przymiotnika *feministyczny*, z którym w żadnej mierze nie chcą być utożsamiane.

O przyczynach tego zjawiska, czyli odrzucania postulatów feministycznych przez aktywne zawodowo kobiety, można napisać osobną książkę, zresztą wiele naszych koleżanek badaczek polskich ruchów kobiecych świetnie opisuje ten fenomen. My w tym miejscu pozwolimy sobie jedynie wyrazić nadzieję, że w trzeciej dekadzie XXI wieku problem ten zostanie rozwiązany, strach przed *feminizmem* odejdzie do

3 S. Penn, *Podziemie kobiet*, Warszawa: Rosner i Wspólnicy, 2003.

lamusa, a pełna emancypacja kobiet oraz wszystkich grup dotąd dyskryminowanych w życiu społecznym i politycznym stanie się oczywistością i tu, nad Wisłą.

Doświadczenia państw, które feministyczną politykę zagraniczną zaczęły wdrażać jako pierwsze, pokazują jednak walory szerszego rozumienia tego terminu. W tym ujęciu cel stanowi rzeczywista zmiana w sposobie prowadzenia polityki zagranicznej. Obejmuje ona wielopoziomową reprezentację wszystkich grup społecznych narażonych na dyskryminację ze względu na płeć, wiek, kolor skóry, orientację seksualną czy niepełnosprawność. Tak rozumiana feministyczna polityka zagraniczna nie tylko reprezentuje znacznie szersze społeczne spektrum niż ma to miejsce obecnie, lecz także lepiej odpowiada na potrzeby wynikające z procesu budowania relacji między państwami i ich mieszkańcami. Jest to więc podejście promujące szeroko rozumianą **inkluzywność**. Jak zauważył ambasador Szwecji podczas panelu o feministycznej polityce zagranicznej zorganizowanego w 2019 roku przez Fundację im. Heinricha Bölla podczas konferencji „Świat pod lupą”, nie jest to podejście ani lewicowe, ani prawicowe.

Jest to „polityka skoncentrowana na ludziach”, jak definiuje feministyczną politykę zagraniczną na swojej stronie internetowej CFFP. Innymi słowy, jest to taka koncepcja relacji międzynarodowych, która przestaje mieć na celu realizację interesów przede wszystkim własnego kraju. Odrzucając państwowocentryczną perspektywę, polityka ta skupia się na uniwersalnych wartościach, takich jak pokój, zrównoważony rozwój, równość obywateli i obywaterek we wszystkich państwach świata.

Założenia te być może brzmią nieco utopijnie, szczególnie w świecie zorganizowanym wokół patriarchalnie pojmowanej władzy „panującej” zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz każdego organizmu państwowego. Jednak jeśli w XXI wieku mamy poważnie traktować odejście od patriarchy również w sferze publicznej, nie sposób pominąć zmian, jakie muszą nastąpić także w stosunkach między państwami.

Dla tych, którym trudno wyobrazić sobie realizację takich postulatów w praktyce międzynarodowej, pomocne może być odniesienie się do walki z katastrofą klimatyczną. Jest przecież oczywiste, że żadne państwo nie jest w stanie samodzielnie zapobiec zmianom klimatu ani w pełni dostosować się do tych, które już zaszły. Tylko współpraca międzynarodowa, koncentracja wysiłków na dobrostanie planety, a nie na partykularnych interesach światowych koncernów czy lokalnych graczy może uratować Ziemię i nas, jej mieszkanki i mieszkańców. Jeśli tu potrafiliśmy odwrócić sposób myślenia, strategicznego planowania, wdrażania konkretnych rozwiązań, to działania takie powinniśmy umieć przenieść także na inne obszary współpracy międzynarodowej. Służyć temu może właśnie szeroko rozumiana feministyczna polityka zagraniczna.

Doświadczenie szwedzkie

W 2014 roku ministra spraw zagranicznych Szwecji, Margot Wallström, ogłosiła decyzję o wprowadzeniu feministycznej polityki zagranicznej. Tym samym Szwecja stała się pierwszym krajem na świecie, który oparł swoją aktywność

międzynarodową na wartościach feministycznych. Jak głoszą dokumenty strategiczne szwedzkiego rządu, celem tak zdefiniowanej polityki jest równouprawnienie płci i wzmocnienie praw kobiet na świecie. Wartości te zostały bowiem uznane przez szwedzki rząd za niezbędny warunek do osiągnięcia trwałego pokoju i zrównoważonego rozwoju na Ziemi.

Pięć lat później rząd szwedzki ogłosił dokument strategiczny *Handbook: Sweden's Feminist Foreign Policy*. W publikacji tej zdefiniowano szwedzką feministyczną politykę zagraniczną jako metodę i perspektywę dążącą do wzmocnienia praw kobiet i dziewcząt, zwiększenia ich reprezentacji i dostępu do zasobów w oparciu o warunki, w których żyją⁴.

Co istotne, Szwecja, wdrażając feministyczną politykę zagraniczną, wyraźnie akcentuje tzw. zasadę trzech, a właściwie czterech „R”, które w języku angielskim oznaczają:

- prawa (*rights*),
- reprezentację (*representation*),
- zasoby (*resources*),
- rzeczywistość (*reality*).

Zasady te, trwale obecne w dyskursie feministycznym, wyznaczają największe wyzwania, przed jakimi nadal stoją kobiety dążące do odgrywania w sferze publicznej przynależnej im roli. Są to zarazem czynniki umożliwiające osiągnięcie równouprawnienia kobiet i mężczyzn. W tym kontekście niezwykle ważne jest czwarte „r” (nieco rzadziej wymieniane w tekstach feministycznych, a wyeksponowane przez administrację szwedzką), które ma pokazać, że żadna polityka (a tym bardziej feministyczna) nie jest jedynie oparta na ideach normatywnych. Istotą politycznego działania są zawsze określone struktury i kontekst społeczny, nawet jeśli celem polityki jest ich zmiana.

Pierwszą i najbardziej fundamentalną zasadą feministycznej polityki zagranicznej jest – jak z całą stanowczością podkreślają przedstawiciele i przedstawicielki szwedzkiej dyplomacji – wzmacnianie **praw kobiet**. Zasadę tę Szwecja realizuje przez promowanie i wdrażanie mechanizmów gwarantujących im równość w życiu politycznym i gospodarczym, bezpieczeństwo i autonomię. Szczególną wagę przywiązuje przy tym do działań mających na celu eliminację przemocy wobec kobiet.

W oparciu o tę zasadę Szwecja dąży do współpracy z innymi państwami w celu ratyfikowania i przestrzegania międzynarodowych konwencji praw człowieka oraz odrzucenia przepisów dyskryminujących kobiety. Swoje działania opiera na danych zgromadzonych przez międzynarodowe organizacje pomocowe i rozwojowe, a także na raportach Banku Światowego.

4 Government Office of Sweden, *Handbook: Sweden's Feminist Foreign Policy*, 2019, <https://www.government.se/4ae557/contentassets/fcl15607a4ad4bca913cd8d11c2339dc/handbook---swe-dens-feminist-foreign-policy.pdf> (dostęp 18.11.2020), s. 11.

Badania empiryczne wskazują, że brak praw jest nadal rzeczywistym problemem milionów kobiet i dziewcząt na świecie:

- w 104 krajach świata prawodawstwo nadal zabrania kobietom wykonywania niektórych zawodów,
- w 59 państwach nie ma żadnych prawnych zakazów molestowania seksualnego w miejscu pracy,
- w 37 krajach nie ma praw chroniących pracownice w ciąży przed zwolnieniem.

Źródło: World Bank, *Women, Business and the Law*, 2018.

Zasada **reprezentacji** zakłada udział kobiet w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach i we wszystkich obszarach życia społecznego, ekonomicznego i politycznego. W oparciu o nią Szwecja angażuje się w dialog z przedstawicielkami społeczeństwa obywatelskiego w innych państwach, a także podejmuje działania mające na celu zwiększanie obecności kobiet w gremiach sprawujących władzę. Doświadczenie wskazuje bowiem, że pomimo rozwoju feminizmu na świecie (zarówno w obszarze nauk społecznych, jak i praktyk społeczno-polityczno-gospodarczych), polityka, szczególnie na tzw. najwyższym szczeblu, jest nadal często traktowana jako aktywność przede wszystkim męska.

Kariera w polityce wciąż jest dla kobiet znacznie mniej dostępna, o czym świadczy chociażby fakt, że z początkiem roku 2020 w 193 państwach zrzeszonych w Organizacji Narodów Zjednoczonych jedynie 14 przywódczyń pełniło funkcję głowy państwa⁵. Potwierdza to również przykład Polski, gdzie od roku 1989, czyli rozpoczęcia zmiany systemu politycznego na demokratyczny, stanowisko premiera piastowały tylko trzy kobiety, podczas gdy męskich szefów rządu było 16. Także wcześniej – jak pisze Shana Penn, badaczka dziejów polskiej opozycji demokratycznej – kobiety „Solidarności” negowały swoje zdolności przywódcze, nawet gdy stale wykorzystywały je w swoich działaniach⁶.

Dążąc do eliminacji zjawiska niewystarczającej obecności i aktywności kobiet w procesach tworzenia polityki, dyplomacja szwedzka podkreśla, że w pierwszej kolejności należy rozpoznać jego przyczyny, a następnie usunąć negatywne tendencje, które powstrzymują kobiety przed włączaniem się do polityki i obejmowaniem przywództwa. Z perspektywy potrzeby docelowej zmiany, również w polskiej polityce, wzorzec szwedzki może być w tym zakresie wart uważnej analizy, choć oczywiście nie należy zapominać, że Polska – jeśli kiedyś podejmie próbę realizacji feministycznej polityki zagranicznej – będzie ją wdrażać w odmiennym kontekście społeczno-politycznym.

Trzeci element, czyli potrzeba większego dostępu kobiet do **zasobów**, jest szczególnie istotny w działaniach mających na celu zwalczanie biedy i zagwarantowanie kobietom ekonomicznej niezależności i sprawczości. Polityka zagraniczna Szwecji

5 Statista, *Number of countries where the highest position of executive power was held by a woman, in each year from 1960 to 2020*, 2020, <https://www.statista.com/statistics/1058345/countries-with-women-highest-position-executive-power-since-1960/> (dostęp 11.12.2020).

6 S. Penn, op.cit.

zmierza do uwzględniania potrzeb kobiet i dziewcząt w budżetach państw, a także do wprowadzania takich zapisów w prawodawstwie, które chroniłyby ich prawa własności czy prawa dziedziczenia. Kwestie te są o tyle istotne, że w skali świata kobiety są nadal właścicielkami mniej niż 20% ziemi, a w wielu krajach są one wręcz pozbawione prawa do jej posiadania⁷.

Powyższe cztery zasady feministycznej polityki zagranicznej szwedzka administracja realizuje w oparciu o następujące metody działania:

- przywództwo (*leadership*),
- poczucie odpowiedzialności (*ownership*),
- doradztwo (*guidance*),
- wsparcie (*support*).

Przywództwo zakłada, że cele szwedzkiej feministycznej polityki zagranicznej są, dzięki odpowiedniemu systemowi komunikacji, realizowane na każdym poziomie działania administracji państwa i jego dyplomacji. W praktyce oznacza to:

- stałe odnoszenie się przedstawicieli i przedstawicielek szwedzkiej dyplomacji do postulatów feministycznej polityki zagranicznej w wygłaszanych przemówieniach, tekstach i rozmowach,
- uznanie problemów równości płci za priorytet w przebiegu wszystkich wizyt i działań międzynarodowych,
- promowanie feministycznych założeń wśród pracowników służby dyplomatycznej⁸.

Początkowo szwedzka feministyczna polityka zagraniczna była realizowana w oparciu o tzw. odgórny paradygmat (ang. *top down*). Oznaczało to, że na najwyższym szczeblu formułowano cele i postulaty, które następnie przekazywano do rozpozuszechnienia przez niższe struktury rządowe. Z czasem jednak szwedzki aparat państwowy zaczął angażować wszystkie stopnie swojej służby zagranicznej w tworzenie norm i założeń nowej polityki. W efekcie wszystkie departamenty szwedzkiego ministerstwa spraw zagranicznych przeszły przez tzw. proces konsultacji, którego celem było jak najszerze zrozumienie i przyjęcie jej zasad⁹.

W ten sposób, dzięki zaangażowaniu pracowników administracji publicznej na wczesnym etapie wprowadzania feministycznej polityki zagranicznej, u przedstawicieli szwedzkiej dyplomacji wytworzyło się **poczucie odpowiedzialności** za wyznaczone cele. Ta inkluzywna metoda sprawiła, że feministyczne wartości zostały wpisane w plan pracy administracji, a *gender mainstreaming* – czyli zasada uwzględniania potrzeb i doświadczeń kobiet¹⁰ – stała się nieodłączną częścią prowadzonej przez nich polityki.

7 World Economic Forum, *Women own less than 20% of the world's land. It's time to give them equal property rights*, 2017, <https://www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/> (dostęp 18.11.2020).

8 Government Office of Sweden, op.cit., s. 31.

9 Ibidem, s. 34.

10 Council of Europe, *What is gender mainstreaming?*, 2020, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming> (dostęp 18.11.2020).

Trzeci komponent, czyli **doradztwo**, zakłada stałe monitorowanie celów szwedzkiej polityki zagranicznej przez kierowników odpowiednich struktur administracji państwowej. Jest ono prowadzone na bieżąco (w oparciu o metodologię *on-going evaluation*), a także przedstawiane w rocznych raportach rządowych¹¹. Międzynarodową działalność szwedzkiego rządu wspiera w tej dziedzinie specjalnie powołany zespół koordynacyjny, na czele którego stoi ambasadorka do spraw równości płci i koordynatorka feministycznej polityki zagranicznej. Obecnie funkcję tę pełni Ann Bernes.

Po sześciu latach od przyjęcia przez Szwecję koncepcji feministycznej polityki zagranicznej można już dostrzec pierwsze efekty, nawiązujące zarówno do węższego, jak i szerszego jej rozumienia. Celem realizowanym jako podstawowy i niezbędny jest równość między kobietami a mężczyznami. Stanowi on zarazem sposób na osiągnięcie innych kluczowych celów, takich jak bezpieczeństwo, pokój czy rozwój. I choć szczegółowa analiza ujęcia aspektu płci w szwedzkiej polityce zagranicznej jest raczej zagadnieniem interesującym wąskie grono specjalistów, to wyraźne artykułowanie postulatów równościowych traktowanych jako nadrzędne wobec partykularnych interesów państw i narodów pozostaje faktem bez precedensu. Tak ukierunkowana działalność szwedzkiej dyplomacji czyni ze Szwecji lidera feministycznej polityki zagranicznej.

Doświadczenie kanadyjskie

W 2017 roku Kanada pod rządami premiera Justina Trudeau ogłosiła zmianę nazwy swojego programu wsparcia międzynarodowego na *feministyczną politykę pomocy międzynarodowej* (*Feminist International Assistance Policy*, dalej: FIAP). Jak wynika z dokumentów programowych kanadyjskiego rządu, celem tak określonej polityki zagranicznej jest przyczynienie się do „zwalczenia ubóstwa i zbudowania bardziej pokojowego, inkluzywnego i dostatniego świata”. Kanadyjskie agendy współpracy międzynarodowej mają odtąd za zadanie jak najszerze promowanie równości płci oraz wspieranie działań i praw kobiet i dziewcząt na całym świecie¹².

Sześć obszarów działań kanadyjskiej feministycznej polityki pomocy międzynarodowej:

- równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt,
- ludzka godność (pomoc humanitarna, zdrowie i edukacja),
- zrównoważony rozwój,
- środowisko i klimat,
- demokracja, prawa człowieka i praworządność,
- pokój i bezpieczeństwo.

11 Government Office of Sweden, op.cit., s. 36.

12 Government of Canada, *Canada's Feminist International Assistance Policy*, 2020, https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/policy-politique.aspx?lang=eng (dostęp 20.11.2020).

W ramach swojej polityki zagranicznej Kanada wprowadziła również inne ważne inicjatywy na rzecz równości płci. Wśród nich należy wymienić:

- Krajowy Plan Działania na rzecz wdrożenia rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ w sprawie kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na lata 2017–2022,
- feministyczne podejście do handlu,
- inicjatywę Kobiety w Operacjach Pokojowych (*The Elsie Initiative for Women in Peace Operations*).

W czasie swojej prezydencji w grupie G7 w 2018 roku Kanada utworzyła grupę doradcą do spraw równości płci. Tym samym, po raz pierwszy w historii G7, oficjalnie zadeklarowano, że kwestia równości płci musi być uwzględniana we wszystkich poruszanych przez grupę tematach. Kontynuacji polityki kanadyjskiej w ramach grupy podjęła się Francja, państwo również realizujące feministyczną politykę zagraniczną, które w 2019 roku sprawowało prezydencję G7.

W swoich działaniach i przekazie FIAP skupia się przede wszystkim na problemach globalnych, które od dekad wyznaczają skalę, rozkład i stopień ubóstwa, i które – jak dowodzą liczne badania – nieproporcjonalnie często dotyczą kobiet. We wszystkich swoich deklaracjach i działaniach rząd kanadyjski podkreśla, że dobrobyt i pokój mogą zostać osiągnięte jedynie dzięki zapewnieniu równości pomiędzy kobietami a mężczyznami. Dlatego w swojej polityce zagranicznej rząd kanadyjski działa na rzecz zwalczania przemocy ze względu na płeć, wspiera lokalne organizacje feministyczne oraz upowszechnia edukację równościową.

Inwestycje rządu kanadyjskiego pomagają także poprawić jakość usług zdrowotnych i żywieniowych oraz wspierają prawa reprodukcyjne kobiet. Oferują kobietom pomoc w dostępie do godnej pracy i w prowadzeniu własnej działalności. Z kolei rządy krajów korzystających z pomocy zagranicznej Kanady są zachęcane do zagwarantowania kobietom pełni praw pracowniczych.

FIAP wychodzi z założenia, że kobiety i dziewczęta są szczególnie zagrożone przez zmiany klimatyczne – jako jednostki słabsze ekonomicznie, mniej sprawcze, a ponadto z reguły odpowiedzialne za organizację gospodarstwa domowego czy zaopatrzenie go w coraz bardziej deficytową wodę. Z tego powodu celem kanadyjskiej feministycznej polityki zagranicznej jest również szerokie angażowanie kobiet w proces tworzenia i rozwijania strategicznych odpowiedzi na kryzys.

Kolejnym istotnym komponentem kanadyjskiej feministycznej pomocy zagranicznej jest udzielanie wsparcia państwom dotkniętym przez konflikty zbrojne i praca na rzecz rozwijania globalnego programu dotyczącego kobiet, pokoju i bezpieczeństwa (*Agenda Women, Peace and Security*, WPS). Tym samym państwo kanadyjskie stosuje strategię, która, według licznych badań empirycznych i danych światowych organizacji rozwojowych, wydaje się najbardziej skuteczna. Włączanie kobiet w procesy pokojowe powoduje bowiem, że osiągnięty pokój jest trwalszy, ponieważ najlepiej odpowiada na potrzeby społeczności dotkniętych konfliktem¹³.

13 UN Women, *UN Women Sourcebook on Women, Peace and Security: Overview of Contents*, 2012.

Co więcej, celem FIAP jest wspieranie praw kobiet w procesie odbudowy pokonfliktowej oraz angażowanie ich w przywracanie pokoju. Kobietom dotkniętym przemocą seksualną podczas wojny *Feminist International Assistance Policy* ułatwia dostęp do pomocy prawnej i reparacji¹⁴.

Działania tego typu, tak ważne dla ludzkości, pozostają wciąż niedostatecznie rozpoznane w obrębie globalnej polityki zagranicznej. Wyodrębnienie ich jako istotnych komponentów stabilizacji i pokojowego współistnienia stanowi zasadniczy wkład feministycznej polityki zagranicznej w rozwój myślenia o sprawach międzynarodowych.

Jak wskazują kanadyjskie raporty rządowe, wprowadzenie FIAP wiązało się od samego początku z istotnymi zmianami w finansowaniu pomocy zagranicznej. W ich wyniku Kanada zobowiązała się do przeznaczania aż 95% swoich funduszy pomocy zagranicznej na rzecz równości płci, choć poziom, jaki na ten cel wyznaczyła OECD, sięgał jedynie 15%¹⁵. Przekazując tak duże środki na rzecz kobiet w różnych krajach świata, Kanada udowadnia, że jej instytucje świadomie realizują omówioną już wcześniej w tym rozdziale zasadę czterech „R”.

W 2019 roku Kanada przeznaczyła kolejne 330 milionów dolarów kanadyjskich dla organizacji działających na rzecz praw kobiet. Z tej sumy 30 milionów posłużyło do sfinansowania inicjatyw lokalnych, a resztę włączono do tzw. funduszu równościowego (*equality fund*), którego celem jest promowanie projektów feministycznych w państwach rozwijających się¹⁶.

Przy planowaniu kolejnych inwestycji kanadyjskie instytucje pomocowe zwracają baczna uwagę na udział kobiet w projekcie. Oczekują także ich znacznego wpływu na decyzje podejmowane we wszystkich międzynarodowych inicjatywach rozwojowych, zwłaszcza projektów planowanych, wdrażanych i monitorowanych przy kanadyjskim wsparciu. Celem Kanady jest bowiem uplasowanie się na pozycji lidera w promowaniu rozwoju opartego na dążeniu do równości płci.

Rząd kanadyjski zachęca wspierane przez siebie organizacje, aby krytycznie oceniały własne modele rozwoju i wprowadzały w nich niezbędne innowacje. Podejmowane przez nie wcześniej działania przyczyniały się nierzadko do utrwalania panujących patriarchalnych wzorów, ignorujących doświadczenia i potrzeby kobiet. Tymczasem do zbudowania prawdziwie inkluzywnego społeczeństwa konieczne jest odrzucenie niekorzystnego dla kobiet *status quo*, odwrócenie relacji władzy i przywrócenie należnego miejsca grupom dotąd marginalizowanym¹⁷.

14 Government of Canada, op.cit.

15 L. Thompson, R. Clement, *Defining Feminist Foreign Policy*, Washington, DC: International Center for Research on Women, 2019, <https://www.icrw.org/publications/defining-feminist-foreign-policy/> (dostęp 20.11.2020).

16 S. Little, *Canada commits \$300M to launch new global Equality Fund for women's rights*. *Global News*, 2019, <https://globalnews.ca/news/5344443/canada-funds-equality-fund/> (dostęp 19.11.2020).

17 CIPS, *The Impacts of the Feminist International Assistance Policy on Implementing Organizations*, 2020, <https://www.cips-cepi.ca/2020/03/10/the-impacts-of-the-feminist-international-assistance-policy-on-implementing-organizations/> (dostęp 7.12.2020).

Podsumowując, podobnie jak w przypadku Szwecji, kanadyjska feministyczna polityka zagraniczna kładzie największy nacisk na równouprawnienie kobiet i mężczyzn. Wynika to z założenia, że trwałe i zrównoważony rozwój jest możliwy tylko wtedy, kiedy wszyscy obywatele i wszystkie obywatelki są jednakowo zaangażowani w jego osiągnięcie. W szczególności uznaje kobiety i dziewczęta za potężny czynnik działający na rzecz zmian, które prowadzą do pokoju, dobrobytu i bezpieczeństwa.

Doświadczenia innych państw i organizacji zajmujących się polityką zagraniczną

Kolejnym państwem, które opowiedziało się za wdrożeniem feministycznej polityki zagranicznej, była Francja. Decyzję, podjętą w 2019 roku, poprzedziły wcześniejsze deklaracje prezydenta Emmanuela Macrona, który równość kobiet i mężczyzn niemal od początku uznawał za jeden z głównych filarów swojej administracji. Podobne stanowisko przedstawiła w swoim wystąpieniu na forum ONZ 13 marca 2018 roku Marlène Schiappa, sekretarz stanu do spraw równouprawnienia kobiet i mężczyzn w rządzie Édouarda Philippe'a. W swoim przemówieniu Schiappa zidentyfikowała dwie główne przeszkody na drodze do emancypacji kobiet na świecie: populizm i obstrukcjonizm. Tym samym zapowiedziała, że Francja w swoich działaniach międzynarodowych będzie odtąd nadawać priorytet kwestiom równościowym.

W marcu 2019 roku, tuż przed Międzynarodowym Dniem Kobiet, na łamach gazety „Libération” Schiappa opublikowała, wraz z ministrem spraw zagranicznych Francji, Jean-Yves Le Drianem, artykuł programowy *Pour une diplomatie féministe* (*O dyplomację feministyczną*). Autorzy głosili w nim, że równość kobiet i mężczyzn stanowi ważną wartość tak dla samej Francji, jak i całego świata¹⁸. Niebawem, podczas szczytu G7 w Biarritz, Francja dała przykład upowszechniania tej idei, kiedy jej reprezentanci wyrazili wolę walki przeciwko nierównościom występującym zwłaszcza pomiędzy kobietami i mężczyznami.

W 2019 roku Schiappa ustanowiła również fundusz o wysokości ponad miliarda euro, przeznaczony na finansowanie tych projektów rządowych, których celem jest walka z nierównościami. Z tej kwoty ponad połowa, ok. 600 milionów euro, ma pokryć koszty inicjatyw międzynarodowych, głównie takich, które udzielają pomocy kobietom znajdującym się w sytuacji wojny.

Również amerykańskie organizacje analizujące stan stosunków międzynarodowych z perspektywy kobiet ogłosiły (w 2019 roku) dokument programowy. Przedstawiły w nim założenia feministycznej polityki zagranicznej i postulowały włączenie tej koncepcji w obręb działań amerykańskiej dyplomacji. Jak się można było spodziewać, przedstawiciele administracji prezydenta Donalda Trumpa nie wykazali nią żadnego zainteresowania. Trump prowadził wówczas politykę zagraniczną w oparciu o zasadę *America First*, realizując przede wszystkim własne, wąsko pojęte interesy. Wysuwał przy

18 M. Schiappa, J.-Y. Le Drian, *Pour une diplomatie féministe*, „Libération”, 7.03.2019, https://www.liberation.fr/debats/2019/03/07/pour-une-diplomatie-feministe_1713657 (dostęp 20.11.2020).

tym skrajnie prawicowe postulaty ograniczenia migracji z krajów uboższych do Stanów Zjednoczonych, co musiało się odbić na poziomie życia wielu tysięcy kobiet i dzieci.

Chlubnym wyjątkiem od tej reguły były inicjatywy córki prezydenta, Ivanki Trump. To między innymi dzięki jej staraniom Biały Dom zadeklarował wsparcie w wysokości 100 milionów dolarów dla podjętej w 2019 roku Globalnej Inicjatywy na rzecz Rozwoju i Dobrobytu Kobiet (Women's Global Development and Prosperity Initiative), której Ivanka była inicjatorką¹⁹. Ivanka Trump również otwarcie wspierała uchwaloną przez Kongres w roku 2018 ustawę o przedsiębiorczości i wspieraniu ekonomicznym kobiet (Women's Entrepreneurship and Economic Empowerment Act), która, między innymi, wprowadziła aspekt płci społecznej do wszystkich programów pomocy zagranicznej udzielanej przez amerykańską agencję USAID.

Demokratyczny wybór, jakiego Amerykanie dokonali w listopadzie 2020 roku, w wyniku którego urząd w Białym Domu objęli Joe Biden (jako prezydent) i Kamala Harris (jako pierwsza wiceprezydentka), daje nadzieję na to, że Stany Zjednoczone zrewidują swoją politykę zagraniczną i powrócą do takich wartości, jak prawa człowieka i demokracja. Jest wielce prawdopodobne, że postulaty feministycznej polityki zagranicznej sformułowane we wspomnianym wcześniej dokumencie *Toward a Feminist Foreign Policy in the United States* będą uwzględniane zarówno w działaniach departamentu stanu, jak i samego Białego Domu.

Co więcej, być może Kamala Harris, która obecnie interesuje się głównie sprawami wewnętrznymi niezwykle podzielonego i spolaryzowanego kraju, jaki pozostawił po sobie Donald Trump, odegra rolę liderki w walce o prawa kobiet całego świata. Jej znamienne słowa, że jest ona „pierwszą, ale na pewno nie ostatnią wiceprezydentką Stanów Zjednoczonych”, odbiły się szerokim echem nie tylko w USA. Powtarzano je we wszystkich niemal państwach świata i na wszystkich kontynentach. Stały się głośne również w Indiach, z którymi Kamalę Harris łączy osobista historia rodzinna – stąd pochodziła jej matka. Można przypuszczać, że Harris wykorzysta ten potencjał do promocji wartości równościowych i feministycznych również w tym państwie.

„Teraz bardziej niż kiedykolwiek wcześniej Stany Zjednoczone potrzebują podejścia feministycznego [w polityce zagranicznej – przyp. red.], które zasadniczo zmienia sposób działania państwa. Jest to metoda, która nadaje priorytet rozwiązaniom dyplomatycznym, opiera się na współpracy z sojusznikami i instytucjami międzynarodowymi oraz przyjmuje postępowy, integracyjny i oparty na prawach człowieka program rozwoju. Docenia przy tym głosy grup najbardziej zmarginalizowanych i reaguje na dyskryminację ze względu na rasę, niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną. Eliminuje tendencje patriarchalne i/lub zdominowane przez mężczyzn systemy władzy”.

Źródło: International Centre for Research on Women,
Toward a Feminist Foreign Policy in the United States, 2019, s. 1.

19 White House, *Women's Global Development and Prosperity Initiative* <https://www.whitehouse.gov/wgdp/> (dostęp 1.12.2020).

Przykład amerykański pokazuje, że wczesna praca koncepcyjna nad propozycją nowej polityki zagranicznej ma sens, a w wypadku zmiany politycznej może stanowić ważne źródło inspiracji także i w naszym kraju. Dlatego też uważamy, że w Polsce już dzisiaj warto zacząć formułować założenia feministycznej polityki zagranicznej jako alternatywy wobec dominującej od wielu lat państwowocentrycznej polityki zagranicznej i polskocentrycznego sposobu działania na forum międzynarodowym. Co istotne, polityka taka, aby mogła się zakorzenić, musi w pełni odpowiadać sytuacji w naszym kraju i wyrastać z jego doświadczeń. W żadnej mierze nie może to być niepełna kopia jakiegoś zewnętrznego, czy to szwedzkiego, czy kanadyjskiego lub francuskiego doświadczenia.

Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że w obecnie zglobalizowanym świecie nie tylko państwa wdrażają feministyczną politykę zagraniczną. Od niedawna powstają także ważne oddolne inicjatywy eksperckie poświęcone tej tematyce. Założone w Londynie i Berlinie Centrum Feministycznej Polityki Zagranicznej (CFFP) jest pozarządową organizacją badawczą, zajmującą się ponadto rzecznictwem. Od 2016 roku promuje ona feministyczne podejście w polityce zagranicznej i bezpieczeństwie. Warto się bliżej przyjrzeć jej działalności.

Według CFFP feministyczna polityka zagraniczna obejmuje wszystkie obszary polityki zagranicznej i wymaga nowych struktur oraz nowych priorytetów, a także aktywnego zaangażowania społeczeństwa obywatelskiego. Od handlu, przez migrację, pomoc rozwojową, bezpieczeństwo, zmiany klimatu – po opiekę zdrowotną i prawa człowieka, każdy aspekt polityki zagranicznej musi koncentrować się na ochronie słabszych i zmarginalizowanych.

Swoje credo, *Naszą misją jest polityka skoncentrowana na ludziach*, CFFP tłumaczy w ten sposób:

Uważamy, że polityka zagraniczna może służyć ideom równości, sprawiedliwości, solidarności i pokoju. Jednak pokój bez feminizmu jest niemożliwy. Feministyczna polityka zagraniczna stanowi zatem ramę polityczną dla działań skupionych na dobrostanie ludzi zepchniętych na margines. Wynika z procesów autorefleksji nad hierarchicznymi, globalnymi systemami polityki zagranicznej. Jako taka wychodzi poza tradycyjne myślenie o polityce zagranicznej, które skupia się na sile militarnej, przemocy i dominacji. Oferując alternatywne i ponadsektorowe spojrzenie na kwestie bezpieczeństwa, przyjmuje perspektywę osób najbardziej zagrożonych²⁰.

Jest to wielowymiarowa rama polityki, która dowartościowuje, włącza i uwzględnia doświadczenia kobiet i innych grup dyskryminowanych. Wykrywa, nazywa i demaskuje destrukcyjne siły patriarchy, kolonizacji, heteronormatywności, kapitalizmu, rasizmu, imperializmu i militarizmu. CFFP uważa, że feministyczne podejście do polityki zagranicznej stanowi potężną soczewkę, przez którą najlepiej widać,

20 Centre for Feminist Foreign Policy, *A Feminist Foreign Policy for the European Union*, 2020, <https://static1.squarespace.com/static/57cd7cd9d482e9784e4ccc34/t/5ef48af0dbe71d7968ded22b/1593084682210/Feminist+Foreign+Policy+for+the+European+Union+-+Centre+for+Feminist+Foreign+Policy.pdf> (dostęp 22.11.2020).

jak przemocowe są globalne systemy władzy, pozostawiające miliony ludzi samym sobie.

Przykładem działalności CFFP w obszarze badań jest publikacja *Feministyczna polityka zagraniczna dla Unii Europejskiej*. Jest to pierwsza tego typu praca zawierająca zalecenia dla UE, przygotowana na zlecenie grupy Zielonych/EFA w Parlamencie Europejskim. We współpracy z Greenpeace CFFP bada wpływ niemieckiego eksportu broni na sytuację kobiet i innych mniejszości politycznych, zwłaszcza w kontekście przemocy uwarunkowanej płcią. We współpracy z Fundacją im. Heinricha Bölla tworzy *dossier* internetowe poświęcone feministycznej polityce zagranicznej²¹.

Centrum angażuje się także w promocję idei feministycznej polityki zagranicznej, biorąc udział w ważnych wydarzeniach, takich jak Monachijska Konferencja Bezpieczeństwa. Właśnie na niej odbyła się oficjalna prezentacja zagadnienia. Na stronach CFFP można ponadto zapisać się do sieci Women Experts' Network (WoX). Jest to narzędzie, które łączy decydentów z kobietami ekspertkami, ułatwia też znalezienie współpracowniczek przy organizacji nowych inicjatyw i wydarzeń.

CFFP wydaje własne czasopismo pod tytułem „Disrupted”, a także publikuje w sieci inspirujące, choć często nieznane szerszej publiczności artykuły aktywistów i aktywistek oraz pracowników i pracownic naukowych. Zabiera też głos na aktualne tematy, takie jak Brexit i kryzys klimatyczny, analizując je zawsze z perspektywy feministycznej.

Wspomniana wcześniej publikacja *Feministyczna polityka zagraniczna dla Unii Europejskiej* stanowi istotny wkład koncepcyjny CFFP do rozwoju feministycznej polityki zagranicznej. Jej autorki dostrzegają i doceniają wysiłki UE na rzecz wprowadzania zasady równości płci w wielu inicjatywach, politykach czy strategiach działań zewnętrznych. Najbardziej spektakularnymi przykładami działalności UE w tej sferze są, ich zdaniem, *The Strategic Approach to Women, Peace and Security* (2018) oraz *Strategia globalna* (2016). Oba te dokumenty należy traktować jednak jako punkt wyjścia do prac nad wprowadzaniem rzeczywistych zmian w dziedzinie stosunków międzynarodowych. Feministyczna polityka zagraniczna wymaga zasadniczego przełomu w myśleniu, działaniu, a także sposobach podejmowania decyzji i składach grup powoływanych do tego celu.

Autorki tekstu zauważają, że istotną przeszkodą na drodze do wdrożenia feministycznej polityki zagranicznej w UE jest brak pełnego, komplementarnego rozumienia płci społecznej (*gender*). Tymczasem uwzględnienie problematyki ról społecznych przypisanych konkretnej płci, potrzeb i doświadczeń osób o nieokreślonej tożsamości płciowej, a także problemów mniejszości seksualnych jest niezbędne do dokonania zmian w obrębie strukturalnych relacji władzy. Zmiany te powinny polegać na wprowadzeniu równości płci traktowanej nie jako środek umożliwiający poprawę stanu bezpieczeństwa czy osiągnięcie wyższego poziomu rozwoju, ale

21 <https://centreforforeignpolicy.org/the-feminist-foreign-policy-web-dossier> (dostęp 22.11.2020).

cel sam w sobie. Do tego celu należy dostosować wszystkie użyte strategie, zasoby i narzędzia.

Za największe wyzwanie stojące na drodze do realizacji feministycznej polityki zagranicznej w UE autorki uznają rosnące zainteresowanie członków wspólnoty dalszą współpracą w obszarze obrony i wojskowości. Militarna narracja i praktyka UE znalazła swój wyraz w powstaniu Europejskiego Funduszu Obrony. Jego powołanie stanowi oczywiste zaprzeczenie idei wyznawanych nie tylko przez ruchy pacyfistyczne, ale i feministyczne. I choć w dyskursie feministycznym ścierają się różne opinie na temat obecności kobiet w armii czy ich aktywnego udziału w operacjach militarnych, to poza wszelką dyskusją pozostaje fakt, że to właśnie kobiety są nieproporcjonalnie częściej ofiarami wojen i konfliktów zbrojnych.

Świadome tych wyzwań CFFP ma nadzieję, że analiza polityki unijnej przeprowadzona z pozycji feministycznych rozpocznie dyskusję w instytucjach UE i krajach członkowskich. Dyskusja ta jest konieczna, aby przygotować kompleksowy plan tak doniosłej zmiany. Wymaga też uzyskania poparcia dla zrealizowania szeregu działań szczegółowych, takich jak:

- przyjęcie i instytucjonalizacja kompleksowej i inkluzywnej definicji płci społecznej (*gender*), która uwzględnia także potrzeby i perspektywę osób o nieokreślonej tożsamości płciowej i mniejszości seksualnych oraz wprowadza rozumienie płci społecznej jako struktury władzy,
- uznanie, że pokój i bezpieczeństwo mają istotny komponent genderowy i że wszelkie polityki, które nie odzwierciedlają takiego podejścia, prowadzą do odtwarzania nierównych relacji władzy, uniemożliwiając tym samym dalszą promocję równości,
- odwrócenie tendencji do militaryzacji zewnętrznych działań UE i uznanie bezpieczeństwa człowieka (*human security*) za priorytetowe. Oznacza to:
 - zakończenie eksportu broni wyprodukowanej w Europie lub przez firmy europejskie oraz powstrzymanie lobbingu przemysłu obronnego w Brukseli,
 - postęp w rozbrojeniu międzynarodowym i kontroli zbrojeń,
 - wzmocnienie wrażliwego na płeć cywilnego procesu zapobiegania konfliktom,
 - dostosowanie działań zewnętrznych do agendy ONZ *Kobiety, pokój i bezpieczeństwo* oraz innych zagrożeń dla bezpieczeństwa człowieka, związanych z katastrofą klimatyczną i jej konsekwencjami,
- aktywne dążenie do uznania równości płci za nadrzędną zasadę w działaniach zewnętrznych UE,
- wzmocnienie wsparcia dla feministycznego społeczeństwa obywatelskiego i współpracy na jego rzecz,
- uzyskanie politycznego przywództwa w realizacji feministycznej polityki zagranicznej, zapewnienie jej wdrażania w strukturach wewnętrznych wraz z wprowadzeniem parytetu płci we wszystkich instytucjach UE.

Propozycje dla unijnej feministycznej polityki zagranicznej w pigułce:

- obowiązkowy 50-procentowy udział kobiet na wszystkich poziomach służby zewnętrznej od 2024 roku,
- obowiązkowe szkolenia w dziedzinie równouprawnienia dla wszystkich osób pełniących stanowiska kierownicze w służbach Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych i szefów misji,
- przeznaczanie 85% środków na projekty wspierające równouprawnienie płci, osobny budżet na programy, których głównym celem jest działanie na rzecz równouprawnienia,
- wprowadzenie jasnych, mierzalnych i ograniczonych w czasie celów dla *Gender Action Plan* (równość płci i prawa kobiet na świecie). Plan ten wyznacza Komisji Europejskiej, ESDZ i krajom członkowskim ramy wspierania równouprawnienia za pośrednictwem polityki zagranicznej,
- ustanowienie we wszystkich przedstawicielstwach UE *gender focal points* – rzeczników do spraw równości płci,
- ustanowienie pozycji doradcy/doradczyni zajmujących się równouprawnieniem płci oraz tematem „Kobiety, pokój i bezpieczeństwo” w każdej dyrekcji ESZD,
- wezwanie wszystkich państw członkowskich do wprowadzenia feministycznej polityki zagranicznej, która powinna uwzględniać także takie obszary, jak polityka handlowa czy klimatyczna.

Źródło: Centre for Feminist Foreign Policy, 2020.

Krytyka

Doświadczenia państw, które opowiedziały się za feministyczną polityką zagraniczną i uwzględniły jej założenia w swojej pracy dyplomatycznej, obejmują także konieczność skonfrontowania się z krytyką tej koncepcji. Wyrazicielami sądów krytycznych nie są jedynie zwolennicy perspektywy państwowocentrycznej, traktujący feministyczną politykę zagraniczną jako rodzaj anarchii czy innego antypaństwowego ruchu ideologicznego. Inne zarzuty dotyczą braku wewnętrznej spójności w procesie jej wdrażania oraz pewnych widocznych braków metodologicznych.

Szwedzka metoda realizacji feministycznej polityki zagranicznej zakłada binarne traktowanie i zbyt uproszczoną konceptualizację kluczowej dla tej koncepcji kategorii płci społecznej. Oznacza to nieuwzględnianie praw i potrzeb osób LGBTQI, widoczne zwłaszcza na tle strategii przygotowanej dla rządu amerykańskiego.

Niektórym krajom prowadzącym feministyczną politykę zagraniczną zarzuca się hipokryzję. Państwa te prowadzą bowiem eksport broni, w tym do reżimów autorytarnych. Zarówno Szwecja, jak i Kanada sprzedają broń Arabii Saudyjskiej. Podobne wątpliwości etyczne budzi prowadzona przez te kraje polityka migracyjna i azylowa oraz sposób traktowania własnej rdzennej ludności, uderzająco odmienny od standardów deklarowanych wobec partnerów międzynarodowych. W tych kwestiach solidną korektę poprzednio przyjętych rozwiązań będzie musiała przeprowadzić

administracja Joeego Bidena i Kamali Harris, która przejmuje ster nad państwem amerykańskim po spustoszeniach dokonanych przez ekipę Donalda Trumpa.

Ponadto, jak utrzymują organizacje feministyczne, takie jak Centre for Feminist Foreign Policy czy Reaching Critical Will, prowadzenie prawdziwej feministycznej polityki zagranicznej jest niemożliwe bez silnego politycznego zaangażowania na rzecz świata wolnego od broni atomowej i konwencjonalnej. Jednak jak do tej pory, z wyjątkiem Meksyku, żadne państwo prowadzące feministyczną politykę zagraniczną nie podpisało traktatu o zakazie broni jądrowej. Francja zaś jest jednym z dziewięciu krajów świata posiadających taką broń.

Podsumowanie

Założeniem feministycznej polityki zagranicznej jest równouprawnienie kobiet i mężczyzn, zarówno w procesie jej tworzenia i wdrażania, jak również stosowania w konkretnych działaniach, procesach i akcjach międzynarodowych. Koncepcja ta zdecydowanie lepiej odpowiada na współczesne potrzeby społeczeństw uczestniczących w wielowymiarowych procesach demokratyzacji, globalizacji i rozwoju technologicznego niż dominujące współcześnie podejście państwowocentryczne. Umieszczenie w jej centrum nie państwa, ale człowieka, który coraz częściej staje się ofiarą narodowych i państwowych egoizmów, daje szansę na udzielenie mu wsparcia ponad istniejącymi granicami politycznymi. Podobne wyzwania niosą ze sobą globalne zmiany klimatyczne, a także populizm i cyfrowy kapitalizm.

Feministyczna polityka zagraniczna zorientowana na zwiększenie udziału kobiet w procesach politycznych, wykorzystująca ich szczególne kompetencje i doświadczenia, może przynieść pozytywne skutki. Toczące się obecnie protesty na ulicach Białorusi są dowodem na to, że świadoma, konsekwentna i liczna reprezentacja kobiet jest niezbędnym warunkiem demokratyzacji.

Feministyczna polityka zagraniczna nie jest koncepcją skrajną. Jej celem jest dobro i wolność każdego człowieka. Służą temu działania na rzecz zwiększenia udziału kobiet w polityce i ich sieciowania, również ponad politycznymi i światopoglądowymi podziałami. Mogą one przyczynić się do rozwiązania wielu poważnych problemów, głęboko zakorzenionych w strukturach społecznych, państwowych i ekonomicznych współczesnego świata spetryfikowanego przez patriariat. Jak podkreśliła w wywiadzie dla koordynatorek ukraińskiego projektu „EU-Ukraine Women in Politics” niemiecka polityczka Rebecca Harms, feministyczna polityka zagraniczna może również pomóc w przezwyciężeniu jednego z największych problemów współczesnego życia politycznego, jakim jest polaryzacja²².

22 <https://www.youtube.com/watch?v=CF5H7pUrfGI> (dostęp 13.11.2020).

POLSKA POLITYKA ZAGRANICZNA A PERSPEKTYWA KOBIET

MAŁGORZATA KOPKA-PIĄTEK, IWONA REICHARDT

Nie chodzi tylko o nieobecność.

Przemilczenia i białe plamy mają swoje konsekwencje.

Oddziałują na życie kobiet dzień w dzień, często w dość niepozorny sposób.

Caroline Criado Perez,

Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn

Wprowadzenie

Pod względem realizacji koncepcji równościowych, w tym feministycznej polityki zagranicznej, Polskę można uznać za kraj, który w tym procesie jest tzw. spóźnionym przybyszem. Termin ten, powszechnie stosowany w naukach społecznych czy ekonomicznych, ale też dyskursie eksperckim, odnosi się do państw, które – w przeciwieństwie do tzw. grupy pionierów, czyli prekursorów w danym obszarze – wprowadzając nowy kierunek lub nową koncepcję polityki, w pierwszej kolejności kopiują rozwiązania zewnętrzne. Polega to, między innymi, na tłumaczeniu (często dosłownym) obcych terminów czy tworzeniu neologizmów bez odpowiedniego ich dostosowania do polskiego kontekstu. Tym samym spóźnieni przybysze starają się włączyć w istniejący już trend czy kierunek rozwoju.

Spóźnione włączanie się w pewien trwający już proces ma swoje zalety i wady. Z jednej strony, pozwala na uniknięcie niektórych błędów popełnionych przez państwa pionierskie, z których wyciągnięto już wnioski. Wiedza o nich może zostać skutecznie wykorzystana przez spóźnionych przybyszy, szczególnie wtedy, gdy dane rozwiązanie dotyczy szerokich grup społecznych lub przedsięwzięć wymagających dużych nakładów finansowych. Z drugiej jednak strony, jeśli przyjmiemy, że procesy polityczne,

również te związane z feminizmem, są procesami społecznego i politycznego uczenia się, dostrzeżemy ryzyko, jakie niesie ze sobą kopiowanie rozwiązań zewnętrznych kosztem rodzimego ich wypracowywania. Chodzi mianowicie o utrudnione przyjmowanie i rozpowszechnianie się nowej koncepcji w otoczeniu społeczno-kulturowym, w którym się ona nie narodziła, a do którego została niejako sztucznie włączona.

Przykładem dobrze ilustrującym to zjawisko jest ruch i dyskurs feministyczny w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Dotyczy to również Polski, gdzie nadal nietrudno jest zauważyć opór społeczny nie tylko wobec idei feminizmu, lecz również wypracowanych przez myśl feministyczną terminów i koncepcji. Do tych ostatnich zaliczyć można chociażby termin „gender”, wokół którego powstał ogromny chaos pojęciowy. Chaos ten prowokuje i ułatwia wszelkie działania o charakterze dyskredytującym i manipulacyjnym. Co więcej, w wyniku przypisania temu pojęciu cech, które w żadnej mierze nie są z nim związane, nastąpiło niemal całkowite odejście od jego oryginalnego znaczenia, czyli płci społecznej traktowanej jako – geograficznie i historycznie zmienny – zespół zachowań, norm i wartości, jakie społeczeństwo i jego kultura przypisują mężczyznom i kobietom.

Aby ocenić, czy podobna operacja semantyczna może również wypaczyć pojęcie „feministyczna polityka zagraniczna”, które ze względu na zawarty w nim przymiotnik *feministyczny* jest już w Polsce nacechowane, często negatywnie, postanowiłyśmy przeanalizować jego kontekst społeczno-instytucjonalny. Stanowi on grunt, na jakim termin ten może zostać wprowadzony, zdefiniowany i przyjęty, a którym są w tym wypadku polskie instytucje (państwowe, publiczne i prywatne) zajmujące się szeroko rozumianą polityką zagraniczną. Należą do nich struktury ministerstwa spraw zagranicznych, w tym placówki zagraniczne, publiczne i prywatne think tanki (np. Polski Instytut Spraw Międzynarodowych, Ośrodek Studiów Wschodnich, Fundacja im. Stefana Batorego, Instytut Spraw Publicznych czy Kolegium Europy Wschodniej), uczelnie oraz media.

Stan obecny

Pierwszego badania otoczenia społeczno-instytucjonalnego polityki zagranicznej w Polsce, uwzględniającego perspektywę płci, podjęły się Agnieszka Łada i Małgorzata Druciarek, analityczki z Instytutu Spraw Publicznych. Pracę tę zainicjowało warszawskie biuro Fundacji im. Henricha Bölla. Wyniki studiów ukazały się w formie publikacji *U wiosen i za sterem. Kobiety w polskiej polityce zagranicznej* wydanej w styczniu 2019 roku¹. Tekst został następnie przedstawiony szerokiemu gronu odbiorców w formie debat publicznych. Wśród głosów pozytywnie oceniających pracę badaczek wybrzmiewała wdzięczność za opracowanie pierwszej w Polsce analizy poświęconej sytuacji kobiet zajmujących się polityką zagraniczną. Zawarte w niej ustalenia, obserwacje i wnioski stały się inspiracją do dalszych działań na rzecz wzmacniania pozycji kobiet w Polsce.

1 A. Łada, M. Druciarek, *U wiosen i za sterem. Kobiety w polskiej polityce zagranicznej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2019.

Krytycy tekstu zwracali natomiast uwagę na niewystarczające zaprezentowanie warunków, w jakich działają kobiety zajmujące się polityką zagraniczną na poziomie samorządowym czy w mediach. Obszary te, szczególnie zaś samorząd, do dzisiaj pozostają słabo rozpoznane, choć jest oczywiste, że pracujące w nich kobiety znacznie przyczyniają się do budowania relacji międzynarodowych czy upowszechniania wiedzy na ten temat w polskim społeczeństwie. Są one integralną częścią procesu tworzenia dyplomacji publicznej. Gorąco zachęcamy do podjęcia takich badań na poziomie samorządowym. W niniejszej publikacji również niestety zabrakło należnego im miejsca.

Główne wnioski z raportu *U wiosel i za sterem. Kobiety w polskiej polityce zagranicznej*:

- reprezentacja kobiet w polskiej polityce zagranicznej jest znaczna, ale dotyczy głównie stanowisk w urzędach i dyplomacji. Kobiety przeważają na stanowiskach niższego i średniego szczebla, gdzie intensywność pracy jest największa, a realny wpływ na decyzje stanowi wypadkową wielu czynników. Funkcje kierownicze pełni więcej mężczyzn niż kobiet. W sferze publicznej – w mediach czy podczas debat – mężczyźni wciąż zdecydowanie dominują,
- kobiety aktywne w sferze polityki zagranicznej dostrzegają zmiany podejścia do problemu równości płci w środowisku, w którym pracują. Przykłady dyskryminacji polegającej głównie na lekceważącym traktowaniu kobiet przez mężczyzn nadal jednak się zdarzają. Postawy takie charakteryzują zwłaszcza starszych wiekiem pracowników uczelni. Zmiana pokoleniowa jest jednak oczywista i doskonale widoczna,
- w polityce zagranicznej nie istnieją tematy typowo kobiece i męskie. Kobiety tak samo dobrze znają się np. na bezpieczeństwie czy energetyce, pełniąc funkcje, dzięki którym kształtują politykę w tych obszarach,
- Polska na tle innych krajów naszego kręgu kulturowego wypada dobrze pod względem reprezentacji i znaczenia oraz kompetencji kobiet pracujących w dziedzinie polityki zagranicznej. W niektórych kwestiach wyprzedzamy nawet tak progresywne kraje, jak państwa skandynawskie czy Niemcy; w innych możemy się od nich uczyć. Od norm obowiązujących w Europie Zachodniej odstają zwłaszcza nasze uczelnie,
- w zwiększaniu widoczności i promowaniu kobiet w sferze polityki zagranicznej pomocne byłyby bazy ekspertek jako ewentualnych uczestniczek debat, wywiadów czy wykonawczyń projektów. Mimo że badane nie wyraziły potrzeby tworzenia specjalnych sieci formalnych przeznaczonych tylko dla kobiet, to jednak wszystkie podkreślały konieczność nieformalnego wzajemnego wspierania się.

Źródło: A. Łada, M. Druciarek, *U wiosel i za sterem. Kobiety w polskiej polityce zagranicznej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2019.

Odnosząc się do tego pionierskiego badania, postanowiliśmy porównać przedstawioną w raporcie sytuację kobiet zajmujących się polityką zagraniczną lub zaangażowanych w sprawy międzynarodowe, aby stwierdzić, czy i na ile zmieniła się ona od momentu wydania publikacji. Ponieważ czas, jaki dzieli nasze dwa opracowania, nie jest aż tak długi, nie spodziewaliśmy się wielkich różnic. Dlatego też dane dotyczące składu sejmowych i senackich komisji spraw zagranicznych, do spraw Unii Europejskiej, gdzie, z wyjątkiem prezydium jednej komisji, kobiety nadal nie stanowią nawet 30% zespołu, nie były dla nas wielkim zaskoczeniem. Co istotne, sama liczba kobiet zasiadających w sejmie i senacie wzrosła od czasu badania Druciarek i Łady. I tak, podczas gdy w sejmie VIII kadencji, czyli w latach 2015–2019, na 460 posłów mandat sprawowało 125 kobiet, w obecnym sejmie IX kadencji posłanek jest 131, a więc o 6 więcej. W senacie w poprzedniej IX kadencji kobiety tworzyły 14-osobową grupę, podczas gdy w kolejnej X kadencji jest ich o 10 więcej. Znamienne jest jednak, że wzrost ten w żadnej mierze nie przełożył się na zwiększenie reprezentacji kobiet w ważnych komisjach zajmujących się polityką zagraniczną. Wręcz przeciwnie, w niektórych wypadkach, jak na przykład w sejmowej Komisji do Spraw Unii Europejskiej czy prezydium Komisji Spraw Zagranicznych zasiada mniej kobiet niż w poprzedniej kadencji.

Tabela. Udział kobiet w komisjach senackich i sejmowych

Nazwa komisji	Rok	Liczba kobiet / liczba członków komisji ogółem	Odsetek kobiet	Liczba kobiet / liczba członków prezydium ogółem	Odsetek kobiet
Komisja Spraw Zagranicznych (sejm)	2018	7/29	24,1%	1/5	20%
	2020	7/29	24,1%	0/5	0%
Komisja do Spraw Unii Europejskiej (sejm)	2018	9/45	20%	2/5	40%
	2020	8/45	17,8%	2/5	40%
Komisja Spraw Zagranicznych i Unii Europejskiej (senat)	2018	2/14	14,3%	0/5	0%
	2020	2/13	15,4%	0/5	0%

Źródło: A. Łada, M. Druciarek, *U wiosen i za sterem*, op.cit. oraz badania własne.

Warto zwrócić uwagę na senat, w którym pomiędzy badaniami przeprowadzonymi w 2018 i 2020 roku doszło do istotnej zmiany. W wyniku wyborów parlamentarnych w październiku 2019 roku nieznacznie większość w senacie zyskały partie opozycyjne. Układ sił w wyższej izbie parlamentu, w której w latach 2015–2019 większością dysponowała koalicja Zjednoczonej Prawicy, został odwrócony. Nie przełożyło się to jednak na zwiększony udział kobiet w senackiej Komisji Spraw Zagranicznych i Unii Europejskiej. Obecnie w komisji tej zasiadają jedynie dwie senatorki: Danuta Jazłowiecka z Klubu Parlamentarnego Koalicji Obywatelskiej i Gabriela Morawska-Stanecka z Koalicyjnego Klubu Parlamentarnego Lewicy.

Tę negatywną tendencję widać również w składzie innych zespołów parlamentarnych odpowiedzialnych za relacje międzynarodowe. Na przykład

w Polsko-Niemieckiej Grupie Parlamentarnej na 47 osób tylko 9 stanowią kobiety, przy czym ani jedna nie zasiada w prezydium.

Dane te ujawniają poważny problem w procesie tworzenia polskiej polityki zagranicznej na poziomie parlamentarnym. Jest ona kształtowana i zarządzana w sposób niereprezentatywny i niedemokratyczny, a co najważniejsze – nieskuteczny. Polityka zagraniczna zdominowana przez mężczyzn jest bowiem w stanie odpowiedzieć jedynie na niektóre wyzwania XXI wieku, a i w tym wypadku może to czynić tylko w ograniczonym stopniu.

Polityka zagraniczna tworzona bez kobiet jest polityką wąskiej grupy decyzyjnej i jako taka raczej nie prowadzi do rozwiązania problemów istotnych dla jej odbiorców w państwach, z którymi Polska utrzymuje relacje. Dla przykładu, kładzenie nadmiernego nacisku na kwestie historyczne w stosunkach polsko-ukraińskich, zapoczątkowane w 2015 roku, wywołało eskalację napięcia pomiędzy historykami, publicystami i politykami. Za pośrednictwem mediów społecznościowych konflikt ten błyskawicznie przeniósł się na szerokie grona odbiorców, co zniweczyło pojednawcze osiągnięcia poprzednich rządów. W ten sposób na początku XXI wieku stosunki z naszym wschodnim sąsiadem zdominował dyskurs narodowo-historyczny, odległy od wyzwań współczesności. Tymczasem w Polsce przebywa obecnie co najmniej milion obywateli Ukrainy, którzy niejednokrotnie stają się ofiarami agresji i uprzedzeń ze strony mieszkańców naszego kraju. Zjawisko to wielokrotnie nagłasniał Związek Ukraińców w Polsce.

Zjawiskiem pozytywnym jest natomiast rosnąca liczba polskich europosłanek. W obecnej kadencji Parlamentu Europejskiego (2019–2024) sprawują one 18 mandatów (na 52 mandatów ogółem), co stanowi 34,6%. Dla porównania, według danych przedstawionych w raporcie Łady i Druciarek, liczba polskich posłanek do Parlamentu Europejskiego w latach 2014–2019 wynosiła 13 (na 51 europosłów), czyli 25,5%. Warto jednak mieć na uwadze, że ten ponad dziesięcioprocentowy wzrost nie jest efektem nowych rozwiązań instytucjonalnych, takich jak system kwot w partiach politycznych, lecz wynika z innych kryteriów doboru kandydatów i kandydatek biorących udział w wyborach. Można w tym miejscu wyrazić nadzieję, że w kolejnych kadencjach Parlamentu Europejskiego odsetek polskich posłanek będzie się zwiększać.

Reprezentacja kobiet i kwestie równości w polskim MSZ

Analizując sytuację kobiet w polskim MSZ, odbyliśmy – podobnie jak Łada i Druciarek – serię spotkań z zatrudnionymi tam pracownicami. Rozmowy te, ze względu na temat i charakter naszej publikacji, miały oczywiście charakter poufny. Nasze rozmówczynie chętnie dzieliły się swoją wiedzą i doświadczeniem, choć – tak samo jak w wywiadach przeprowadzonych przez Ładę i Druciarek – ich oceny sytuacji kobiet w ministerstwie wypadały różnie. Przeważały opinie raczej pozytywne. Pewne obserwacje na temat funkcjonowania MSZ wskazywały jednak na istniejące w nim bariery tworzące tzw. szklany sufit, czyli takie reguły awansowania, które znacznie utrudniały kobietom dostęp do najwyższych stanowisk.

O istnieniu szklanego sufitu świadczy przede wszystkim skład najwyższego kierownictwa. Obecnie zespół ten tworzą w 100% z mężczyźni, czyli Zbigniew Rau jako minister spraw zagranicznych, Szymon Szynkowski vel Sęk, Piotr Wawrzyk, Paweł Jabłoński i Marcin Przydacz pełniący funkcje wiceministrów oraz Andrzej Papież, dyrektor generalny służby zagranicznej. Na szczycie kierownictwa departamentów sytuacja przedstawia się podobnie: na 29 stanowisk (w momencie badania) 18 piastowali mężczyźni (62%), 5 kobiety (17,2%), podczas gdy 5 etatów było nieobsadzonych. W grupie zastępców dyrektorów departamentów kobiet jest proporcjonalnie więcej. 32 mężczyzn i 24 kobiety zajmują to stanowisko, co daje ponad 48-procentowy udział kobiet. Znacznie gorzej wypada na tym tle obsada stanowisk ambasadorskich: kobiety pełnią tę prestiżową funkcję tylko w 21 z 93 placówek, co stanowi 22,5%.

Tak ukształtowany skład kierownictwa ministerstwa oraz polskich przedstawicielstw za granicą poważnie ogranicza szansę państwa na realizację feministycznej polityki zagranicznej. Kiedy Szwecja ogłaszała nową politykę, najwyższe stanowisko w szwedzkim ministerstwie spraw zagranicznych sprawowała kobieta. Wydaje się, że piastowanie tego urzędu przez kobietę nie jest warunkiem koniecznym do realizacji feministycznej polityki zagranicznej, ale na pewno ogromnie jej sprzyja. Żeńska pleć szefa tego resortu nie jest przy tym tylko koniecznym serwitutem na rzecz równości, ale przede wszystkim gwarantem jakościowej zmiany. Polega ona na uwzględnieniu w procesie politycznym nie jednej, męskiej, ale wielu perspektyw, zwłaszcza zaś kobiecego punktu widzenia. Poza tym kobiety powinny brać udział w procesach decyzyjnych, które dotyczą zarówno treści, jak i formy prowadzonej przez państwo polityki zagranicznej, a także wewnętrznej polityki kadrowej.

Te oczywiste równościowe postulaty w dzisiejszej Polsce stanowią ciągle *novum*. W tekście *Strategii polskiej polityki zagranicznej 2017–2021* słowa *równość* i *kobieta* pojawiają zaledwie jednokrotnie, jako pozbawiony żywych odniesień do współczesności historyczny sztafaż:

Polska była też jednym z pierwszych państw europejskich uznających równość praw politycznych kobiet i mężczyzn, wprowadzoną równocześnie z odzyskaniem niepodległości, a zatem i z uzyskaniem swobód obywatelskich przez Polki i Polaków uwolnionych od obcej przemocy².

O słabościach polityki kadrowej, szczególnie w odniesieniu do pracowników i pracownic służby zagranicznej, mówiły wszystkie nasze rozmówczynie. Temat ten był również poruszany przez uczestniczki spotkań, które organizujemy w ramach powołanej przez nas grupy kobiet zajmujących się w Polsce polityką zagraniczną. Z rozmów tych wyłania się obraz MSZ jako struktury nieodpowiadającej potrzebom pracowników i pracownic, którzy oprócz pracy zawodowej pełnią przecież inne ważne funkcje społeczne (są małżonkami, rodzicami, opiekunami niesamodzielnymi członków rodziny). W szczególnie kłopotliwej sytuacji znajdują się zwłaszcza młode kobiety pragnące

2 Ministerstwo Spraw Zagranicznych, *Strategia polskiej polityki zagranicznej 2017–2021*, 2017, <https://www.gov.pl/web/dyplomacja/strategia> (dostęp 18.12.2020).

podjąć pracę na placówce zagranicznej. Problemy z organizacją wyjazdu miewają jednak również mężczyźni. Do najczęściej wymienianych trudności należą:

- brak pomocy ze strony MSZ w znalezieniu odpowiedniej pracy na miejscu przez małżonka lub osobę towarzyszącą,
- brak pomocy w opłaceniu przedszkola czy zapewnieniu innych form opieki nad małym dzieckiem,
- brak możliwości sprawowania funkcji, np. ambasadora, wymiennie przez dwoje przebywających na placówce małżonków.

Choć problemy te dotyczą nie tylko polskiej służby zagranicznej, o czym świadczą rozmowy z dyplomatami i dyplomatkami innych państw, to w wypowiedziach naszych rozmówczyń pojawiały się na tyle często, że przeprowadzenie wewnętrznej reformy polskiego MSZ wydaje się koniecznością. Resort ten należy po prostu dostosować do potrzeb zatrudnionych w nim osób, w tym również kobiet, a nie piętrzyć przed nimi trudności. Feministyczna polityka zagraniczna, której naczelną wartością jest dobrostan każdego człowieka, powinna w pierwszym rzędzie zająć się procedurami i mechanizmami, jakie funkcjonują wewnątrz instytucji tworzących politykę zagraniczną.

Mąż ambasador i żona ambasadorka

W lipcu 2020 roku niemieckie ministerstwo spraw zagranicznych nominoowało parę dyplomatów na stanowisko ambasadora i ambasadorki Niemiec w Słowenii. Ta bezprecedensowa decyzja ministra Heiko Maas ma pozwolić małżeństwu Natalie Kauther i Adriana Pollmanna pogodzić realizację kariery zawodowej z życiem prywatnym. Kauther i Pollman pracę na placówce w Lublaniu rozpoczęli w sierpniu 2020 roku; mają tam spędzić cztery lata. W tym okresie będą oni rotacyjnie pełnić funkcję ambasadora i ambasadorki, godząc ją z opieką nad trójką swoich dzieci.

Podobne rozwiązania wprowadziła w 2009 roku Szwajcaria, wysyłając małżeństwo ambasadorów do Tajlandii, oraz Francja w 2016 roku, kiedy powołała parę małżonków na stanowisko ambasadora i ambasadorki w Zagrzebiu.

Źródło: Deutsche Botschaft Laibach, *Botschafter Pollmann und Botschafterin Kauther akkreditiert*, 28.07.2020, <https://laibach.diplo.de/si-de/aktuelles/-/2371604> (dostęp 7.12.2020).

W polityce zagranicznej współcześnie realizowanej przez polski MSZ dominują treści wynikające z naszego doświadczenia historycznego. Podkreślając podjęte przez Polskę decyzje strategiczne, kładąc akcent na momenty przełomowe (zmiana systemu politycznego, wejście do UE, NATO), eksponuje ona zagadnienia związane z bezpieczeństwem regionu (członkostwo w NATO, Trójmorze). Działalność MSZ obejmuje też promocję polskiej kultury za granicą i, od stosunkowo niedawna, politykę rozwojową.

W tych dwóch ostatnich obszarach można dostrzec pewne próby realizacji założeń feministycznej polityki zagranicznej, choć, jak wskazują nasze rozmówczynie i nasi rozmówcy, unika się przy tym nazywania rzeczy po imieniu. Innymi słowy, niektóre realizowane przez MSZ projekty albo są kierowane bezpośrednio do kobiet, albo promują kobiety jako ważne aktorki w procesie budowy dobrych relacji między Polską a innymi państwami. Przykładem takich działań jest wsparcie udzielane białoruskim aktywistkom zaangażowanym w pokojowe protesty przeciwko reżimowi Łukaszenki.

Choć pojęcie „feminizm” jest w opisanych przedsięwzięciach nieobecne, to podejmowane działania i projekty nawiązują do jego założeń. W opinii naszych rozmówczyń i rozmówców stwarzają one szansę na wzmocnienie pozycji kobiet i realizację postulatów związanych ze społeczną równością i inkluzywnością. Szczególnie dobrze mogą się sprawdzać w polityce wschodniej, kierowanej do społeczeństw znacznie bardziej konserwatywnych, w których struktury patriarchalne są jeszcze silnie zakorzenione.

Ten, proponowany w dobrej wierze, sposób działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn na arenie międzynarodowej, niesie jednak ze sobą pewne ryzyko, właściwe wszystkim rozwiązaniom tymczasowym. Doświadczenie uczy bowiem, że niepełne przyjęcie danej koncepcji często skutkuje jej swoistą hybrydowością, zafalszowaniem lub pominięciem istotnych treści. Tak spreparowane przesłanie może być – w zależności od intencji – wykorzystane w dobrej albo złej sprawie. Dlatego tak istotne, z naszej perspektywy, jest systematyczne przełamywanie oporu przed terminem „feministyczna polityka zagraniczna” i unikanie metod mających formę półśrodków.

Ambasadorki i pracownice polskiej dyplomacji już zresztą aktywnie promują tematykę kobiecą. W 2020 roku polska ambasada w Irlandii opublikowała na Facebooku filmik z okazji Międzynarodowego Dnia Dziewczynki. W filmie tym występują ambasadorki różnych państw pełniące misję w Irlandii, które zachęcają młode dziewczynki do pracy w służbie zagranicznej³. Bardzo ciekawą inicjatywą jest również seria filmików o historii Polski opowiadanej poprzez historie niezwykłych kobiet, które Katarzyna Rybka-Iwańska pracująca w ambasadzie RP w Izraelu systematycznie publikuje na swoim kanale na You Tube i stronie na Facebooku.

Jak już wspomnieliśmy, feministyczną politykę zagraniczną tworzą nie tylko państwa, ale także instytucje. Te ostatnie, dzięki roli, jaką odgrywają w procesach integracyjnych oraz pokojowych, mają możliwość ukierunkowywania polityk krajowych w stronę większego uwzględniania kwestii kobiet w sprawach międzynarodowych. Wpływają również na ustanowienie aktów prawnych. Przykładem takiego aktu jest przyjęta w 2000 roku rezolucja nr 1325 Organizacji Narodów Zjednoczonych, stanowiąca przełom w postrzeganiu roli kobiet w konfliktach międzynarodowych i procesach pokojowych. W jej następstwie oraz po przyjęciu i uchwaleniu kolejnych rezolucji powstała *Agenda Women, Peace and Security*, czyli „Kobiety, pokój i bezpieczeństwo”.

Polska dołączyła do grona ponad 80 państw aktywnie ją realizujących. W 2018 roku wprowadziła „Krajowy Plan Działania na rzecz realizacji Agendy ONZ dotyczącej kobiet, pokoju i bezpieczeństwa na lata 2018–2021”. Rada Ministrów przyjęła go 22 października 2018 roku, po konsultacjach społecznych z udziałem m.in. ekspertek z sieci kobiet

3 <https://www.facebook.com/PLinIreland/posts/1747899725375893> (dostęp 17.12. 2020).

WIIS Poland. Uwzględniono w nim także wyniki projektu *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy*, wspomnianego w dalszej części naszego tekstu. W opracowaniu programu wzięły udział Ministerstwo Obrony Narodowej, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Policji i Straży Granicznej, Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Zaangażował się pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania.

Działania opisane w planie mają być finansowane w ramach budżetów poszczególnych resortów bez konieczności dodatkowego ich zwiększania. Mają też objąć podległe im jednostki, ośrodki badawcze i organizacje pozarządowe. Główne postulaty przedstawione w planie to:

- potrzeba zwiększenia udziału kobiet w procesach pokojowych, w misjach i operacjach pokojowych,
- konieczność wzmocnienia ich roli w procesach decyzyjnych związanych z zapewnieniem pokoju,
- potrzeba ochrony i wsparcia kobiet i dzieci podczas konfliktów zbrojnych oraz w środowisku pokonfliktowym.

Plan działania określa cztery główne cele:

- wzrost udziału kobiet w działaniach na rzecz zapobiegania konfliktom oraz utrzymywania pokoju,
- wdrażanie agendy „Kobiety, pokój i bezpieczeństwo” w ramach polskiej pomocy humanitarnej oraz pomocy rozwojowej,
- ochrona i wsparcie ofiar przemocy ze względu na płeć oraz przemocy seksualnej w konfliktach zbrojnych,
- promocja i rozwój agendy „Kobiety, pokój i bezpieczeństwo” w Polsce oraz na forach międzynarodowych.

W ramach polskiej współpracy rozwojowej realizowanej w roku 2019 pięć projektów modułowych skierowanych było do środowisk kobiecych:

- Jordania: dwuletni projekt „Opieka medyczna dla kobiet i dzieci mieszkających w słabo rozwiniętych obszarach prowincji Zarka i Al-Mafrak” adresowany do grup kobiet żyjących w najcięższych warunkach, realizowany przez Polską Misję Medyczną,
- Gruzja: Polska od kilku lat wielopłaszczyznowo angażuje się w budowę systemu wsparcia dla ofiar przemocy domowej,
- Tanzania: w Dar Es Salaam realizowany jest dwuletni projekt „Budowa Centrum Wsparcia kobiet z Tandale” Europejskiego Domu Spotkań – Fundacji Nowy Staw,
- Senegal: dwuletni projekt Polskiej Misji Medycznej „Zdrowo i lokalnie – zwalczanie niedożywienia u dzieci do lat 5, kobiet w ciąży i matek karmiących”,
- Senegal: projekt o charakterze rozwojowym „Zwiększenie szans edukacyjnych i zawodowych młodych kobiet – modernizacja szkół zawodowych w Dakarze i Joalu”.

Źródło: MSZ 2020.

Odpowiedzialność za realizację, monitoring i ewaluację planu ponosi każdy z resortów do niego włączonych, natomiast koordynacja i przygotowanie kolejnej edycji leży w gestii Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Jak się przekonaliśmy, samo uzyskanie informacji o stanie prac, o przeprowadzonych projektach – jest dla osób zainteresowanych sporym wyzwaniem. Nietrudno sobie wyobrazić, że przy braku dodatkowych środków finansowych zasięg tych działań będzie też odpowiednio ograniczony, a przede wszystkim uzależniony od decyzji stosownych gremiów, nierzadko obsadzonych w większości przez mężczyzn.

Niemniej opracowanie tego planu i jego ponadsektorowe wdrażanie może stanowić znakomitą bazę do przyszłej implementacji feministycznej polityki zagranicznej. Korzystna z tego punktu widzenia jest też decyzja Ministerstwa Spraw Zagranicznych z marca 2020 roku, na mocy której agendę „Kobiety, pokój i bezpieczeństwo” włączono do zestawu obowiązkowych szkoleń przeznaczonych dla osób przygotowujących się do wyjazdu na placówki zagraniczne. Jak dowiedzieliśmy się, w MSZ w 2020 roku w takich szkoleniach wzięły udział 263 osoby.

Co więcej, resorty zaangażowane w realizację planu są zobowiązane do uwzględniania w swoich działaniach perspektywy płci, dzięki czemu zbierają niezbędne doświadczenia w tym zakresie. Zarządzenie to oceniamy bardzo pozytywnie, nawet jeśli punkt ciężkości położono w nim na zwiększenie liczebności kobiet w służbach mundurowych i ich awans zawodowy. Uważamy jednak, że kolejne kobiety w mundurach, jak również każde kolejne sprawozdanie, w którym trzeba się wykazać realizacją agendy WPS przecierają szlaki bardziej ambitnym projektom w przyszłości. W oparciu o zebrane doświadczenia, nabytą wiedzę, kontakty nawiązane z organizacjami międzynarodowymi czy państwami realizującymi agendę można będzie te działania kiedyś poszerzyć, wprowadzając nowe wątki i dodatkowe środki.

Plan przyjęty przez Radę Ministrów w 2018 roku stanowi więc naszym zdaniem najlepszą jak dotąd inicjatywę przygotowującą grunt pod przyjęcie i realizację feministycznej polityki zagranicznej. Działania, które w tym celu powinien podjąć polski MSZ, winny się skupiać tak na samym ministerstwie jako instytucji, jej kształcie i filozofii funkcjonowania, jak i przedmiocie polityki zagranicznej, którym należy uczynić nie tyle relacje międzypaństwowe, co strategię i programy ukierunkowane na ludzi pochodzących ze wszystkich grup społecznych i tworzone z ich udziałem.

Think tanki i trzeci sektor

W procesie tworzenia polityki międzynarodowej MSZ bezpośrednio wspierają publiczne instytucje analityczno-doradcze (tzw. think tanki). W Polsce dwa najważniejsze z nich to: Polski Instytut Spraw Międzynarodowych (PISM) oraz Ośrodek Studiów Wschodnich im. Marka Karpia (OSW). Obie instytucje, na mocy ustawy, otrzymują bezpośrednie dofinansowanie od państwa, a ich dyrektorzy są powoływani na pięcioletnią kadencję przez Prezesa Rady Ministrów. W swojej działalności PISM jest nadzorowany przez ministra spraw zagranicznych, podczas gdy OSW podlega kancelarii premiera.

Analizując strukturę i działalność obu instytucji z perspektywy feministycznej polityki zagranicznej, można wyodrębnić kilka cech charakterystycznych, które potwierdzają tezę o Polsce jako spóźnionym przybyszu w procesie feminizacji sfery publicznej. Przemawia za tym między innymi skład kierownictwa, który ujawnia wznoszący się nad kobietami szklany sufit. W Polskim Instytucie Spraw Międzynarodowych najwyższe funkcje pełnią dwaj mężczyźni: dyrektor i wicedyrektor, podczas gdy Ośrodkiem Studiów Wschodnich kierują 4 osoby, dyrektor i troje jego zastępców, wśród których znajduje się jedna kobieta tytułowana jako *wicedyrektor*. Znamienny jest także skład rad programowych tych instytucji, czyli ciał, które pełnią funkcję opiniująco-doradczą. W obu przypadkach w 100% tworzą je mężczyźni mimo stosunkowo dużej liczebności tych gremiów: w radzie PISM zasiada 12 osób, w OSW – 6.

Co ciekawe, z rozmów z kobietami zatrudnionymi w tych instytucjach wynika, że pracuje im się w nich bardzo dobrze. Chwalą sobie elastyczność godzin pracy, która ułatwia im godzenie różnych ról społecznych, pozytywnie też oceniają relacje w zespołach i współpracę z dyrekcją. Wiele z nich docenia i podkreśla przychylną postawę kierownictwa wobec kobiet. Jej przykładem jest choćby oficjalna aprobata dyrekcji PISM dla używania feminatywów w określaniu swojego stanowiska czy tytułu naukowego.

Pracujące w tych dwóch instytucjach kobiety są niezwykle aktywne zawodowo, co sprawia, że stały się rozpoznawalnymi ekspertkami. Są często zapraszane do mediów głównego nurtu, publikują analizy w prasie specjalistycznej, biorą udział w licznych konferencjach i projektach międzynarodowych. W swoich opracowaniach skupiają się na różnych obszarach polityki zagranicznej, nie stosując żadnego podziału na tzw. tematy męskie i damskie. W ich pracach nie znalazłyśmy jednak miejsca dla koncepcji feministycznej polityki zagranicznej, która nie stała się też tematem żadnego dokumentu czy dyskusji w reprezentowanej przez nie organizacji.

Strefa tzw. trzeciego sektora, w Polsce niezwykle rozwinięta i dynamiczna, jest również atrakcyjnym miejscem zatrudnienia dla wielu kobiet, które specjalizują się w polityce zagranicznej. Organizacje te oferują im ciekawą pracę, możliwość rozwoju osobistego, stały kontakt z interesującymi ludźmi czy instytucjami partnerskimi, elastyczność godzin pracy, niesformalizowane relacje i struktury, poczucie misji. Największą bolączką tego obszaru jest finansowanie, które zależy od wyników konkursów ogłaszanych w instytucjach publicznych (np. ministerstw), przez co formy i treści działań tych organizacji bywają poważnie ograniczane. Nadal niewystarczającego wsparcia trzeciemu sektorowi udzielają w Polsce podmioty prywatne. Co jednak istotne, organizacje działające w tym sektorze należą do najbardziej sfeminizowanych, choć i w tej grupie widać różnicę pomiędzy instytucjami reprezentującymi tendencje konserwatywne i liberalno-lewicowe.

Uczelnie wyższe

W dorobku polskiej nauki w dziedzinie stosunków międzynarodowych, europeistyki, bezpieczeństwa i politologii podejście feministyczne, czy szerzej – genderowe – stanowi margines prowadzonych prac. Podczas rozmów z kilkoma badaczkami

średniego pokolenia, osobami ze sporym już dorobkiem naukowym, zorientowałyśmy się, że, zapytane o ten nurt badań w ich dyscyplinie, podają te same nazwiska kilku autorów i autorek. Ciągłe niewiele jest literatury rodzimej z tego kręgu, choć, jak dowiedziałyśmy się od rozmówczyń, powstaje coraz więcej prac magisterskich i rozpraw doktorskich. Nie przekłada się to jednak jeszcze na bardziej zaawansowany poziom badań i publikacji.

Wszystkie nasze rozmówczynie zetknęły się z pojęciem feministycznej polityki zagranicznej w literaturze, głównie obcojęzycznej, a także w badaniach swoich koleżanek (są to najczęściej kobiety). Niekiedy też zapoznały się z tą koncepcją, realizując wspólne projekty angażujące wykonawców z akademii i think tanków, tematycznie bardziej zróżnicowane. Znają je także z tekstów publicystycznych.

Wiele z nich przychylnie przygląda się, czy wręcz nawet kibicuje, feministycznej polityce zagranicznej, widząc ją często szerzej, jako składową tzw. etycznej polityki zagranicznej (*ethical foreign policy*). Każdą z tych koncepcji cechuje kierowanie się wartościami (a nie interesami) i upodmiotowienie aktorów, do których się zwraca. Samo pojęcie „feministycznej polityki zagranicznej” nadal jednak budzi niemałe kontrowersje i opory.

Przesądza o tym, z jednej strony, polski kontekst, czyli język i styl debat publicznych oraz życia codziennego, w którym słowo *feminizm* ma nadal raczej negatywne konotacje. Istnieje zatem obawa, wyrażona przez jedną z badaczek, że

zamiast rozmawiać o treściach, o jakości polityki uprawianej w ten sposób, będziemy rozmawiać o tym, czy MSZ ma teraz zatrudniać same feministki.

Niestety, tę obawę podzielamy i my, inicjatorki i autorki tej publikacji, o czym była już wcześniej mowa.

Z drugiej zaś strony badaczki zarzucają podejściu feministycznemu, skoncentrowanemu na odpowiedniej reprezentacji środowisk kobiecych, pewien sposób wykluczenia innych grup społecznych. Opowiadają się tym samym za podejściem szerokim, uwzględniającym i włączającym pomijane dotąd mniejszości seksualne, etniczne, religijne. Od feministycznej polityki zagranicznej oczekują nowego spojrzenia na politykę czy kwestie bezpieczeństwa – i uczynienia ich podmiotem nie państwa, ale człowieka.

Podejście feministyczne to też zatarcie rozdziału na to, co prywatne i polityczne. Nasze rozmówczynie często podawały przykład premierki Nowej Zelandii Jacindy Ardern, która swój status polityczki, a jednocześnie kobiety w ciąży czy młodej matki okazującej emocje w trudnych chwilach po zamachu terrorystycznym – potrafiła zamienić w atut. W ten sposób przekuwa swoje „kobiece słabości” w definiującą ją i jej rządy pragmatyczną i empatyczną politykę skoncentrowaną na potrzebach zwykłych ludzi.

Feminizm w działaniach międzynarodowych to nie tylko „dodawanie kobiet”, ale też uwzględnianie wszystkiego, co było do tej pory pomijane – religijności, etniczności, kwestii kulturowych i klimatycznych – tego, co stanowi fundament życia naszego i naszej planety. Feminizm chce zatrzeć, zakwestionować wszelkie utarte

dychotomie porządkujące nasz świat, w którym podział na kobiece i męskie dotyczy zbyt wielu aspektów życia. Odrzucając podejście binarne, feminizm preferuje interdyscyplinarność i eklektyzm. Odwaga w łączeniu zjawisk dotąd traktowanych jako wykluczające się powoduje dystans, nieufność i opór. Nie wszyscy są na te zmiany gotowi, nie wszyscy widzą w nich korzyści.

Zapytałyśmy nasze rozmówczynie również o to, czy nasze środowisko naukowe może stać się zapleczem eksperckim dla polskiej feministycznej polityki zagranicznej, czy jest w stanie kreować wokół niej sprzyjającą atmosferę. Badaczki zgodnie przywoływały tu zasadę spójności wartości, na jakich buduje się politykę wewnętrzną i zewnętrzną. Dla własnej wiarygodności w relacjach z innymi krajami lub partnerami potrzebne są dobre i sprawdzone przykłady z rodzimego podwórka. Nieprzypadkowo Polska, jako wzór udanej transformacji postkomunistycznej i integracji europejskiej, cieszyła się i nadal cieszy autentycznym uznaniem. Na tym uznaniu RP budowała swoje relacje z partnerami na Wschodzie w takich krajach jak Ukraina czy Gruzja. Co więcej, również w państwach odległych geograficznie i kulturowo, na przykład w Tunezji – realizowała udane projekty.

Rozmówczynie zgadzały się także w ocenie wewnętrznej polskiej polityki równościowej. W ich opinii żaden z naszych rządów z ostatnich 30 lat nie był szczególnie progresywny, a działania obecnej administracji rządowej w tym obszarze są jak najdalej od zamiaru nadrobienia tego opóźnienia. Wręcz przeciwnie – w wielu aspektach wystąpił spory regres.

Tworzenie zaplecza eksperckiego i równościowej kultury politycznej w takich warunkach wymaga sporych wysiłków i determinacji. Jednocześnie nasze rozmówczynie twierdzą, że taka zmiana nastąpi. Jej zapowiedź widzą przede wszystkim w nowym pokoleniu.

Wiele jest do zrobienia w środowisku akademickim. Badaczki z państwowych uczelni i ośrodków badawczych z zazdrością spoglądają w stronę niezależnych jednostek eksperckich (think tanków) czy organizacji pozarządowych, w których zmiana jest już bardziej widoczna. Największą przeszkodą z punktu widzenia zapewnienia właściwej reprezentacji kobiet w życiu akademickim jest brak systemowych rozwiązań ułatwiających pogodzenie życia prywatnego i zawodowego. Chodzi o takie uregulowania, które pozwoliłyby na rozwijanie kariery naukowej przy jednoczesnym spełnianiu przez kobiety społecznie oczekiwanych funkcji opiekuńczych wobec dzieci, chorych czy seniorów w rodzinie.

Brak instytucjonalnej opieki w postaci szeroko dostępnych żłobków, przedszkoli, ośrodków opieki dziennej, rehabilitacji, niedopasowanie grafiku zebrań ważnych gremiów uczelnianych, które kolidują np. z wieczornymi obowiązkami rodzinnymi, a także wiele, wiele innych elementów tej organizacyjno-logistycznej układanki sprawia, że pogodzenie pełnionych ról wymaga od niejednej akademiczki ogromnego poświęcenia, czasem wręcz heroizmu. Uzależnia też rozwój zawodowy kobiet nauki od indywidualnych i w jakimś sensie przypadkowych uwarunkowań. Stanowią je nawet takie czynniki, jak gotowa do pomocy w opiece nad dziećmi babcia czy ciocia, która nie zawiedzie nawet w sytuacjach nagłych i kryzysowych.

Nie są to oczywiście wyzwania, z jakimi borykają się jedynie naukowczynie. Dotyczą one wszystkich aktywnych zawodowo rodziców, opiekunów i opiekunek osób starszych czy osób z niepełnosprawnościami. Dlatego też opracowane z myślą o nich systemowe rozwiązania instytucjonalne pomogłyby wielu z nich w godzeniu ról życiowych obieranych w zgodzie z własnymi ambicjami i dążeniami.

„W trakcie realizacji projektu *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy* spotkałam się z wieloma politolożkami z różnych uczelni, będących na różnych etapach swoich karier zawodowych, w różnym wieku i na różnych stanowiskach. Przeprowadziłam wiele pasjonujących rozmów, w trakcie których padały ważne słowa. Słowa jednej z badaczek utkwiły mi jednak w pamięci w sposób szczególny.

Przed laty bardzo poważny i bardzo miły profesor, którego cenię, nieświadomie najprawdopodobniej, opowiedział mi dowcip. Zapytał mnie, jakie jest podobieństwo między świnką morską a profesorem kobietą. – Ano taka – padła po chwili odpowiedź – że naukowiec płci żeńskiej to tak jak świnka morska – ani świnka, ani morsa. Ni kobieta, ni uczone. Ni to, ni to.

Zapamiętałam je może dlatego, że odnoszą się do wielu ról zawodowych i publicznych, w których kobiety są aktywne, a które nie są stereotypowo do nich przypisane. Występujące w niestereotypowych rolach czy zawodach kobiety niejednokrotnie traktowane są jako kurioza czy chimery”.

Agata Włodkowska-Bagan

W strukturze uczelni liczą się stopnie naukowe i zajmowane stanowiska. I chociaż coraz więcej kobiet ma tytuł doktora, sporo z nich uzyskało też habilitację, część nosi tytuł profesora uczelnianego (kobiety z profesurami belwederskimi stanowią rzadkość), to wiele funkcji akademickich związanych z autorytetem i władzą ciągle jeszcze pełnią mężczyźni, nierzadko reprezentanci starszego pokolenia. To od nich zależy dostęp do badań, środków finansowych, akceptacja kandydatów na stypendystów czy członków prestiżowych gremiów.

Wyniki badań Agaty Włodkowskiej-Bagan i Małgorzaty Winiarczyk-Kossakowskiej „*Kobiety w polskiej politologii*” pokazują, że najwięcej kobiet pełni stanowiska prorektora ds. studenckich⁴. Perspektywę zmiany nasze rozmówczynie upatrują w młodym pokoleniu, które świadome swojej wartości i praw „przychodzi po swoje”. „Pokolenie Erasmusa”, kobiety uczestniczące w pracach międzynarodowych zespołów badawczych, wyjeżdżające na staże naukowe i liczne konferencje widzą i wiedzą, że i w tym środowisku relacje płci

4 A. Włodkowska-Bagan, M. Winiarczyk-Kossakowska, *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy*, 2018, http://kobietywpolitologii.pl/media/10026/raport_kobiety_w_politologii.pdf (dostęp 26.12.2020).

mogą polegać na równouprawnieniu. Oczekują więc zmian w swoich miejscach pracy. Lawinowy przyrost liczby rektorek w ostatnim czasie, nie tylko na uczelniach artystycznych, ale też politechnicznych, dowodzi, że te zmiany już następują.

O obecnych studentkach i przyszłych absolwentkach kierunków międzynarodowych, europeistyki i politologii piszemy w rozdziale „Nowe pokolenie”. Poprosiłyśmy je o ich własną ocenę szans zatrudnienia i opis warunków decydujących o karierze i postrzeganiu kobiet. Zebrała je i podsumowała dr hab. Kinga Anna Gajda.

Media

Nie ma to jak robić krzywdę kobietom i koniecznie zapewniać parytet w każdej dyskusji. Może osoba, która zapraszała osoby do dyskusji w ogóle nie brała pod uwagę kryterium płci? Bo i dlaczego miałyby to robić?

– to cytata (pisownia oryginalna) z wymiany zdań na polskim Twitterze z grudnia 2020 roku. Przedmiotem sporu był brak kobiet w dyskusji medialnej zorganizowanej przez stację telewizyjną TVN24 w reakcji na nasilające się napięcia na linii Polska – Unia Europejska związane z budżetem UE i wymogiem przestrzegania przez nasz kraj zasad praworządności. Na męski skład panelu zwróciła uwagę między innymi dziennikarka Estera Flieger:



Celowo nie podajemy nazwiska autora cytowanego tweetu, ponieważ nie chodzi nam o tego konkretnego mężczyznę (znanego i szanowanego publicznie reprezentanta prywatnego think tanku związanego z liberalną stroną sceny politycznej), tylko o zjawisko w naszym odczuciu dość powszechne, a znakomicie oddane w tej konwersacji. Jest to przyjęty w polskiej przestrzeni publicznej sposób reakcji na upominanie się o udział kobiet w mediach.

Nie twierdzimy przy tym, że postulat zapraszania kobiet do programów telewizyjnych i radiowych, debat, wywiadów jest wezwaniem do tego, żeby „koniecznie

w każdej dyskusji” była obecna kobieta. Ani też, aby wszystkie wydarzenia i spotkania medialne poświęcone szeroko pojętej polityce były organizowane na zasadzie fifty-fifty. Jest to żądanie zapewnienia stosownej reprezentacji kobiet ekspertek, które w Polsce współtworzą polską politykę zagraniczną, również w jej obecnym kształcie. Stawką jest jakość dyskursu publicznego, na którą istotnie wpływa obecność kobiet i kobiecej perspektywy. Aby ją zagwarantować, nie trzeba zapraszać kobiet „na siłę”, żeby po prostu były, albo szukać ich nie wiadomo gdzie, bo przecież skoro są niewidoczne w dyskursie, to muszą być gdzieś pochowane.

Wręcz przeciwnie. W Polsce nie brakuje świetnie wykształconych kobiet specjalistek, które prowadzą badania naukowe, piszą raporty i publikacje, są aktywne na różnych polach działalności publicznej i społecznej. Mają doświadczenie pracy w dyplomacji czy na wysokich stanowiskach w administracji. Są akademikami i analityczkami, doradczyniami i negocjatorkami unijnych traktatów. Uczestniczą w międzynarodowych projektach i w zakresie swoich zawodowych kompetencji nie różnią się od swoich kolegów. Natomiast różnią się od nich płcią.

I z tego właśnie powodu jest ich w dyskursie publicznym, a szczególnie w mediach, znacznie mniej. Skalę dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w polskich stacjach radiowych i telewizyjnych oddaje najlepiej lista gości zapraszanych do programów polityczno-publicystycznych. Piszemy o nich w rodzaju męskim, gdyż – jak widać poniżej – gości i ekspertek trudno się w tym gronie dopatrzyć:

3.11.2020 Politycy i eksperci w porannych audycjach:

- 7:15 Radosław Fogiel – Sygnały dnia, PR1
- 7:15 Paweł Sałek – 24 pytania w PR24
- 7:20 Witold Waszczykowski – Poranek TOK FM
- 7:28 Ryszard Legutko – Jedziemy, TVP Info
- 7:35 Paweł Kowal – 24 pytania w PR24
- 7:40 Radosław Sikorski – Poranek TOK FM
- 7:45 Paweł Jabłoński – Polityczne Graffiti, Polsat News
- 8:02 Frank Spula – Gość Radia Zet
- 8:02 Robert Winnicki – Poranna rozmowa RMF FM
- 8:06 Paweł Zalewski, **Anna Milczanowska** – Dwie strony, PR24
- 8:08 Władysław Kosiniak-Kamysz – Kwadrans polityczny, TVP1
- 8:15 Zdzisław Krasnodębski – Sygnały dnia, PR1
- 8:15 Michał Dworczyk – Poranek Siódma – Dziewiąta
- 8:45 Waldemar Kraska – Salon polityczny Trójki
- 8:45 Cezary Tomczyk – Sedno Sprawy Radia Plus

4.10.2020 Politycy i eksperci w porannych audycjach:

- 7:15 Waldemar Kraska – Sygnały dnia, PR1
- 7:15 Krzysztof Sobolewski – 24 pytania w PR24
- 7:20 Paweł Rabiej – Poranek TOK FM
- 7:30 Cezary Tomczyk – Rozmowa Piaseckiego, TVN24
- 7:35 Maciej Gdula – 24 pytania w PR24

7:40 Adam Bielan – Poranek TOK FM
 7:45 Piotr Müller – Polityczne Graffiti, Polsat News
 8:00 Michał Kamiński – Poranek TOK FM
 8:02 Paweł Mucha – Gość Radia Zet
 8:02 **Katarzyna Lubnauer** – Poranna rozmowa RMF FM
 8:05 Paweł Kowal – Onet Rano
 8:06 **Anna Milczanowska**, Michał Urbaniak – Dwie strony, PR24
 8:08 Michał Cieślak – Kwadrans polityczny, TVP1
 8:15 Marcin Przydacz – Sygnały dnia, PR1
 8:45 Jarosław Sellin – Salon polityczny Trójki
 8:45 Jacek Sasin – Sedno Sprawy Radia Plus

4.09.2020 Politycy i eksperci w wieczornych audycjach:

16:35 Paweł Lisiecki – PR24
 17:00 Sławomir Neumann – Wywiad polityczny, TOK FM
 17:35 Marcin Kulasek – PR24
 19:25 Adam Niedzielski – Gość Wydarzeń, Polsat News
 19:26 Andrzej Matyja, Tomasz Siemoniak – Fakty po Faktach, TVN24
 20:15 Jarosław Krajewski, Paweł Zalewski, Janusz Korwin-Mikke,
 Krzysztof Paszyk, Marcin Kulasek – Forum, TVP INFO

Źródło: 300polityka

Wielkie nieobecne

- Kobiety jako twórczynie mediów stanowiły 23% ogółu autorów i osób prowadzących programy w prasie, radiu i w telewizyjnych audycjach informacyjnych oraz 16% w wiadomościach internetowych i na Twitterze.
- Kobiety są stereotypizowane jako osoby wykonujące mniej prestiżowe zawody: tylko 8% z ogółu zapraszanych profesjonalistów to kobiety.
- Tylko 6% kobiet było głównym źródłem lub tematem wiadomości.
- Więcej kobiet było źródłem wiadomości, gdy autorkami programów były kobiety.
- W funkcji prezenterów wiadomości w radiu i telewizji kobiety i mężczyźni tworzą zbliżone liczebnie grupy (w telewizji kobiety stanowią 48%, w radiu 57% ogółu osób prezentujących informacje).
- Mężczyźni zdecydowanie dominują liczebnie nad kobietami jako autorzy materiałów prasowych, stanowiąc 72% ogółu publicystów i dziennikarzy.

Źródło: Global Media Monitoring Project: Poland, 2015.

Powyższe przykłady dowodzą, jak bardzo polskie media odbiegają od standardów europejskich. W ostatnim czasie w polityce redakcyjnej wielu europejskich stacji, portali i czasopism zaszły pod tym względem gruntowne zmiany mające na celu zwiększenie udziału kobiet w przygotowywaniu i realizacji programów. W 2019 roku telewizja BBC podjęła decyzję, by kobiety stanowiły od tej pory 50% zaproszonych

do jej audycji gości. Biorąc pod uwagę fakt, że liczebność kobiet przekracza zwykłe połowę populacji, postanowienie to nie wydaje się ani nielogiczne, ani rewolucyjne.

Z kolei radio BBC (kanał 4), które od 1946 roku prowadzi program *Women's Hour*, od poniedziałku do piątku emituje 45-minutowe podcasty pod tym samym tytułem. Ich treścią są dyskusje na tematy polityczne i międzynarodowe. Jak informuje strona internetowa, jest to „program, który proponuje kobiecie punkt widzenia świata”⁵. Misję tę redakcja realizuje zarówno przez dobór gości i gościń, jak i tematów. Jesienią 2020 roku, czyli w czasie przygotowywania tej publikacji, były to: protesty kobiet w Polsce, wybory prezydenckie w USA widziane z perspektywy wyborczyń, Brexit. O profesjonalizmie programu świadczy jego wysoka słuchalność: są to jedne z najpopularniejszych podcastów emitowanych przez BBC. Ich odbiorcami są zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

Tak wyglądają media publiczne w Wielkiej Brytanii. Tymczasem w Polsce pod koniec roku 2020 w świecie kreowanym przez programy informacyjne udział kobiet i kobiecego punktu widzenia jest często niedostrzegalny. W dodatku próby zmiany tego *status quo* lub głosy sprzeciwu pojawiające się w mediach społecznościowych kończą się często bezpardonowym atakiem. Za dowód niech posłużą tweety pochodzące z konwersacji przytoczonej na początku rozdziału:

Wydawcy audycji mają kompletnie wywalone na to czy do audycji zapraszają kobietę czy mężczyznę. Nikt poważny nie rozpatruje tego kryterium, bo jest ono kompletnie nieistotne z punktu widzenia odbioru audycji.

[...] ponad kryterium płci jest dbałość o jakość audycji. Nikt rozsądny nie podnosi larum, gdy w programie występują same kobiety.

Niezwykle trudnym zadaniem jest tłumaczenie kobietom, że w codziennej działalności nie uwzględnia się kryterium płci⁶.

Jak widać, perspektywa wprowadzenia i realizowania feministycznej polityki zagranicznej w Polsce wydaje się długa, a równościowy cel, który jej przyświeca – nielatwy do osiągnięcia.

Podział ról przypisanych kobietom i mężczyznom w polskich mediach jest w dzisiejszych czasach trudny do przyjęcia i wymaga głębokiej korekty. Na skutek wieloletnich zaniedbań środowiska mediów, a także zadziwiającej bierności ich odbiorców, którzy nie zmuszają nadawców do żadnej zmiany, szkodę ponoszą nie tylko kobiety, ale również całe społeczeństwo. Głos sporej części świata eksperckiego, naukowego czy gospodarczego jest niesłyszalny, a skład grup dyskusyjnych, powielając stereotypowe podziały na zawody „męskie” i „żeńskie”, coraz bardziej odrywa się od współczesnych realiów. Utrudnia to przebicie się nowemu pokoleniu kobiet, które ma sprecyzowane oczekiwania i wymagania w tym względzie.

5 <https://www.bbc.co.uk/programmes/b007qlvb/episodes/downloads> (dostęp 7.12.2020).

6 Wszystkie trzy wypowiedzi są zacytowane w pisowni oryginalnej.

Podsumowanie

Przedstawiony w rozdziale polski kontekst społeczno-instytucjonalny potwierdza tezę, że na obecnym etapie nasz kraj może co najwyżej aspirować do roli „spóźnionego przybysza” w propagowaniu i wdrażaniu feministycznej polityki zagranicznej. Koncepcja ta nie została jeszcze wystarczająco rozpoznana na polu polskiej nauki, gdzie badaczki uwzględniające kobiecą perspektywę w analizie zjawisk z dziedziny szeroko pojętej polityki nadal stanowią mniejszość. Nie była ona również przedmiotem pogłębionych dociekań podejmowanych przez publiczne think tanki ani polskie media. Jest to więc zagadnienie niemal niewidoczne w dyskursie publicznym i eksperckim, a wiedza na jego temat ogranicza się do bardzo wąskiego grona zainteresowanych osób. Realizowane w ramach agendy „Kobiety, pokój i bezpieczeństwo” projekty różnych resortów, w tym MSZ-u czy MON-u, można traktować jako renesans i dobry fundament pod przyszłą realizację polityki międzynarodowej zorientowanej feministycznie, nawet jeśli zbiór i zakres zebranych doświadczeń jest ciągle niewielki.

Już jednak na podstawie tej próbki widać, jak liczne są utrudnienia wynikające z silnie zakorzonego w Polsce patriarchy i wciąż niewypracowanych standardów równego traktowania kobiet i mężczyzn w sferze publicznej. Nadal nierozbite wydają się szklane sufity w miejscach pracy, anachroniczne zwyczaje panujące w polskich mediach czy zastygłe w przeszłych epokach rozwiązania organizacyjne i kadrowe w naszych instytucjach. Pokonanie tych problemów jest warunkiem rzeczywistego wdrożenia feministycznej polityki zagranicznej oraz nadrobienia opóźnień względem państw pionierskich. Nadziejemy, że tak się stanie pokładamy w dokonującej się na naszych oczach zmianie pokoleniowej, która jest tematem rozdziału czwartego naszej publikacji.

CO POMAGA, CO PRZESZKADZA

MAŁGORZATA KOPKA-PIĄTEK, IWONA REICHARDT,
WSPÓŁPRACA AGATA WŁODKOWSKA-BAGAN

Nie da się łatwo wprowadzić kobiet w strukturę zaprogramowaną jako męską. Trzeba tę strukturę zmienić. Oznacza to zmianę w myśleniu.

Mary Beard, *Kobiety i władza. Manifest*

Wprowadzenie

Wdrożenie koncepcji feministycznej polityki zagranicznej przez polskie instytucje zajmujące się polityką międzynarodową będzie możliwe jedynie po dokonaniu zmian w obecnym systemie instytucjonalnym i odejściu od dominującej w nim kultury patriarchalnej, która ogranicza udział kobiet w życiu publicznym. Przejście to będzie miało charakter transformacji od struktur hierarchicznych z ich wertykalnym systemem zarządzania – w stronę struktur bardziej poziomych, gdzie zarządzanie oparte jest na zasadzie grupowego działania. Będzie ono również oznaczać przemodelowanie procesów decyzyjnych w stronę wielopodmiotowego współdecydowania.

W procesie tym konieczny jest udział kobiet oraz wszystkich wykluczanych obecnie grup społecznych, o czym pisałyśmy już w poprzednich rozdziałach tej publikacji. Jest to również jedyny sposób na rzeczywiste odejście od dominacji jednej grupy, która znacznie ogranicza realizację swoich praw przez inne podmioty. Proces ten nie jest jednak równoznaczny z przejściem z jednej, „męskiej” dominacji w drugą – „kobiecą”. Nie chodzi więc o przejęcie kontroli przez kobiety w odwecie za czasy patriarchy, co czasem zarzucają nam w rozmowach nasi koledzy.

Równouprawnienie, które jest głównym postulatem feministycznej polityki zagranicznej, oznacza współudział w tworzeniu polityki przez wszystkie grupy społeczne i aktywne współdecydowanie o tym, do kogo ma być skierowana. By to osiągnąć, nie wystarczy socjotechnika ani inne sztucznie tworzone mechanizmy, których tak bardzo obawiają się

obrońcy starego świata. Przełom, o który nam chodzi, wynika ze zmiany nastawienia wobec drugiego człowieka, zrozumienia jego potrzeb i poszanowania praw. To również chęć opowiedzenia się za tymi wartościami w dyskursie publicznym. Bycie głosem nie tylko swoim, ale i innych. Tworzenie struktur nie tylko dla siebie, ale i innych. I z ich udziałem.

W tym rozdziale opisujemy, jak można dokonać takiej transformacji, aby stworzyć stabilny grunt pod wdrożenie feministycznej polityki zagranicznej w Polsce. Chciałybyśmy, aby te postulaty rozpatrzyły nie tylko polskie instytucje, lecz również same kobiety, którym zależy na zmianie i większej obecności w przestrzeni publicznej oraz współtworzeniu polityki.

Rynek pracy

To, na ile kobieta będzie mogła realizować się w miejscu pracy, zależy tyleż od jej motywacji, wykształcenia i chęci dalszego rozwoju, co atmosfery oraz warunków, jakie tworzy pracodawca. W tym obszarze zmiana zaczyna się od sposobu rekrutacji. Nie znalazłyśmy polskich badań na ten temat, ale z przykładów pochodzących z innych państw wiemy, że formułując ogłoszenie o pracę i używając żeńskiej końcówki, czyli pisząc *analityczka*, *koordynatorka*, *kierowniczka* czy *redaktorka*, wysyłałyśmy przyjazny sygnał i zachęcamy kobiety do aplikowania. Zjawisko to zbadano już wiele lat temu w USA, gdzie udowodniono, że ogłoszenia o pracę zawierające formy męskie przyciągają mniej kobiet. Natomiast używanie zaimków rodzaju żeńskiego nie powoduje mniejszego zainteresowania wśród kandydatów mężczyzn¹.

Dlatego też na każdym kolejnym kroku rekrutacji warto sobie zadać pytanie, jakimi kryteriami kierujemy się przy wyborze pracownika lub pracowniczki. Najważniejsze są kompetencje, to oczywiste, ale wiadomo również, że o przyjęciu do pracy decydują także inne czynniki. O ich znaczeniu dla awansu kobiet pracujących w dyplomacji i strukturach akademickich pisałyśmy w rozdziale drugim.

„Współczesność nacechowana jest dyskursem ukierunkowanym na wiedzę, umiejętności oraz potencjał jednostki. Wydaje się jednak, że mimo wsparcia, jakie kobiety uzyskują, tak na poziomie makro – w skali międzynarodowej, mezo – na poziomie ogólnopolskim czy mikro – na poziomie lokalnym (w sensie geograficznym, ale i wspólnotowym), wciąż ich sytuacja nie jest równa pozycji mężczyzny we współczesnym świecie. Istotą postulowanych tez jest stworzenie klimatu do zmiany typu wygrana – wygrany, co wymaga odwrócenia anachronicznego, stereotypowego czy wąskiego postrzegania płciowości na rzecz komplementarnego uczestnictwa we wszystkich sferach życia”.

Źródło: M. Luty-Michalak, O. Kotowska-Wójcik, *Kobiecie przestrzenie realizacji – cel, powołanie, misja, rzeczywistość*, [w:] tychże (red.), *Kobieta w przestrzeni publicznej*, Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne, Warszawa 2017, s. 9.

1 D. Gaucher, J. Friesen, A.C. Kay, *Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality*, „Journal of Personality and Social Psychology”, 2011, nr 101(1), s. 109–128, <https://doi.org/10.1037/a0022530>.

Niezmierzalnie ważne są warunki i organizacja pracy sprzyjające godzeniu ról. Prawda bowiem jest taka, że nawet w najbardziej partnerskich związkach obowiązki wynikające z opieki nad dziećmi i wychowania ich nadal spadają najczęściej na kobiety, które muszą sprostać jednocześnie większym niż ich partnerzy oczekiwaniom społecznym. Według badań Głównego Urzędu Statystycznego z 2013 roku na temat budżetu czasu (takie badania GUS przeprowadza co 10 lat) Polki przeznaczają blisko 5 godzin dziennie na zajęcia domowe, a około 7 godzin na pracę zawodową². Z kolei dane OECD mówią, że polskie kobiety wykonują średnio o 2,5 godziny więcej bezpłatnej pracy dziennie niż mężczyźni³. Autorzy opracowania OECD dodają przy tym, że skalę zjawiska zwiększają głęboko zakorzenione stereotypy, które generują nieprzystające do współczesnych czasów społeczne oczekiwania wobec kobiet.

Pokazują to sytuacje kryzysowe, gdy potrzebna jest pilna reakcja rodzica, jak na przykład w wypadku nagłej choroby dziecka. Ujawniła nam to również pandemia Covid-19, gdy niemalże z dnia na dzień zamknięto szkoły, wraz z nimi świetlice, stolówki, kółka zainteresowań i inne formy zorganizowanej opieki nad dziećmi. Dlatego stworzenie warunków pracy sprzyjających godzeniu ról jest tak istotne z perspektywy promocji aktywnych zawodowo kobiet, również tych zajmujących się polityką zagraniczną.

Każda branża ma swoje specyficzne uwarunkowania i ścieżki kariery, ale w każdej z nich moment podjęcia decyzji o macierzyństwie zmienia radykalnie sytuację zawodową pracownicy. Kobiety zatrudnione w dyplomacji czy korespondentki zagraniczne muszą się mierzyć z jeszcze większym wyzwaniem. Dlatego w opinii wielu naszych rozmówczyń obowiązkiem państwa i jego struktur jest umożliwianie kobietom swobodnego kształtowania życia prywatnego i zawodowego oraz pozostawienie im decyzji, na którym aspekcie planują się w danym momencie bardziej skoncentrować.

Tylko pełen dostęp do instytucjonalnej opieki – od żłobka, przez przedszkola, świetlice szkolne czy inne placówki organizujące czas wolny dla dzieci w pobliżu miejsca zamieszkania – uwolni kobiety od dokuczliwej presji. Polega ona na tym, że to przede wszystkim kobietę czyni się odpowiedzialną za organizację sieci wsparcia przez najbliższą rodzinę, zmuszając tym samym do ekwilibrystyki związanej z koniecznością przebywania w kilku miejscach naraz, a także nocnego nadrobienia zaległości w lekturze i samokształceniu. Podobnie obciążająca jest opieka nad chorymi czy starszymi w rodzinie; tutaj też pomoc może tylko publicznie zorganizowana opieka.

W samym miejscu pracy ważne są możliwości korzystania z elastycznych godzin pracy, łączenia formy zdalnej z fizyczną obecnością w biurze czy na uczelni. Liczy się też atmosfera akceptacji wynikająca z przyjęcia do wiadomości rzeczy oczywistej: że życie pracownika i pracownicy nie sprowadza się wyłącznie do ich aktywności zawodowej. Zresztą takie holistyczne podejście do osób zatrudnionych zwiększa

2 Główny Urząd Statystyczny, *Badanie budżetu czasu ludności w 2013 r.*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/badanie-budzetu-czasu-ludnosci-w-2013-r-,18,1.html> (dostęp 22. 12.2020).

3 OECD, *Closing the Gender Gap. Act Now. Poland*, <http://www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Poland%20FINAL.pdf>, (dostęp 22.12.2020).

zaufanie do pracodawcy, co następnie przekłada się na większe zaangażowanie i lojalność pracowników.

Decydującą rolę pełni więc kierownictwo, które nawet za pomocą małych gestów, przyjaznego spojrzenia czy życzliwej pogawędki, powinno swoim podwładnym okazywać zrozumienie. W sytuacjach takich jak choroba dziecka wymagająca wcześniejszego wyjścia do domu czy wiadomość o ciąży – kobiety nie mogą się obawiać demonstracyjnego niezadowolenia ich przełożonych.

O tym, że nie zawsze tak jest, przekonały nas rozmowy przeprowadzone w gronie Międzynarodowego Klubu Kobiet, który zrzesza kobiety z różnych instytucji, o różnych profilach i sposobach zarządzania. Na temat polityki kadrowej realizowanej z uwzględnieniem potrzeb wszystkich pracowników i pracowników powstało już wiele podręczników. Jest też sporo przykładów dobrych praktyk do zastosowania w ministerstwie, ośrodku analitycznym czy redakcji. Wystarczy się z nimi zapoznać, a następnie wprowadzić do sposobu funkcjonowania instytucji. Zyskają na tym i kobiety, i mężczyźni.

Zamykając temat tworzenia sprzyjających godzeniu ról warunków w miejscu pracy, warto zwrócić uwagę na słowa jednego z naszych rozmówców, prezesa dużej fundacji zatrudniającej w większości kobiety. Powiedział on:

Byłoby łatwiej prowadzić instytucję według zasad sprzyjających godzeniu ról, gdyby inne miejsca pracy też to respektowały – wtedy zostawianie z chorym dzieckiem naprzemiennie nie obciąża tylko jednego rodzica i jego miejsca zatrudnienia, gdyż rozkłada się w miarę równo po różnych instytucjach. Czasem mam wrażenie, że tworząc u siebie przestrzeń do elastycznej organizacji pracy, do przychodzenia do pracy z dzieckiem itd., powielam tylko stereotypy, że to są właśnie zadania dla kobiet, w związku z czym ich partnerzy nie podejmują wysiłku uzyskania takich regulacji u swoich pracodawców.

Polityka

W 2018 roku obchodziliśmy stulecie wywalczenia przez Polki pełni praw politycznych, czyli uzyskania biernego i czynnego prawa wyborczego. Dzięki temu w Sejmie Ustawodawczym w latach 1919–1922 zasiadało 8 posłanek oraz 15 senatorek. Była to oczywiście niewielka liczba, ale biorąc pod uwagę, że w roku jubileuszowym, czyli 2018, mandat senatorski sprawowało tylko 14 kobiet – trudno mówić o postępie. Sytuacja Polski na tle innych państw jest w tym zakresie bardzo zła, z czego zdają sobie sprawę sami parlamentarzyści i parlamentarzystki izby wyższej. Wskazuje na to chociażby seria publikacji z 2019 roku przygotowanych na zlecenie Biura Analiz, Dokumentacji i Korespondencji Kancelarii Senatu, której autorzy diagnozują zapóźnienie Polski w kwestii odpowiedniej reprezentacji kobiet w polityce⁴.

4 https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatekspertyzy/5329/plik/oe-277_internet.pdf (pobrano 22.12.2020); https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/178/plik/ot-676_kobiety_w_polityce.pdf (pobrano 22.12.2020).

Udział kobiet w życiu publicznym – Polska na tle innych krajów

- Z danych Eurostatu wynika, że w 2018 r. wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Unii Europejskiej wynosił średnio 59,2% populacji w przedziale 15–74 lat, podczas gdy w Polsce aktywne zawodowo kobiety w tym wieku stanowią 54,1%. Odsetek aktywnych zawodowo mężczyzn w Polsce był natomiast zbliżony do średniej UE (różnica wynosiła w 2018 r. zaledwie 1,4 punktu procentowego).
- Dysproporcje w dochodach obu płci wynoszą 16,4%, a wypłacane świadczenia socjalne są adresowane przeważnie do kobiet (różnica w liczbie kobiet i mężczyzn je pobierających sięga 39%).
- Pozycje uprzywilejowane zwykle zajmują mężczyźni, co osłabia wpływ, jaki kobiety mogłyby mieć w faktycznie demokratycznym, równościowym procesie decyzyjnym. Kobiety osiągają sukces zawodowy tylko do pewnego poziomu w hierarchii stanowisk, po czym natrafiają na tzw. szklany sufit.
- Przez ostatnich 20 lat stopień udziału kobiet w życiu publicznym i politycznym zwiększył się dwukrotnie, a mimo to kobiet parlamentarzystek na całym świecie jest tylko 23,6%.
- Kobiety w Polsce nadal stanowią znaczną mniejszość zarówno wśród posłów, jak i senatorów.
- W roku 2019 w Polsce tylko niespełna co trzeci parlamentarzysta to kobieta (29,13%).
- W roku 2019 w Polsce odsetek kobiet wśród senatorów wynosi jedynie 14%. W Australii osiąga on 48,68%, w Kanadzie 46,67%, w Belgii 43,22%, a Hiszpanii 39,2%.

Źródło: O. Kotowska-Wójcik, M. Luty-Michalak,

Udział kobiet w życiu publicznym – Polska na tle innych krajów.

Temat ten był również przedmiotem seminarium „Rola kobiet w polityce” zorganizowanego z inicjatywy wicemarszałkini Marii Koc 2 września 2019 r. w senacie w ramach Zgromadzenia Parlamentarnego Polska – Gruzja. W spotkaniu tym uczestniczyła prezydentka Gruzji, Salome Zurbiszwili, która podkreśliła wkład kobiet w rozwój swojego kraju. Stwierdziła ponadto, że problemy współczesnego świata, takie jak kryzys migracyjny, zmiany klimatu, konflikty międzynarodowe, mogą zostać rozwiązane właśnie dzięki kobietom politykom⁵.

Podczas tego samego seminarium również inna gruzińska polityczka poruszyła ważne kwestie związane z obecnością kobiet w polityce. Była to wiceprzewodnicząca parlamentu Gruzji Tamar Czugoszwilli, której słowa warto w tym miejscu przytoczyć:

Kobiety w polityce powinny być nie dlatego, że stanowią połowę społeczeństwa, ale dlatego, że rola i misja, które mają do wypełnienia, są ważne i skuteczne.

5 <https://www.senat.gov.pl/aktualnoscilista/art,11964,seminarium-rola-kobiet-w-polityce.html> (dostęp 17.12. 2020).

Odnosząc się do zmian systemowych, które w ostatnim czasie przeprowadziła Gruzja, powiedziała:

Jesteśmy dumni, że w zmienionej konstytucji znalazł się zapis mówiący o tym, iż państwo ma dbać o równouprawnienie kobiet.

Czugaszwili poinformowała uczestników seminarium o wprowadzeniu w Gruzji prawnej ochrony kobiet przed przemocą, a także o reformie systemu wyborczego. Objaśniła też zebranych, że na 12 stanowisk ministerialnych w rządzie gruzińskim 5 zajmują kobiety.

Podajemy przykład tego seminarium jako pewnego kroku (być może niezamierzonego) w dyskusji nad zmianą, która musi się dokonać w polskiej polityce, aby umożliwić realizację feministycznej polityki zagranicznej. Spotkanie w senacie jest tym bardziej interesujące, że wezwanie do większego udziału kobiet w polityce nie pochodziło tym razem od przedstawiciela czy przedstawicielki rozwiniętego kraju Unii Europejskiej ani Stanów Zjednoczonych, lecz od głowy państwa, które samo jeszcze boryka się z wieloma problemami na drodze do demokracji. A jednak, na co wskazują przytoczone opinie jego polityczek, jest to państwo, które rozumie, że pełna demokracja jest możliwa pod warunkiem poszerzenia jej społecznej bazy o grupy dotąd wykluczane czy marginalizowane. Jak widać, w Gruzji zauważono już konieczność wprowadzenia mechanizmów, które umożliwiają szerszą obecność kobiet w polityce.

Mowa o takich instrumentach, jak parytety, kwoty czy suwaki, czyli naprzemienne kandydowanie kobiet i mężczyzn. Ich wprowadzenie jest oczywiście pierwszym (i stąd bardzo ważnym) krokiem ku zmianie. Pozwala formalnie zagwarantować przynajmniej minimalną liczbę kobiet w ciałach legislacyjnych. Choć metody te bywają krytykowane jako sztuczne, trudno o inny sposób na zwiększenie udziału kobiet w polityce, zwłaszcza w dzisiejszej Polsce. Poza tym doświadczenia innych państw uczą, że bez odpowiedniego promowania kobiet same te mechanizmy nie wystarczą.

Z tego powodu warto zwrócić uwagę na udane próby promocji kobiet ubiegających się o urzędy lub stanowiska polityczne przeprowadzone przez amerykańskie aktywistki. Powołały one organizacje działające na rzecz kobiet kandydujących do obu izb amerykańskiego Kongresu oraz na stanowiska polityczne w administracji federalnej i stanowej. Najbardziej znanymi organizacjami tego typu są Emily's List i WISH List, które reprezentują obie strony amerykańskiej sceny politycznej. Udzielają działaczkom wsparcia finansowego oraz wykorzystują swoją sieć kontaktów w całym procesie ich kandydowania.

Oczywiście osiągnięcia tych dwóch grup (warto dodać, że nie są one jedyne, choć najbardziej znane) wynikają bezpośrednio ze specyfiki amerykańskiego systemu politycznego i sposobów finansowania kampanii politycznych. Niemniej jednak stanowią one udane przykłady zorganizowanego przez kobiety wsparcia dla innych kobiet ubiegających się o stanowiska polityczne. Być może jest to rozwiązanie możliwe do wdrożenia również w Polsce, gdzie liczba kobiet obecnych w polityce jest daleko niewystarczająca.

Emily's list

Grupa kobiet założona w 1985 roku przez Ellen R. Malcolm, amerykańską działaczkę związaną z Partią Demokratyczną. Organizując zbiórki pieniężne, grupa wspiera finansowo kobiety ubiegające się o miejsca w obu izbach amerykańskiego Kongresu oraz innych ciałach politycznych na poziomie federalnym i stanowym. Kandydujące z ramienia Partii Demokratycznej kobiety opowiadają się za prawem do legalnej aborcji.

Nazwa grupy pochodzi od pierwszych liter hasła: *Early Money Is Like Yeast* (Wczesne pieniądze są jak drożdże).

WISH List

Grupa kobiet założona w 1992 roku. Wspierają one finansowo kampanie kobiet kandydujących do obu izb amerykańskiego Kongresu oraz innych ciał politycznych na poziomie federalnym i stanowym. Kandydatki startujące z ramienia Partii Republikańskiej opowiadają się za prawem do legalnej aborcji.

Nazwa grupy pochodzi od pierwszych liter hasła: *Women In the Senate and House* (Kobiety w senacie i izbie niższej).

Media

Tytuł słynnego artykułu, a potem książki autorstwa Laurel Thatcher Ulrich, który w polskim tłumaczeniu brzmi „Grzeczne kobiety rzadko tworzą historię”⁶, celnie ujmuje problem znikomej obecności kobiet zarówno w dziedzinie polityki zagranicznej, jak i w mediach. Hasło, które stało się już częścią amerykańskiej popkultury, zawiera przekaz jasny i dobitny. Nikt, kto cicho siedzi w kącie, nie dostanie się na karty historii, nie zrobi kariery w polityce, również zagranicznej. Wyuczona grzeczność kobiet, która jest w Polsce silnie uwarunkowana kulturowo, podtrzymuje przewagę mężczyzn. Ich beceremonialne lub asertywne zachowania zwykle nie są uważane za niestosowne i nikogo nie rażą.

Ok, wkurzyłam się! I ja, feministka, wreszcie to głośno powiem. Nie rozumiem niektórych kobiet, nic a nic. Jutro wieczorem (o 21.00) prowadzę program w Radiu Nowy Świat, na ekscytujący i ciekawy temat: granice populizmu i rola fake newsów w debacie publicznej na przykładzie wyborów w USA. Dwójka gości, chcę utrzymać parytet. Zgadza się pierwszy gość płci męskiej którego wybrałam, znakomity i doświadczony dziennikarz, Tomek Sekielski. Następnie próbuję zaprosić kobietę. Trwa to kilka godzin, właściwie od południa, właśnie odpisała mi szósta naprawdę znakomita ekspertka, do której się zwróciłam: „Nie wiem, czy ja się nadaję do tego tematu”. I – uprzedzając Wasze pytania

6 L. Thatcher Ulrich, *Well-Behaved Women Seldom Make History*, New York: Random House, 2008.

– nie, one nie są nieśmiałe, temat nie jest dla nich za trudny, nie, nie chodzi o to ≤ że nie lubią radia czy mnie. One naprawdę odpowiadają tak, jak nigdy w życiu przez 12 lat, kiedy prowadziłam programy w telewizji, Nigdy!, nie odpisał mi żaden mężczyzna. Mianowicie: CZY JA SIĘ NADAJĘ DO TEGO TEMATU? Odpowiadają tak od lat, we wszystkich mediach, w których pracowałam.

Niestety, tylko kobiety (mężczyźni nigdy) odpowiadają mi też: „Nie mogę, bo kto się zajmie dzieckiem?” (mąż w tym czasie siedzi w domu!), „Nie mogę, bo jak mam tak sobie wyjść po całym dniu nieobecności z domu wieczorem?”, „Nie mogę, bo muszę posprzątać”, „Nie mogę, bo źle wyglądam” (to złości mnie wyjątkowo). Są też takie (znakomite, znane, utalentowane i utytułowane), które mówią: „Ja nie, ale mam kolegę, który lepiej się nada”.

Eliza Michalik, Facebook. Pisownia oryginalna.

Odmawianie przez kobiety udziału w programach telewizyjnych czy radiowych nie tylko oznacza przyzwolenie na obecny stan braku równowagi w reprezentacji płci, lecz również w bezpośredni sposób wzmacnia przekaz głoszący, że głos kobiet nie jest ważny. Wystąpienia publiczne nie są łatwe, nie każdy umie zachować naturalną swobodę przed mikrofonem, a co dopiero przed kamerą. To wymaga przełamania się, nabrania odwagi i wystawienia się na krytykę widzów i słuchaczy. Ale jest to umiejętność, którą można zdobyć, i z każdym wystąpieniem nabierać coraz większej wprawy. Nikt tego za nas, kobiety, nie robi.

Upominanie się o miejsce dla kobiet przed mikrofonem ma wtedy sens, kiedy chętnych do zajęcia go nie trzeba daleko szukać. Dlatego specjalistki od spraw zagranicznych powinny przyjmować zaproszenia od mediów głównego nurtu, korzystając z każdej okazji zaprezentowania kompetencji i punktu widzenia kobiet szerszej publiczności. W ten sposób gośćmi audycji nie będą jedynie mężczyźni, którzy chętniej i szybciej zgadzają się na uczestnictwo w programach, zwłaszcza że to ich najczęściej delegują partie i organizacje polityczne jako swoich przedstawicieli. Kiedy w zespołach redakcyjnych zacznie na dobre obowiązywać zasada pluralizmu poglądów, uczestników i perspektyw, zmieni się oblicze medialnych debat, a udział kobiet ulegnie zwiększeniu.

Pomijanie przez redakcje (szczególnie telewizyjne i radiowe) eksperckiego głosu kobiet już teraz powoduje spadek oglądalności programów, które są nieatrakcyjne w odbiorze zwłaszcza dla przedstawicielek młodszego pokolenia. Zarówno z badań, jak i rozmów z nimi wiemy, że o wiele bardziej interesującym medium jest dla nich internet, przede wszystkim media społecznościowe. Tam mogą nie tylko zapoznać się z merytorycznym stanowiskiem kobiet, lecz również same brać udział w dyskusjach na tematy dla nich ważne. Jest to też metoda nabywania sprawności w wypowiadaniu się na forum publicznym. Anonimowość internetowych wpisów pozwala na coś, na co być może w prawdziwej rozmowie by się nie zdecydowały – nieskrępowane wyrażanie swoich myśli i odczuć. Co więcej, dzięki nieograniczonemu dostępowi do treści publikowanych online, młode dziewczyny mają możliwość przekraczania granic dyskursu dominującego w ich własnym kręgu.

Angażując się w działalność oficjalnych organizacji i biorąc udział w grupach i działaniach nieformalnych, uczestniczą w ten sposób w życiu globalnej wioski. Dotyczy to oczywiście najbardziej uprzywilejowanych grup młodych kobiet znających języki obce, sprawnych w obsłudze mediów społecznościowych i dysponujących doświadczeniem w kontaktach międzykulturowych. Możliwości technologicznych będących dziś w zasięgu młodego pokolenia nie należy w żadnej mierze ignorować po tym, jak o mobilizacyjnej sile internetu przekonała nas tzw. arabska wiosna.

Solidarność międzypokoleniowa

Każde pokolenie czerpie z dorobku poprzedniej generacji. Kobiety w różnym wieku i z różnym doświadczeniem łączą podobne, nawet jeśli niewyartykułowane, marzenia o życiu w pokoju, na czystej planecie. Wszystkie pragną lepszej przyszłości dla własnych córek i godnego, szczęśliwego życia dla najbliższych, w tym matek, siostr i babć. W tych marzeniach i czerpaniu z osiągnięć emancypacyjnych kobiet poprzedniego pokolenia leży wielka siła siostrzeństwa. Jest to również drogowskaz na przyszłość oraz dowód na to, że emancypacja przekracza granice epok. Jest procesem, który zahacza o przeszłość, kształtując teraźniejszość i przyszłość. Podobnie jak inne drogo okupione wartości, takie jak demokracja, prawa człowieka czy wolność, jej osiągnięcie zajmuje wiele czasu, utrata zaś może nastąpić w każdej chwili.

By nie stracić tego, co już jest, i co czasem wydaje się oczywiste, jak chociażby powszechny dostęp do edukacji czy prawa wyborcze, aktywne zawodowo kobiety nie mogą skupiać się dzisiaj jedynie na ścieżce własnej kariery. Powinny rozwijać i pielęgnować poczucie solidarności zarówno ze swoimi poprzedniczkami, jak i następczyniami. Tylko w ten sposób stworzą nam wszystkim warunki sprzyjające stałej i konsekwentnej poprawie pozycji kobiet tak, by wreszcie osiągnąć status przysługujący mężczyznom. I nie dopuścić do zaprzepaszczenia osiągnięć naszych poprzedniczek.

„Szanse na zmiany to więcej kobiet na stanowiskach kierowniczych, więcej awansów i wzajemnego wsparcia, promowania kobiet przez kobiety. Nie byłabym tu, gdzie jestem i jaka jestem, gdyby nie kobiety, które spotkałam na swojej drodze”.

Źródło: wywiady własne.

Z perspektywy tworzenia załączków feministycznej polityki zagranicznej, bo w Polsce tylko o załączkach możemy w tym momencie mówić, taka wrażliwość wychodząca poza granice swojego sukcesu pozwoli również na szersze poszanowanie feministycznych wartości. Przejawia się ono w dostrzeganiu, wzmacnianiu i obronie praw innych kobiet, również młodszych lub starszych, o odmiennej orientacji seksualnej, sytuacji zdrowotnej, rodzinnej, narodowości czy kolorze skóry. Wchodząc w trzecią

dekadę XXI wieku, feminizm przestaje być domeną wąskiej grupy kobiet wywodzących się z uprzywilejowanej klasy średniej.

Dlatego tak ważne są spotkania i współpraca kobiet z różnych instytucji i środowisk, znajdujących się na odmiennych etapach zawodowej kariery. Można na nich swobodnie omawiać procedury rekrutacji czy procesy awansowe istniejące w instytucjach publicznych. Można również wymieniać się doświadczeniami życiowymi wynikającymi z konieczności łączenia przez kobiety różnych ról społecznych. Szczere rozmowy i bliższe wzajemne poznanie buduje atmosferę zrozumienia i otwiera na czasem bardzo dalekie od wyznawanych przez siebie poglądy.

Atmosfera kobiecej solidarności i współpracy może ograniczyć występowanie syndromu „uciekającej drabiny”. Opisuje on zachowanie właściwe niektórym „kobietom sukcesu”, polegające na celowej i świadomej odmowie wsparcia młodszych koleżanek, wypływające z przekonania, że każda kobieta na własną rękę powinna przejść tę samą trudną drogę. Poczucie kobiecej wspólnoty redukuje także zjawiska o charakterze dyskryminacyjnym, jakim bywa *ageism*, czyli dyskryminacja ze względu na wiek. Dotyka ona zarówno kobiety rozpoczynające swoją karierę zawodową, które uważa się za niedoświadczone, a więc niezdolne do pełnienia stanowisk kierowniczych czy wzięcia odpowiedzialności za pracę zespołu, jak i kobiety starsze. Tu *ageism* oznacza najczęściej brak zaproszeń do udziału w ważnych konferencjach i wydarzeniach medialnych, ignorowanie wypowiedzi w czasie dyskusji czy nieuwzględnianie specyficznych potrzeb seniorek w realizowanych projektach.

Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek dotyczą niemal wszystkich kobiet. Jediną bronią w walce z tym zjawiskiem jest solidarność, która nie pozwala na myślenie o innej kobiecie w kategorii rywalki. Rywalką nie jest przecież ktoś, z kim się coś wspólnie buduje, tworzy stowarzyszenie czy nieformalną grupę. Zasadę tę stosują wszystkie pomysłodawczynie i aktywne działaczki organizacji feministycznych, które w wielu państwach działają prężnie, stanowiąc potężne kobiece lobby.

Sieciowanie

W naszym kraju mamy już pewne osiągnięcia w zakresie sieciowania kobiet. Najbardziej spektakularne przedsięwzięcie stanowi Kongres Kobiet. Kobiety zajmujące się polityką zagraniczną skupiają się i łączą w WIIS Polska oraz Międzynarodowy Klub Kobiet.

Obie te organizacje są w Polsce stosunkowo młode. Pierwsza z nich ma charakter formalny i stanowi część międzynarodowej sieci kobiet WIIS International o znacznie dłuższej historii. Druga jest efektem powstania i działania nieformalnej, ale bardzo aktywnej i sprawczej grupy założonej na Facebooku. Powstały na przełomie 2017 i 2018 roku, niezależnie od siebie, lecz bez woli tworzenia dodatkowego podziału. Ich celem jest wykreowanie przestrzeni spotkania i współpracy przeznaczonej dla kobiet, które łączą podobne profile zawodowe. Organizacje te skupiają też ekspertki wypowiadające się publicznie na tematy związane z polityką zagraniczną i bezpieczeństwem międzynarodowym.

Kobiety w Bezpieczeństwie Międzynarodowym (Women in International Security, WIIS) jest znaną na świecie organizacją zajmującą się promowaniem przywództwa oraz rozwoju profesjonalnego kobiet w dziedzinach międzynarodowego bezpieczeństwa i pokoju. WIIS (wymawiane jak angielskie *wise*, czyli „mądry” lub „mądra”) organizuje warsztaty rozwijające zdolności przywódcze, prowadzi mentoring i programy networkingowe. W swojej działalności skupia się również na aktualnych problemach polityki międzynarodowej. WIIS wspiera projekty badawcze i zachęca do zaangażowania politycznego w sprawach związanych z bezpieczeństwem⁷.

WIIS Global, założone w 1987 roku z siedzibą w Waszyngtonie, ma dziś w Stanach Zjednoczonych osiem filii. Organizacje z nim stowarzyszone liczą 7000 członków skupionych w 29 oddziałach na całym świecie. Ich działalność jest niezależna, ale dla zachowania wspólnoty misji odbywa się pod przewodnictwem WIIS Global. Taka struktura pozwala zwiększyć pole oddziaływania i realizacji zadań organizacji oraz tworzyć międzynarodową sieć pomiędzy oddziałami i ich lokalnymi partnerami.

WIIS Poland przewiduje możliwość indywidualnego bądź instytucjonalnego członkostwa za opłatą roczną zależną od sytuacji (student, osoba pracująca, instytucja). Członkostwo w krajowym WIIS daje dostęp do sieci kontaktów, wydarzeń i publikacji WIIS Global. Organizacja przewiduje też statut oficjalnego partnera WIIS Poland.

WIIS Poland prowadzi dla swoich członków⁸ trzy rodzaje aktywności:

- networking – organizacja spotkań z przedstawicielami środowisk dyplomatycznych oraz osobami decyzyjnymi w zakresie polityki międzynarodowej i bezpieczeństwa, stwarzanie swoim członkom okazji do wymiany informacji i promocji zawodowej,
- rozwój zawodowy – oferowanie swoim członkom udziału w szkoleniach organizowanych również przez powiązaną z WIIS Poland Europejską Akademię Dyplomacji i Fundację im. K. Pułaskiego, aranżowanie spotkań z przedstawicielami różnych kultur i środowisk międzynarodowych, zapewnianie możliwości publikacji w analizach, raportach i opracowaniach WIIS Poland i Global,
- mentoring – stwarzanie okazji do nawiązania relacji mentorskiej z osobą doświadczoną w pracy zawodowej lub naukowej.

Szerszej publiczności WIIS Poland może być znany z debat organizowanych w ramach konferencji Warsaw Security Forum. Do podpisania aktu założycielskiego polskiego oddziału tej sieci doszło właśnie podczas tego wydarzenia w 2017 roku.

7 <https://wiispoland.eu/misja/> (dostęp 22.12.2020).

8 *Wielki słownik języka polskiego PAN* najwcześniejsze wystąpienie formy *członkini* w języku polskim datuje na 1869 r.; https://www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=61140&ind=0&w_szukaj=cz%C5%82onkini#; Narodowy Korpus Języka Polskiego podaje ponad 1000 współczesnych przykładów użycia tego słowa; <http://nkjp.pl/> (przyp. red. jęz.).

Formalnie sieć należy do Fundacji im. Kazimierza Pułaskiego – niezależnego, apolitycznego think-tanku, który zajmuje się zagadnieniami z zakresu polityki zagranicznej oraz bezpieczeństwa międzynarodowego.

WIIS Poland promuje również zaangażowanie kobiet w procesy pokojowe, czyli zarówno w przywracanie, jak i utrzymywanie pokoju, oraz bezpieczeństwo międzynarodowe nie tylko w Polsce, ale również w regionie Europy Wschodniej.

Działalność WIIS Poland w latach 2018–2020:

- konferencja „Women, Peace and Security” zorganizowana w ramach NATO SPS Information Day, Akademia Sztuki Wojennej, listopad 2018 r.,
- przygotowanie przez dr Beatę Górkę-Winter uwag w procesie konsultacji National Action Plan on Women, Peace and Security zainicjowanych przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Ministerstwo Obrony Narodowej, Pełnomocnika ds. Równego Traktowania oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, 2018,
- konferencja „Udział kobiet w misjach zagranicznych” zorganizowana przez Kancelarię Premiera Rady Ministrów w dniu 9 kwietnia 2019 r.,
- Ogólnopolska Konferencja Naukowa – 95 Lat Kobiet w Policji, 26 lutego 2020.

Międzynarodowy Klub Kobiet stanowi forum, na którym jego członkinie mogą udzielać sobie wzajemnego wsparcia, wymieniać się doświadczeniami i rozwiązywać wspólne problemy. Omawiają na przykład składy różnych paneli konferencyjnych, w których nadal potrafią zasiadać sami mężczyźni, podczas gdy kobiet specjalistek do ich obsadzenia nie brakuje. Zauważają i punktuja brak kobiet w mediach czy radach nadzorczych i gremiach doradczych. Kreują pozytywny klimat dla feministek. Szybki refleks uczestniczek, błyskawiczna wymiana informacji i solidarna reakcja koleżanek pozwoliły już kilka razy zapobiec zachowaniom dyskryminacyjnym, które być może inaczej doszłyby do skutku.

Co równie istotne, dzięki swojej aktywności oraz relacjom zawodowym i osobistym łączącym członkinie Klubu, grupa ta staje się coraz częściej miejscem poszukiwań potencjalnych partnerek do projektów i dobrym źródłem kontaktów dla mediów. Coraz częściej też trafiają do niej zaproszenia do udziału w konferencjach, badaniach czy publikacjach.

Grupa organizuje spotkania osobiste, mające charakter zarówno formalny, jak i towarzyski – w formie tzw. kobiecych *happy hours*. W czasie pandemii przybrały one postać zdalną, z czego spore grono chętnie korzystało. Relacje łączące kobiety w Klubie, wzmacniane przez regularne spotkania osobiste i częste kontakty zawodowe ukazują ogromny potencjał więziotwórczy tkwiący w podobnych inicjatywach.

„Międzynarodowy Klub Kobiet jest dla mnie społecznością, na którą zawsze mogę liczyć. Wzajemne wsparcie członkiń wykracza poza ramy wspólnych konferencji czy publikacji. Uczestnictwo w tej inicjatywie dodało mi skrzydeł zarówno w pracy, jak i poza nią”.

Sara Pietrzyk

Niejednokrotnie słyszałyśmy, że problem tzw. męskich paneli jest często nie tyle wynikiem złej woli, co pielęgnowanych przez lata związków towarzyskich. Mężczyźni znacznie częściej spotykają się ze swoimi kolegami po godzinach pracy, by wspólnie napić się piwa, uprawiać sport, wziąć udział w jakimś wydarzeniu. Kobiety, w poczuciu odpowiedzialności za życie rodzinne (przygotowanie posiłków, opiekę nad dziećmi lub rodzicami), rzadko w tego typu spotkaniach uczestniczą. Jeszcze rzadziej zdają się dostrzegać ich potencjał jako kręgu, w którym mogą wzmocnić swoją pozycję zawodową, nawiązać nowe kontakty, cenne i przydatne na przykład w wypadku zmiany miejsca pracy.

Bardzo pozytywnym przykładem działania nieformalnej grupy kobiet zajmujących się polityką zagraniczną są ambasadorki pełniące obecnie służbę dyplomatyczną w Warszawie. Z rozmów z nimi wiemy o regularnych spotkaniach, które organizują, aby o ważnych sprawach międzynarodowych dyskutować z przedstawicielami polskich władz. Jedna z takich dyskusji odbyła się z inicjatywy i na zaproszenie polskiego ministra spraw zagranicznych, Jacka Czaputowicza.

W naszej opinii jest to element feministycznej polityki zagranicznej już stosowany w praktyce dyplomatycznej. Jego inicjatorzy propagują współpracę kobiet w dyplomacji i tworzą forum, na którym mogą krytykować i podważać tradycyjne wąskie przekonania o relacjach międzynarodowych jako grze interesów poszczególnych państw.

W ramach grup kobiet można również prowadzić skuteczny mentoring, który stanowi ważny element w procesie uczenia się i emancypacji. Czerpiąc wzory z praktyk biznesowych, kobiety starsze dzielą się z młodszymi swoim bogatym doświadczeniem, a młodsze pomagają starszym w nadążaniu za rozwojem nowych technologii. Takie praktyki, powszechnie stosowane w firmach prywatnych, cieszą się dużym powodzeniem. Popierają je i rozpowszechniają organizacje feministyczne i inne grupy kobiet dostrzegające długofalowy wymiar procesu formacyjnego.

Badania i bazy ekspertek – od diagnozy do współpracy

Pierwsze spotkanie Międzynarodowego Klubu Kobiet, zorganizowane w marcu 2018 roku w Warszawie, otworzyła prezentacja badania *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy*. Analizy podjęły się dwie politolożki, Agata Włodkowska-Bagan oraz Małgorzata Winiarczyk-Kossakowska. Polegała ona na zbadaniu z perspektywy płci stanu polskiej politologii na podstawie 45 indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z badaczkami pracującymi w tym obszarze. Wokół

przedstawionego raportu rozgorzała burzliwa dyskusja. Jednym z jej tematów była baza ekspertek sporządzona jako podsumowanie projektu.

Od jego zakończenia minęły dwa lata. Obecnie projekt, w tym stworzona w jego ramach baza ekspertek, żyje już własnym życiem, choć pozostaje niezmiennie pod koordynatorską opieką obu badaczek. Opieka ta polega m.in. na aktualizacji danych dostępnych na stronie <http://kobietywpolitologii.pl/baza/> oraz na zarządzaniu profilem projektu w mediach społecznościowych: <https://www.facebook.com/kobietywpolskiejpolitologii>.

Pozytywnie oceniając dwuletnie doświadczenie kontynuowania pracy po opublikowaniu raportu, Agata Włodkowska-Bagan pisze tak:

Najprzyjemniejszą stroną „opieki” jest reagowanie na zainteresowanie projektem, raportem oraz bazą ekspertek. Mobilizujące do dalszych działań są zaproszenia oraz udział w wydarzeniach i przedsięwzięciach dotyczących kobiet w nauce, ich współpracy oraz szeroko rozumianego równouprawnienia. Dla mnie, jako kobiety i politolożki, krzepiące jest kształtowanie się wspólnoty kobiet nauki, w tym zacieśnianie współpracy badaczek zajmujących się (naukowo i ekspercko) szeroko rozumianą problematyką politologiczną. Niezwykle cenny jest również udział we wspólnych inicjatywach, wspieranie się, wzajemne promowanie oraz budowanie sieci. Nie jest to efektem wyłącznie naszej pracy nad projektem. Jest to konsekwencja wielu czynników i inicjatyw, w tym także coraz bardziej żywiołowej aktywności kobiet w życiu publicznym w Polsce, w nauce i w sferze eksperckiej.

Doświadczenie to wskazuje, jak ważnym efektem realizacji tego typu projektów jest nawiązanie kontaktów pomiędzy jego uczestniczkami i adresatkami oraz ich dalsza współpraca. Jak wynika z relacji koordynatorek, dane umieszczone w raporcie wielokrotnie posłużyły już gronu naukowiec i ekspertek do podjęcia energicznych działań wynikających z braku tzw. *gender balance* na panelach konferencji naukowych, seminariów czy webinarów. W rezultacie część ośrodków naukowych i analitycznych zaczęła lepiej dobierać skład uczestników w dyskusjach i obradach.

Koordynatorki projektu, pytane o jego wymierne efekty, podkreślają znaczenie sporządzonej przez siebie bazy ekspertek. W tym sensie projekt spełnił oczekiwania i potrzeby środowiska polskich politolożek. Pozwolił im się lepiej poznać, policzyć oraz porównać doświadczenia. Uświadomił też, że ich sytuacje są w wielu aspektach podobne.

Nieco trudniejsza jest jednak odpowiedź na pytanie o praktyczne, wymierne liczbowo wykorzystanie bazy. Autorki raportu nie mają bowiem możliwości szczegółowej weryfikacji liczby wejść na stronę, co utrudnia ocenę zastosowania tego narzędzia. Pewna część odwiedzin może wynikać z chęci sprawdzenia poprawności umieszczonych w niej danych. Nierzadko bowiem osoby figurujące w bazie albo ich przełożeni zwracali się z prośbą do administratorów strony o aktualizację informacji wynikającą z awansu zawodowego danej naukowiec. W podobnej sprawie, tym razem polegającej na dopisaniu do listy, kontaktowały się badaczki z Polskiej Akademii Nauk, uczelni prywatnych oraz think tanków zajmujących się szeroko pojętą polityką.

Opracowana baza ekspertek staje się więc ważnym źródłem informacji o kobietach zajmujących się polską politologią i stosunkami międzynarodowymi. Niestety, z racji założeń projektu nie wszystkie badaczki mogą być do tej bazy dodane. Obejmuje on jedynie 22 polskie uczelnie publiczne organizujące studia na kierunkach: politologia, stosunki międzynarodowe, europeistyka, dziennikarstwo, polityka społeczna, bezpieczeństwo wewnętrzne, narodowe lub międzynarodowe. Nie uwzględnia zatem badaczek i ekspertek zatrudnionych w innych instytucjach, zarówno publicznych, jak i prywatnych.

Lista ułatwia organizatorom konferencji naukowych, seminariów i webinarów dotarcie do konkretnej osoby. Koordynatorki projektu, proszone o podanie nazwisk specjalistek w danej dziedzinie, zawsze odsyłają do utworzonej przez siebie bazy. Zdarzało się, że otrzymywały informację zwrotną w formie maila lub telefonu, że lista okazała się przydatna.

Czasami pośredniczyły też w nawiązaniu kontaktu z konkretną naukowczynią, którą chciano zaprosić do programu telewizyjnego. Za każdym razem zapraszana ekspertka wyrażała na to zgodę. Warto o tym wspomnieć w kontekście toczącej się dyskusji na temat zasadności udziału kobiet w programach publicystycznych jako komentatorek i znawczyń bieżących wydarzeń politycznych. Krążąca w mediach społecznościowych inicjatywa BINGO #gdziesiaekspertki w sposób prześmiewczy przedstawia argumentację stosowaną również w świecie nauki.

GDZIE SIĘ PODZIAŁY EKSPERTKI

BINGO

Liczę się kompetencje, nie płeć	Skoro zaproszono samych mężczyzn, to znaczy, że są kompetentni	Nie można wymuszać równości	Żadna kobieta się nigdy nie zgłosiła ze swoją opinią	Poprosiłem raz kobietę o komentarz i nic ciekawego nie powiedziała
Promowanie kobiet na siłę upokarza je	Trzeba mieć wiedzę, a nie wyręczać się parytetami	Akurat tym razem nie ma komentarzy kobiet	Nie w każdej sprawie ważna jest płeć	To i tak sfeminizowana branża
Gdyby kobietom zależało, zgłaszałyby się same	Kobiety sukcesu nie potrzebują równości	Wybieramy rozmówców pod kątem tematu, nie płci czy urody	Mężczyźni lepiej czują się w mediach	Kobiety wcale nie chcą być eksponowane
Pewnie sama byś chciała i dlatego tak walczysz	Kobiety chcą wyeliminować mężczyzn z debaty	Nie mam zamiaru na kobietę ekspertkę	Moja koleżanka mówi, że parytety ją obrażają	Kompetentna kobieta przebiję się bez taryfy ulgowej
Najpierw parytety, a potem co? Seksmisja?	Jakoś nie ma żadnej dyrektorki, sami dyrektorzy	Ale to nie jest artykuł o biżuterii ani podpaskach	Prześcieńcie być takie agresywne, to was zaproszą	Ja zrobiłam karierę bez żadnych parytetów

Treść:

Zofia Smetka-Leszczyńska,

Gocha Adamczyk,

Agata Romaniuk,

układ graficzny:

Aga Dadas

Odkąd istnieje baza *Kobiety w polskiej politologii*, brakiem „namiaru” na ekspertkę nie można się już tłumaczyć, przynajmniej w dziedzinie nauk o polityce. Kolejną inicjatywę tego rodzaju stanowią *ekspertki.org* – lista przygotowana przez Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego we współpracy z Fundacją Kobiet Nauki.

Sensu ani potrzeby istnienia baz ekspertek nie trzeba już nikomu udowadniać. Nieprzesądzona pozostaje natomiast ich struktura, zakres, organizacja, czas funkcjonowania. Przedmiotem dyskusji jest ciągle ich zasięg tematyczny, który może obejmować jedną precyzyjnie wyznaczoną dziedzinę nauki – albo wiele dziedzin, potraktowanych jednak mniej dokładnie. Tematem rozmów bywa też sposób sterowania zawartością bazy, którą mogą wypełniać i aktualizować tylko administratorzy – albo wszystkie zainteresowane osoby mające dostęp do panelu edycji. Problem stanowi wreszcie zapewnienie ciągłości trwania baz powstających często w ramach ograniczonych czasowo projektów z dokładnie wyliczonym budżetem.

W takim systemie trudno o rozwiązania długofalowe, które pozwoliłyby na stały monitoring i na właściwą promocję zawartości rejestru zbudowanego przecież sporym wysiłkiem. Stale powinien nad nim czuwać zespół dbający o jego stan techniczny i systematyczną aktualizację danych. Bo tylko takie narzędzia – łatwe w obsłudze, przejrzyste i aktualne w treści mają szansę stać się powszechnie znanym źródłem kontaktów do kobiet ekspertek, z którego korzystać będą nawet najmniej przekonani.

Podsumowanie

Każda zmiana społeczna czy polityczna wymaga w pierwszej kolejności – dobrej diagnozy. Świadome ograniczeń tej publikacji, starałyśmy się wskazać najbardziej zaniedbane obszary, które skutkują brakiem kobiet i ich sposobu widzenia świata w szeroko rozumianym życiu publicznym. Największe deficyty wykryłyśmy w dziedzinie polityki, mediów, organizacji miejsc pracy. Problemem bywają też wzajemne relacje między kobietami.

Dobra diagnoza to podstawa, ale na niej nie można poprzestać. Dlatego zebrałyśmy tu pomysły dotyczące przeprowadzenia koniecznych zmian w prawie, utartych praktykach działania i w nastawieniu do siebie nawzajem. Opisałyśmy już istniejące użyteczne narzędzia, jak badania czy bazy eksperckie, z których warto korzystać.

Z pozoru mogłoby się wydawać, że daleko odeszłyśmy od tematów międzynarodowych. Uważamy jednak, że zmiana dokonana na naszym polskim podwórku jest kluczem do ewentualnych zmian w definiowaniu i realizowaniu celów polityki zagranicznej.

I na koniec jeszcze wypowiedź Agaty Włodkowskiej-Bagan:

W trakcie kilkunastu lat pracy na uczelni większość z wymienionych przez politolożki trudności i stereotypów dotyczyła również mnie, najpierw jako doktorantki, a następnie wykładowczynie akademickiej ze stopniem doktora. W mniejszym stopniu odczuwam je, będąc samodzielną pracowniczką naukową ze stopniem doktora habilitowanego. Jest

to prawdopodobnie konsekwencją zdobytego doświadczenia, a także większej swobody w pracy naukowej, jaką uzyskałam wraz ze stopniem doktora habilitowanego. Większa swoboda to również wyzbycie się poczucia zależności od opinii potencjalnych recenzentów rozprawy habilitacyjnej. Hierarchia i feudalizm panujący na polskich uczelniach, a także obecne, szczególnie wśród starszego pokolenia profesorów, protekcyjne, a nawet seksistowskie podejście do kobiet nauki ową zależność i nierówność pogłębiają. To mężczyźni wciąż dominują bowiem wśród rektorów, prorektorów i dziekanów, to oni niejednokrotnie rozdzielają zadania, fundusze i funkcje. Rosnąca aktywność kobiet, w tym także kobiet nauki, i ich większy udział we władzach polskich uczelni (również na stanowiskach rektorek) daje nadzieje na pozytywne zmiany.

My tę nadzieję dzielimy i zapraszamy do lektury kolejnego rozdziału, który przedstawia badania nastawienia polskich studentek do ich przyszłego miejsca pracy i ich samooceny jako przyszłych pracownic i pracodawczyń.

NOWE POKOLENIE

KINGA ANNA GAJDA

Światło jest z nami. Od zawsze.
Gdybyśmy tylko mieli odwagę je dostrzec.
Gdybyśmy tylko mieli odwagę nim być.

Amanda Gorman, amerykańska poetka i aktywistka

Wprowadzenie

Jak słusznie podkreśla Michał Łuczewski, w młodych pokoleniach

zwykle upatrujemy szansę na odnowę [...], to młodzież ma być naszą przyszłością. Zwłaszcza w kryzysie widzimy w niej grupę, która pokaże drogę wyjścia¹.

Współczesne młode pokolenie, które ma być gwarantem zmian generacyjnych, kulturowych i światopoglądowych, najczęściej opisuje się jako pragmatyczne², niebojące się wyrażać własnej opinii, mające wysokie aspiracje dotyczące edukacji i pracy zawodowej. To tak zwane pokolenie „Z”, określane również jako pokolenie „C” (od słów: *connected, communicating, content-centric, computerized, community-oriented, always clicking*), czy *eGeneration, Gen Tech, Gen Wii, Net Gen, Digital Natives, Gen Next, Post Gen*³.

Pokolenie to charakteryzuje się pewnością siebie i poczuciem własnej wartości. Tworzą je osoby otwarte, które nierzadko sprzeciwiają się dyskryminacji i akceptują różnorodność, gdyż same składają się na bardzo zróżnicowaną grupę. Interesują się

1 M. Łuczewski, *Przeszłość i przyszłość młodego pokolenia*, [w:] idem (red.), *Portret młodego pokolenia*, Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2009, s. 5.

2 Należy podkreślić, że opis pokolenia nigdy nie jest wolny od generalizacji.

3 Za: A. Żarczyńska-Dobiesz, B. Chomątowska, *Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 350, 2014.

problemami społecznymi i często angażują się w ich rozwiązanie. Przede wszystkim zaś jest to generacja określana jako emancypacyjna. Szczególnie widoczna jest jej emancypacja informacyjna⁴.

Jest to również pokolenie, które nie zna świata bez komputera, telefonu, internetu czy mediów społecznościowych. Innymi słowy, nie wyobraża sobie życia bez nowych technologii. Jak zauważają sami przedstawiciele i przedstawicielki tej generacji w rozmowach przeprowadzonych w czasie pracy nad tym rozdziałem, to dzięki właśnie tym technologiom ich rówieśnicy i rówieśnice potrafią wyrazić swoje opinie, zwrócić uwagę na dany problem, wypunktować słabe i mocne strony współczesnej polityki. Uważają, że o zagadnieniach, które są kontrowersyjne lub sytuują się na pograniczu tabu, łatwiej im dyskutować w mediach społecznościowych. Wiedzą, że w ten sposób dotrą do większego grona odbiorców oraz wezmą udział w procesie kształtowania poglądów i przekonań swoich rówieśników.

Na różnych platformach internetowych łatwiej jest im odnaleźć osoby, które dzielą ich ogląd rzeczywistości i chcą wspólnie zmieniać świat. To media współkształtują ich aktywizm.

Pokolenie dzisiejszej młodzieży – zauważa Marcin Sińczuch – choć paradoksalnie odczuwa brak pokoleniowej więzi i deklaruje kłopoty tożsamościowe, to jednocześnie czuje się w olbrzymiej większości świetnie przystosowane do dorosłego życia⁵.

Równocześnie jest to pokolenie, które – jak wykazują badania – wyraża

niepokój o możliwość znalezienia zatrudnienia po ukończeniu studiów, szczególnie zgodnego z ich kwalifikacjami. Obawiają się, że będą musieli wyjechać w poszukiwaniu pracy za granicę. [...] Obawiają się również, że przyszli pracodawcy w relacjach z nimi będą posługiwać się krzywdzącymi stereotypami na temat młodych pokoleń, że w ich oczach zawsze będą „młodymi, niedoświadczonymi, z wygórowanymi oczekiwaniami”, bez względu na ich prawdziwe umiejętności oraz wiedzę⁶.

Od pracodawców wymagają szacunku i stworzenia im możliwości rozwoju oraz sprawiedliwego wynagrodzenia.

To odmienne podejście i specyficzne oczekiwania wobec rynku pracy reprezentowane przez pokolenie „C” jest bardzo interesujące w kontekście badań przeprowadzonych na użytek niniejszego rozdziału. Z rozmów z młodymi ludźmi i obserwacji ich zachowań widać wyraźnie, że są to osoby, dla których zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn, prawa człowieka, tolerancja – są czymś oczywistym, co nierzadko wpływa na ich decyzje osobiste oraz zawodowe. Należy jednak pamiętać, że wciąż istniejące w polskiej przestrzeni publicznej silne stereotypy dotyczące płci również kształtowały to młode pokolenie. Stąd tak istotne było dla nas zbadanie

4 Za: M. Sińczuch, *Strategie młodego pokolenia*, [w:] *Portret młodego pokolenia*, op.cit.

5 Ibidem, s. 26.

6 A. Żarczyńska-Dobiesz, B. Chomątowska, op.cit., s. 409–410.

oczekiwań młodych kobiet związanych z ich rozwojem zawodowym zgodnym z profilem wykształcenia.

Badanie oczekiwań młodych kobiet wobec rynku pracy

Na potrzeby niniejszego rozdziału i całej publikacji podjęliśmy się zbadań nastawienia i oczekiwań studentek kierunków związanych ze stosunkami międzykulturowymi, studiami europeistycznymi i politologicznymi wobec rynku pracy – z uwzględnieniem perspektywy płci. Badanie empiryczne przeprowadzone na polskich uczelniach składało się z trzech części. Pierwsza pozwoliła na ustalenie, na ile, według respondentek, jest respektowana zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Druga część skupiła się na zagadnieniach międzynarodowych, a zatem tych kwestiach i kompetencjach, które są ściśle związane z kierunkiem studiów respondentek. Trzecia dotyczyła tego, czy ankietowane czują się tak samo przygotowane do wejścia na rynek pracy jak ich koledzy.

Badanie miało charakter ilościowy z elementami jakościowego. Analiza ilościowa przeprowadzona została w oparciu o kwestionariusz skierowany do studentek ostatnich lat studiów licencjackich i uzupełniających magisterskich na kilku polskich państwowych uniwersytetach. Na zaproszenie do wypełnienia ankiety najliczniej odpowiadały studentki Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Warszawskiego oraz Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że spośród ankietowanych 50% uznało siebie za feministkę, 35,7% nie postrzegało siebie w ten sposób, a 14,3% nie potrafiło udzielić odpowiedzi na to pytanie. W trakcie analizy danych okazało się jednak, że ta zmienna nie wpłynęła istotnie na pozostałe wyniki badania. Świadczy to tylko o tym, że określenie *feministka* budzi nadal spreczne emocje również wśród przedstawicielek młodego pokolenia. Respondentki badania podkreślały, że wciąż wiele osób definiuje ten termin w sposób stereotypowy, postrzegając feministki jako wojujące samotne kobiety nienawidzące mężczyzn.

Zauważyły również, że ich pokolenie dokonuje rozróżnienia na *feministki* i *feminazistki* (*feminazis*). Ten drugi termin ma zdecydowanie pejoratywny wydźwięk i wyraża stanowisko przeciwne feminizmowi w ogóle lub feministkom – uznawanym za zbyt radykalne. Jest odbiciem przekonania, że feminizm nie dąży do równości płci, tylko próbuje wprowadzić dominację kobiet. Takie negatywne postrzeganie feministek powoduje, że niektóre ankietowane nadal wolą nie używać tego określenia i próbują zastąpić je innym, na przykład definiując siebie jako kobietę niezależną czy wyzwoloną, kobietę wierzącą w równouprawnienie.

Respondentki studiują na takich kierunkach, jak europeistyka, stosunki międzynarodowe, bezpieczeństwo narodowe i politologia. Kierunki te często mają interdyscyplinarny charakter, a ich celem jest przekazanie wiedzy o relacjach międzyludzkich i międzykulturowych. Wyrabiają umiejętność opisywania i diagnozowania świata z perspektywy nauk o polityce i administracji, kulturze i religii, ekonomii i finansach, prawa, socjologii oraz historii. Na tych kierunkach

bardzo istotne jest również kształcenie językowe. Tej interdyscyplinarnej czy wręcz transdyscyplinarnej edukacji często towarzyszy podnoszenie kompetencji miękkich w zakresie pracy w zespole (również wielokulturowym), nauka krytycznego myślenia czy autoprezentacji. Jej cechą wyróżniającą jest zarówno bardzo ogólne ukierunkowanie (absolwenci i absolwentki tych studiów mają szeroką wiedzę z różnych dziedzin nauk społecznych), jak i możliwość realizacji studiów specjalistycznych. Studenci i studentki mogą bowiem specjalizować się w tak szczegółowych zagadnieniach, jak bezpieczeństwo narodowe, negocjacje międzynarodowe czy metody komunikacji międzykulturowej.

Taki program daje absolwentom i absolwentkom pewną elastyczność na rynku pracy. Mogą pracować jako ekonomiści lub ekonomistki, analitycy lub analityczki, doradcy, doradczynie, politycy, polityczki itd. Osoby, które ukończyły powyższe kierunki, mogą starać się o zatrudnienie w urzędach, służbie dyplomatycznej, agencjach marketingowych, występować w roli ekspertów i ekspertek współpracujących z jednostkami badawczymi, think tankami czy mediami.

Przeprowadzone badanie miało na celu wykazanie, do jakiego stopnia ich kompetencje i wiedza są – wedle nich samych – kluczowym czynnikiem na rynku pracy, a na ile – ich zdaniem – równie istotna lub ważniejsza w procesie awansowania i budowania kariery zawodowej jest płeć. Pytania dotyczyły ich wyobrażeń względem polskiego rynku pracy. Równie istotnym zagadnieniem były oczekiwania studentek dotyczące zarówno pozycji kobiet na rynku pracy, jak i poziomu gratyfikacji ekonomicznej. Zbadano także indywidualne wybory i ocenę ograniczeń lub ich braku wynikających z płci.

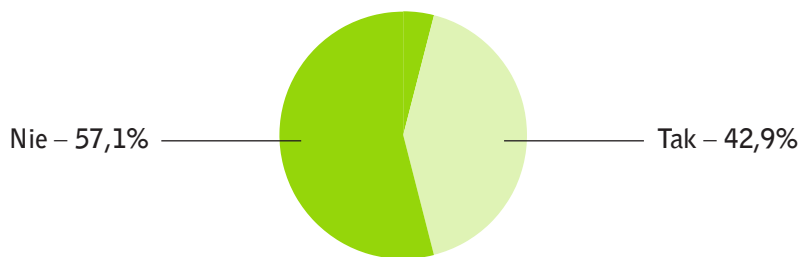
Badania jakościowe mające pozwolić na doprecyzowanie i zidentyfikowanie źródeł poglądów respondentek – z racji panującej w 2020 roku pandemii Covid-19 – wykluczały zastosowanie techniki pogłębionych wywiadów narracyjnych. Ponieważ nie można było odbyć indywidualnych spotkań z respondentkami, przeprowadzono rozmowy uzupełniające online.

Badanie ankietowe metodą CAWI (z wykorzystaniem kwestionariusza internetowego) składało się z trzynastu pytań oraz metryczki demograficznej. W części merytorycznej zastosowano pytania zamknięte jedno- lub wielokrotnego wyboru oraz pytania otwarte. Tych ostatnich było najwięcej, ponieważ zależało nam na poznaniu opinii studentek i przyjętego przez nie sposobu argumentacji.

Badanie wykazało, że zdania studentek na temat równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy są bardzo podzielone. Niewiele poniżej połowy ankietowanych stwierdziło, że na rynku pracy będzie miała te same szanse na start co mężczyźni.

Czy wydaje Ci się, że jako kobieta będziesz miała te same szanse startu na rynku pracy co mężczyźni?

Źródło: Badanie własne



Respondentki były zdania, że najważniejsze są kompetencje, umiejętności, „wystarczająco dobre CV” oraz chęć pracy – i to właśnie te elementy, a nie płeć, decydują o możliwości rozpoczęcia kariery zawodowej. Powołując się na unijne dyrektywy i traktaty, między innymi artykuł 157 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*, czyli zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, stwierdziły, że wierzą, że Polska jako państwo członkowskie UE respektuje zasadę równości kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i warunków pracy. Przyznały również, że liczą na to, że w Polsce monitoruje się stosowanie powyższej reguły oraz obserwuje, czy pracodawcy promują zasady równości płci.

Jako najważniejszy czynnik determinujący ich szanse na podjęcie pracy i rozwój osobisty wymieniały pewne subiektywne ograniczenia. Podkreślały przy tym rolę, jaką ich zdaniem pełni wiara w siebie. Mając silne przekonanie o własnej wartości, studentki wysoko oceniały swoje kompetencje i swoją przebojowość.

Po to studiuję dwa kierunki, robię dodatkowe rzeczy, żeby mieć jak najlepsze kwalifikacje i jak najlepsze CV. To powinno być dzisiaj najważniejsze – to, jaką mam wiedzę i możliwości, a nie to, czy jestem kobietą. Oczywiście wierzę, że mam szanse zrobienia kariery, bo wierzę w siebie.

Wydaje mi się, że w dzisiejszych czasach najważniejsze na rynku pracy są kompetencje oraz umiejętności. Staram się kształcić w różnych dziedzinach i nieustannie się rozwijać. Jestem również pewna siebie, potrafię zabrać głos i bronić swoich racji. Dlatego myślę, że nie ma powodu, dla którego moja sytuacja na rynku pracy miałaby być gorsza ze względu na moją płeć.

Niektóre badane przyznawały, że równość szans na rynku pracy zależy od dziedziny i profilu zatrudnienia – w zawodach sfeminizowanych, najczęściej niższego szczebla, kobietom łatwiej uzyskać etat. Dużo trudniejszy jest start w branżach zmaskulinizowanych i na stanowiskach decyzyjnych. Zaliczyły do nich politykę.

Mam wrażenie, że start w polityce dla kobiet jest utrudniony przez dominację (liczebną) mężczyzn – nie są one brane na poważnie i zazwyczaj trafiają do mniej znaczących na arenie państwowej partii.

Spośród ankietowanych 58% osób niewierzących w równy start kobiet i mężczyzn na rynku pracy zwracało uwagę na to, że kobieta jest w naszym kraju postrzegana stereotypowo jako słabsza fizycznie i mniej zdolna. Zauważały również, że pracodawcy niechętnie zatrudniają młode kobiety, obawiając się, że zajdą w ciążę.

Jeśli chodzi o pracę w służbach, to szanse na pracę kobiet są niższe, albo otrzymujemy stanowiska logistyczno-biurowe.

Kobiety często traktuje się, jakby były głupsze od mężczyzn i nie potrafiły sobie poradzić z niektórymi zadaniami.

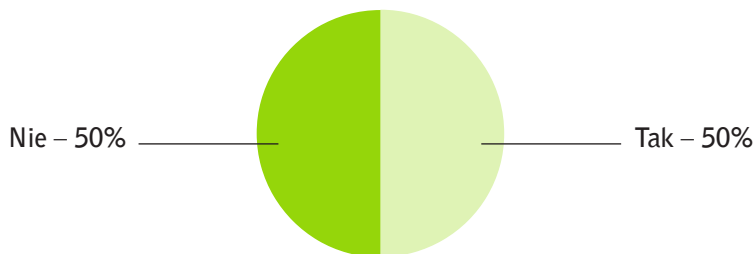
Myślę, że mężczyźni są postrzegani jako lepsi liderzy.

Jeszcze bardziej zróżnicowane odpowiedzi respondentek dotyczyły tematu równości szans kobiet i mężczyzn w robieniu kariery.

Wykres 2.

Czy wydaje Ci się, że jako kobieta będziesz miała te same szanse na zrobienie kariery co mężczyźni?

Źródło: Badanie własne



W tym wypadku respondentki uzasadniały swoje poglądy bardzo podobnie jak przy pierwszym pytaniu. Te, które udzieliły pozytywnej odpowiedzi, kładły nacisk na wytyczne unijne, a także wiarę w swoje możliwości oraz zdobyte kompetencje i wiedzę. Ich wypowiedzi wydawały się najbardziej budujące. Inne respondentki, mimo udzielenia odpowiedzi twierdzącej, powołały się na czynniki drugorzędne, takie jak wiek, wygląd czy trud włożony w awansowanie. Te badane uważały, że większe szanse na awans mają kobiety uznawane stereotypowo za ładne.

Niektóre podkreślały, że, mimo równych szans, kobieta musi być bardziej zdesperowana i bezwzględna. Powinna też pracować o wiele więcej niż mężczyzna. Innymi słowy, ma nieustannie udowadniać, że podnosi swoje kompetencje i uzupełnia wiedzę, a także wykazywać się zdolnościami przywódczymi. Zwróciły również

uwagę na to, że szanse na karierę zależą od wieku kobiety. W tym przypadku jednak zdania również były podzielone. Część badanych uznała, że młode dziewczyny ze względu na fakt zakładania rodziny mają gorsze perspektywy na rynku pracy, podczas gdy inne twierdziły, że im kobieta dojrzała, tym jej szanse są mniejsze.

Tak, wystarczy dobrze pokierować swoim życiem, żeby mieć jak najlepsze kwalifikacje.

Jestem świadoma mojej wartości i moich zalet. Jeśli będę pracowała nad swoimi atutami i będę je w stanie zaprezentować, to szanse na „wybicie się” są wyrównane.

Jak odpowiadałam w poprzednim pytaniu, to, czy zrobię karierę, zależy tylko ode mnie. Jak będę stać w miejscu i tupać nóżką, twierdząc, że nie mogę zrobić kariery, bo jestem kobietą, to walka przegrana. Czy ktoś robi karierę, zależy wyłącznie od niego, od jego podejścia, tego, co ma w głowie, i jego możliwości. I płeć do tego nie ma nic wspólnego. Silne kobiety rodzą się wtedy, gdy jest ciężko i mogą wszystko pogodzić, w tym również założyć rodzinę.

Rozwijanie się w dziedzinach związanych ze stosunkami międzynarodowymi oraz dyplomacją to moje marzenie. W tym celu staram się zdobywać wiedzę oraz umiejętności praktyczne. Uważam, że jeżeli będę dysponować dużą wiedzą oraz będę kompetentna, by wykonywać moją przyszłą pracę, jak najbardziej mam szansę zrobić karierę. Sądzę, że moja płeć nie ma w tym kontekście decydującego znaczenia.

Żyjemy w takich czasach, że aby odnieść sukces jako kobieta, trzeba doskonale wpisywać się w kanon piękna wyznaczony przez społeczeństwo.

Niektóre respondentki podkreślały, że szanse zrobienia kariery przez kobiety uzależnione są od sektora działalności. Utrzymywały, że łatwiej jest im awansować w sektorze prywatnym, otwartym i progresywnym niż w instytucjach publicznych. Ankietowane, które uznały, że kobiety nie mają tych samych szans na zrobienie kariery co mężczyźni, ponownie powołały się na cechy tradycyjnie przypisywane każdej z płci. Mężczyzna jako posiadacz atrybutów „męskich” jest z tego punktu widzenia osobą mającą umiejętności przywódcze, zdolną do racjonalnego myślenia, kierującą się obiektywizmem, wolną od emocji w procesie rozwiązywania konfliktów.

Respondentki zauważały również, że kobiety bardzo często łączą obowiązki zawodowe z domowymi, przede wszystkim opieką nad dziećmi lub starszymi członkami rodziny. Dlatego, ich zdaniem, nie mogą poświęcić równie dużo, co mężczyźni, czasu na pracę, a jeśli podejmą taką próbę, nie poradzą sobie z pogodzeniem tych dwóch funkcji.

Wciąż, jeżeli chodzi o karierę, chętniej obsadza się mężczyzn na kierowniczych stanowiskach i uznaje się ich za liderów.

Dalej funkcjonuje przekonanie, że wysokie stanowiska mogą piastować tylko mężczyźni.

Główną przeszkodą może okazać się konieczność „wycofania się” z pracy na jakiś czas, jeśli zdecydowałabym się posiadać dzieci.

Uwagi respondentek współbrzmia z wynikami wielu badań prowadzonych na polskim rynku pracy. Dla przykładu, również autorzy raportu przygotowanego przez Instytut Analiz Rynku Pracy twierdzą, że to właśnie stereotypy są najczęstszym powodem dyskryminacji kobiet. W myśl tych tradycyjnych i uproszczonych przekonań kobietom przypisuje się nadwrażliwość, kłótniowość, chimeryczność i postrzega je głównie przez pryzmat macierzyństwa. Dlatego spotykają się z utrudnieniami już na samym etapie podjęcia pracy, a następnie są pomijane przy awansach.

Ponadto stereotypy w postrzeganiu płci powodują nierówności płacowe i ograniczają kobietom – często traktowanym jako mające mniejszy potencjał i niższe kompetencje – dostęp do szkoleń⁷. Innym, równie istotnym powodem istnienia nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy jest niska samoocena kobiet⁸. Odpowiedzi respondentek naszego badania dowodzą, że czynnik ten ma istotne znaczenie. Jednak w przeciwieństwie do innych badań, w ankietowanej grupie wysoką samoocenę i wiarę w swoje kompetencje zaprezentowała aż połowa respondentek. Co ważniejsze, cechy te same ankietowane uważają za konieczny element udanego wejścia na rynek pracy i ambitnego planowania własnej kariery.

Liczne badania dowodzą, że w Polsce i szerzej w Europie, karierę szybciej i częściej robią nadal mężczyźni. Z dostępnych raportów widać wyraźnie, że wielu pracodawców nie przestrzega zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia. Szacuje się, że w naszym kraju kobiety stanowią tylko od 6 do 30% wyższej kadry kierowniczej. Górny odsetek dotyczy przede wszystkim prywatnego biznesu. Badanie *Women in Business* prowadzone przez firmę Grant Thornton wykazało, że kobiety zajmują 34% stanowisk menedżerskich⁹. Jednak wciąż relatywnie niewiele jest kobiet pełniących najwyższe funkcje w biznesie – prezesek czy dyrektorek zarządzających.

Aż 79% ankietowanych akceptuje kobiety na stanowisku kierowniczym i chciałoby być podwładną kobiety. Dla tych osób płeć zwierzchnika nie ma znaczenia.

7 Instytut Analiz Rynku Pracy, *Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*, 2020, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-Analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzenia_8_05_2020_2.pdf (dostęp 30.11.2020).

8 Hays Poland, *Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność*, 2019, https://cloud.email.hays.com/PL_Kobiety2019 (dostęp 1.12.2020).

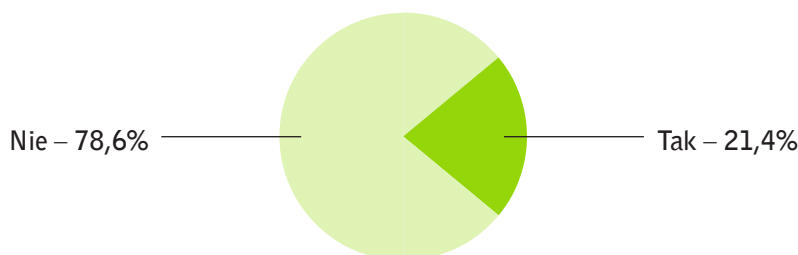
9 Zob. Raport *Women in Business*, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2018/03/Grant-Thornton-Women-in-business-2018-Embargo-8-March-web.pdf>; raport *Women in the Boardroom: A Global Perspective* dostępny: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/kobiety-w-biznesie/articles/kobiety-w-zarzadach-raport.html>; raporty fundacji Lider Biznesu dostępne na stronie <https://www.fundacjaliderekbiznesu.pl/s/raporty-raporty/>; publikacja *Kobiety na stanowisku kierowniczym w sektorze publicznym. Sytuacja zawodowa i rodzinna*, red. B. Balcerzak-Paradowska, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego and Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2014 https://www.cpsdialog.gov.pl/images/KWARTALNIKI/Kobiety_na_stanowisku.pdf (dostęp 1.12.2020).

Uważają, że najważniejszy jest charakter szefa lub szefowej i jego lub jej sposób zarządzania.

Wykres 3.

Czy Twoim zdaniem istnieje różnica pomiędzy tym, czy na stanowisku kierowniczym jest zatrudniona kobieta czy mężczyzna?

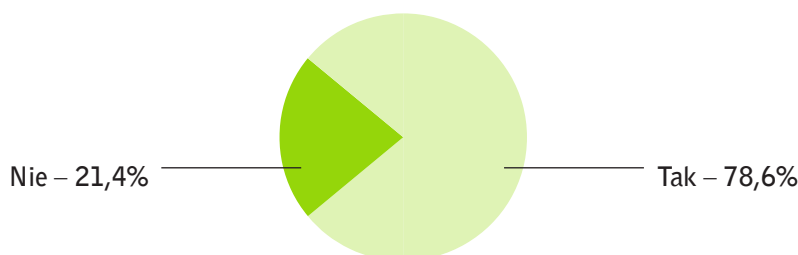
Źródło: Badanie własne



Wykres 4.

Czy chciałabyś, żeby Twoją szefową była kobieta?

Źródło: Badanie własne



W kilku wypowiedziach pojawiła się sugestia, że skoro kobietom łatwiej pracuje się z kobietami, powinny się wykazywać solidarnością i dążyć przede wszystkim do zatrudniania przedstawicielek swojej płci oraz ułatwiania im dróg awansu. W kilku wypadkach respondenci zwróciły uwagę na stereotypowe przypisywanie danych cech do określonej płci. Podkreślały zarazem empatyczność i opiekuńczość kobiet, które czynią je dobrymi szefowymi traktującymi po maczynemu swoich podwładnych i swoje podwładne.

W wielu wypowiedziach zarzucano kobietom brak solidarności. Pojawiły się obserwacje mówiące o tym, że kobieta na stanowisku kierowniczym gorzej traktuje swoje pracownice niż pracowników. Konstatowano przy tym, że najczęściej musi ona pokonać więcej trudności oraz stawiać czoło praktykom dyskryminacyjnym, także płacowym. Niekiedy postrzega się kobietę szefową jako osobę bardziej stanowczą, zaborczą, krytyczną, a więc trudniejszą do współpracy niż mężczyzna – szef.

Odpowiem, że nie wiem. Ja nie uważam, że mogę na to pytanie odpowiedzieć. Jestem kobietą i wierzę w równouprawnienie, i ocenianie poprzez płeć w taki sposób jest według mnie krzywdzące. Ja wolę oceniać, jak mam człowieka i widzę, kim jest. Mnie wystarczy, żeby szef był dobrym człowiekiem, może to być kobieta, jak i mężczyzna.

Z własnego doświadczenia: łatwiej mi jest się dogadać z szefową kobietą.

Kobiety są bardziej empatyczne.

Płeć osoby będącej moim przełożonym jest mi obojętna, znaczenie ma dla mnie to, jak ta osoba traktuje swoich pracowników oraz jakie ma kompetencje.

Zawsze cieszy mnie, kiedy widzę kobiety na stanowiskach kierowniczych.

Jest dla mnie to bez różnicy, bo człowiek to człowiek.

Nie wiem, to zależy. Jeśli to osoba dobra, to czemu nie. Jeśli nie... to odpowiedź na 100% brzmi: nie. Ja pragnę, żeby mój pracodawca był uczciwy i [był] człowiekiem, jak na człowieka przystało.

Dla mnie nie ma [różnicy]. Chociaż w wiele razy spotkałam się z opiniami, że to [raczej] kobiety kierowniczkę robią piekło kobietom pracującym niż mężczyźni. Pamiętam, że w gimnazjum miałam dyrektora, a w liceum Panią dyrektorkę. Muszę powiedzieć, że Pan dyrektor był dużo lepszy i miłszy. Pani dyrektor wprowadzała same ograniczenia, same kary, stosowała same zakazy i wszyscy tęsknili za poprzednim dyrektorem.

Nie ma różnicy. Chociaż częstym zjawiskiem jest to, [że] kiedy kobiety dorwą się do władzy, mszczą się na kobietach, lecząc swoje kompleksy. Wiedzą, że mężczyznom nic nie zrobią, ewentualnie ich zwolnią. Tak myślę, że nie ma dla mnie różnicy, jeśli to [by] była kobieta czy mężczyzna, jeśli ta osoba jest dobra i uczciwa. W sumie mam dystans, bo najwięcej *bullying* doświadczyłam ze strony dziewczyn.

Gdy już dojdzie się do stanowiska kierowniczego, mam wrażenie, że większość przeszkód została pokonana. Teraz zostaje tylko walka o brak dyskryminacji, na przykład płac.

Wydaje mi się, że kobieta jest bardziej narażona na to, że będzie postrzegana jako *bossy*, kiedy tak samo zachowujący się mężczyzna jest oceniany jako profesjonalny.

Respondentki, które odpowiadały, że płeć kierownika czy dyrektora jest dla nich ważna i nie chciałyby mieć nad sobą szefowej kobiety, odwoływały się przede wszystkim do stereotypów dotyczących płci mózgu. Wśród cech uznawanych za męskie wymieniały wrodzone talenty zarządcze, odmawiając w tym względzie profesjonalizmu kobietom. Przypisywały im chwiejność decyzyjną, kłótniowość, plotkowanie, niestabilność emocjonalną, nieumiejętność dokonywania obiektywnej oceny.

Kobiety i mężczyźni różnią się od siebie przez, między innymi, budowę mózgu. Mężczyźni częściej wykazują postawę lidera, są bardziej stanowczy, surowi. Kobiety są bardziej empatyczne i wolą pracować w zespole (mówię tutaj w dużym uogólnieniu, gdyż każdy człowiek jest inny).

Mężczyźni są uważani za bardziej wartościowych pracowników.

Kobiety są mniej konkretne, mają swoje „humory”.

Nieco poniżej 2/3 respondentek twierdzi, że chciałyby piastować funkcje kierownicze. Na strukturze odpowiedzi udzielonych na to pytanie zaważyła przede wszystkim samoocena studentek, ich cechy charakteru i kompetencje. Osoby, które w swoim przekonaniu mają zdolności przywódcze, podkreślały, że chcą mieć wpływ na atmosferę i tempo pracy oraz podział obowiązków w zespole. Uważały też, że wykazują się umiejętnościami negocjacyjnymi i komunikacyjnymi, nie boją się wyzwań, potrafią kierować grupą, szybko podejmować decyzje również pod presją, radzą sobie ze stresem. Twierdząc, że dysponują talentami organizatorskimi, wyraziły zainteresowanie szybkim awansem zawodowym i zajmowaniem wyższych pozycji w hierarchii stanowisk.

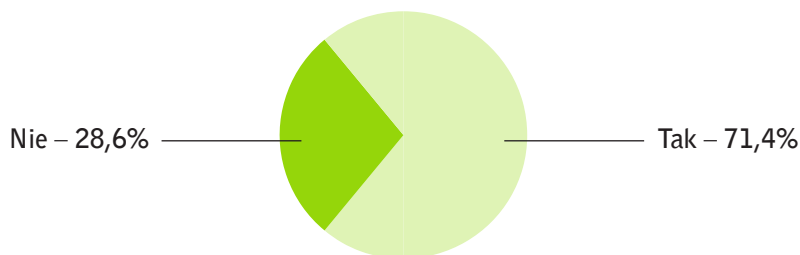
Natomiast ankietowane, które – w swojej opinii – nie czują się z natury liderkami, wolą raczej współpracować i wykonywać polecenia niż przydzielać zadania. Uważają, że niezbyt dobrze radzą sobie w pracy pod presją czasu i odpowiedzialności. Sądzą, że nie nadają się na stanowisko kierownicze i nie będą do niego aspirować.

Zresztą na tego rodzaju plany wpływa także przyjęta przez daną osobę definicja spełnienia zawodowego. Przesądza ona o wyborze pomiędzy specjalizacją zawodową a wspinaniem się po szczeblach struktury kierowniczej. Pierwsza możliwość daje pracownikowi szanse rozwoju w wybranej dziedzinie, druga – udział w podejmowaniu decyzji.

Wierzę, że bycie liderem ogranicza pole manewru w wielu sprawach. Lepiej być niżej, a więcej robić. Przecież niby ci liderzy, którzy są głowami państwa, to tylko takie twarze. A naprawdę to rządzą ludzie, którzy są za nimi i to oni mają faktyczną władzę.

Spełnienie zawodowe jest dla mnie istotne i myślę, że zdobycie stanowiska kierowniczego pozwoliłoby mi je osiągnąć.

Odpowiedzi respondentek potwierdzają opinie wielu feministycznie zorientowanych badaczek, które dowodzą, że kobiety, podejmując decyzje dotyczące udziału w panelu eksperckim, debacie czy podczas starań o awans zawodowy, kierują się z reguły zaniżoną oceną swoich możliwości i kompetencji. Powoli zachodzą jednak pewne zmiany w sposobie, w jaki myślą o swoich kwalifikacjach profesjonalnych. Coraz częściej dają przykład kobiecej przebojowości, zwłaszcza w świecie polityki i mediów, w którym stają się bardziej widoczne, coraz pewniejsze siebie i swoich poglądów. Zaczynają się też wypowiadać w kwestiach, w których nie czują się ekspertkami.



Kolejna część badania dotyczyła reprezentacji kobiet na stanowiskach związanych z polityką zagraniczną, a zatem w specjalnościach, w których kształcą się badane studentki. Według raportu przygotowanego przez Instytut Spraw Publicznych sfera spraw i stosunków międzynarodowych wciąż jest w dużym stopniu zmaskulinizowana¹⁰. Najwięcej kobiet specjalistek w tej dziedzinie działa w środowisku eksperckim – pracują na uczelniach lub w think tankach, najmniej – w dyplomacji i na stanowiskach ambasaderek.

Liczba kobiet zatrudnionych w obszarze polityki zagranicznej jest różna w rozmaitych jej domenach i działach, ale wciąż stosunkowo mała. Nawet kobiety, które pozytywnie oceniają swoje miejsce pracy, skarżą się na lekceważenie i dyskryminację, głównie ze strony mężczyzn w starszym wieku. Mają poczucie, że choć niejednokrotnie pracują dużo ciężiej od swoich kolegów, nie przekłada się to ani na ich możliwości decyzyjne, ani na poziom zarobków. Jednocześnie przyznają, że często rezygnują z ubiegania się o wyższe funkcje ze względu na trudność pogodzenia pracy zawodowej na wysokim stanowisku z obowiązkami rodzinnymi. Zauważają jednak postęp w realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz na dokonującą się zmianę pokoleniową.

Podobną opinię wyraziły respondentki niniejszego badania, w którym zgodnie uznały, że kobieta tak samo jak mężczyzna może profesjonalnie i kompetentnie reprezentować swój kraj na arenie międzynarodowej. Dla zdecydowanej większości ankietowanych kobiety pracujące w polityce i dyplomacji są źródłem inspiracji zawodowej. Studentki wymieniały wiele różnych nazwisk działaczek i polityczek, które osiągnęły sukces: Angelę Merkel, Marine Le Pen, Martę Lempart, Zuzanę Čaputovą, Michelle Obamę, Jacindę Ardern, Ursulę von der Leyen, Aleksandrię Ocassio-Cortez, Katrín Jakobsdóttir, Chrystię Freeland, Sheryl Sandberg, Sylwii Spurek. I choć stanowią one dla respondentek badania ważne wzorce do naśladowania, nie poprawiają

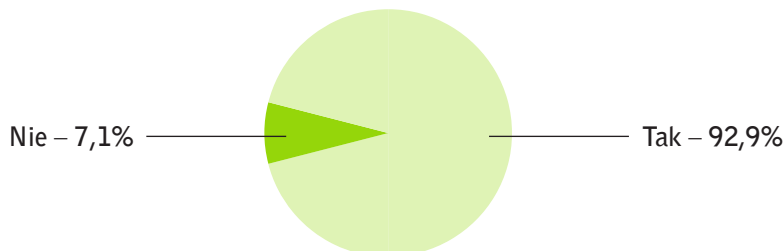
10 A. Łada, M. Druciarek, *U wiosel i za sterem. Kobiety w polskiej polityce zagranicznej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2019, <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/u-wiosel-i-za-sterem-kobiety-w-polskiej-polityce-zagranicznej> (dostęp 1.12.2020).

sytuacji kobiet w polityce, jeśli zmiana nie ulegną stereotypowe i dyskryminujące przekonania obywateli. A narzędziem zmian w tej dziedzinie jest edukacja.

Wykres 6.

Czy kobiety są dla Ciebie źródłem inspiracji zawodowej?

Źródło: Badanie własne

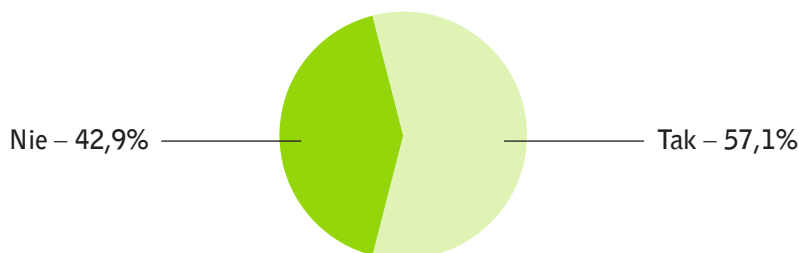


Jeśli chodzi o prawa kobiet, to powinny się zaczynać od prawa do edukacji, w tym do edukacji seksualnej, prawa do zdrowia i wiedzy medycznej, prawa do antykoncepcji, a na tym strajku mało kto o tym wspomina. [...] Wiedza jest kluczem do szczęśliwego i do spokojnego życia. Tymczasem politycy zamiast zmieniać świat, myślą o swoim dobrobycie, bez względu na to, czy należą do partii prawicowej, czy lewicowej. [...] Rewolucja jest kobietą logiczną i myślącą, która wysłucha wszystkich, w tym tych też, którzy są naprzeciwko. [...] Kobieta inteligentna, uczuciowa, która umie walczyć o swoje prawa argumentami, poszerzać swoją wiedzę w wielu dziedzinach, wysłucha każdego, zbierze informacje, nie kieruje się ideologiami i interesem. Uważam siebie za dziewczynę, która walczy o prawa kobiet, ale zarówno o prawa mężczyzn, kiedy ich prawa też są łamane, im też się należy jak najlepsze życie.

Wykres 7.

Czy w czasie studiów miałas okazję poznać perspektywę feministyczną w badaniach społecznych (socjologia, politologia, stosunki międzynarodowe, europeistyka, studia regionalne i inne)?

Źródło: Badanie własne

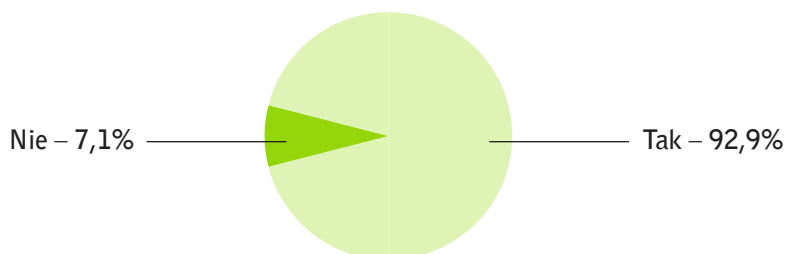


Choć zdecydowana większość respondentek uznała, że ich wiedza o prawodawstwie i dyrektywach dotyczących zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn jest duża, jednak tylko nieco więcej niż połowa z nich zetknęła się w czasie studiów z kobiecą i feministyczną perspektywą w badaniach społecznych. Wchodziła ona w zakres niektórych przedmiotów fakultatywnych, pojawiała się na pojedynczych zajęciach, odnosiły się do niej lakoniczne wzmianki prowadzących. Studentki oceniły negatywnie taki brak programowy. Ponad 90% ankietowanych stwierdziło, że w programie studiów perspektywa ta powinna być uwzględniona w dużo większym stopniu.

Wykres 8.

Czy Twoim zdaniem taka perspektywa powinna być uwzględniana w programie studiów na Twoim kierunku?

Źródło: Badanie własne

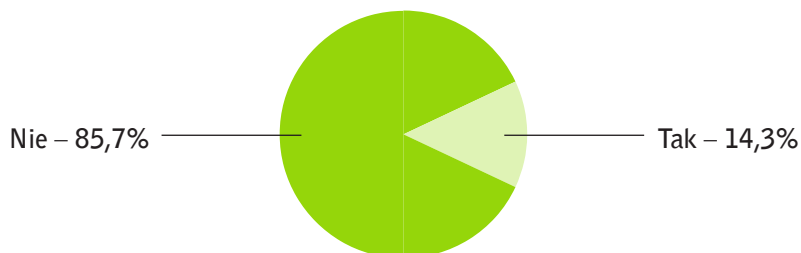


Zdecydowana większość respondentek uznała, że w dziedzinach związanych ze studiami europeistycznymi, politologicznymi, stosunkami międzynarodowymi i bezpieczeństwem narodowym nie dostrzegają żadnych ograniczeń ze względu na płeć, które uniemożliwiałyby im pracę zgodną z kierunkiem wykształcenia. Ponad 90% ankietowanych uważa, że są przygotowane do wykonywania pracy zawodowej tak samo dobrze jak ich koledzy. Mimo to dostrzegają także, że w dyskursie publicznym ekspertki zajmujące się sprawami międzynarodowymi nie są obecne na równi z mężczyznami.

Wykres 9.

Czy w dziedzinie, którą studiujesz obecnie, są jakieś ograniczenia dla kobiet, które powodują, że nie powinny one wykonywać niektórych prac?

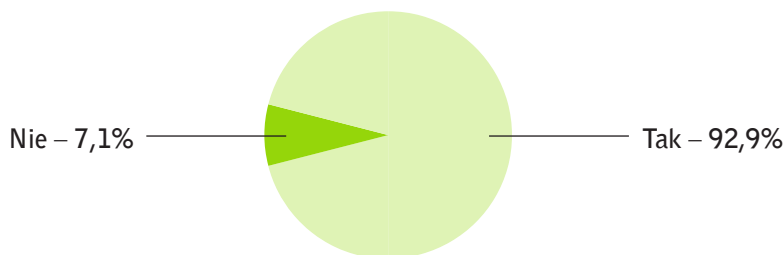
Źródło: Badanie własne



Wykres 10.

Czy Twoje studia przygotowały Cię do pracy zawodowej w takim samym stopniu jak Twoich kolegów?

Źródło: Badanie własne



Podsumowanie

Reasumując, przeprowadzone przez nas badanie wykazało, że młode kobiety studiujące obecnie na kierunkach umożliwiających im pracę w sektorze polityki zagranicznej potrafią obiektywnie ocenić swoje kompetencje, możliwości i ograniczenia, które determinują ich wybory zawodowe. Czują się przygotowane do podjęcia pracy, decydowania o polityce krajowej i zagranicznej oraz reprezentowania swojego kraju na arenie międzynarodowej.

Ich wiara w siebie i potrzeba realizacji zawodowej są bardzo budujące. To dowód na dokonującą się zmianę pokoleniową. Młode, wykształcone i świadome siebie kobiety mają coraz większe poczucie własnej wartości, co sprawia, że nie zamierzają zrezygnować z rozwoju ani kariery. Jednocześnie studentki zdają sobie sprawę z tego, jak bardzo na ich pozycję w zawodzie mogą wpłynąć stereotypowe przekonania o mniejszej dyspozycyjności i skuteczności kobiet. Wiedzą i widzą, że prowadzą one do dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Odpowiedzi studentek świadczą też o tym, że dużo łatwiej zmienić ustawodawstwo, wprowadzić zakaz dyskryminacji i zadekretować zasady równego traktowania, a o wiele trudniej jest pokonać utrwalone kulturowo wyobrażenia i uprzedzenia. Potwierdzają to wyniki innych badań społecznych. Jedyną drogą prowadzącą do prawdziwej równości jest zmiana systemu edukacji. Nowoczesny proces nauczania powinien kształtować postawy akceptacji, tolerancji, szacunku dla wszystkich. Ta oczywista prawda i potrzeba w dzisiejszej Polsce wciąż pozostaje rekomendacją.

ZAMIAST REKOMENDACJI

MAŁGORZATA KOPKA-PIĄTEK, IWONA REICHARDT

1. System do zmiany

Społeczeństwo, które pomija głos i perspektywę połowy swojego składu, wymaga dogłębnej zmiany. Powinna się ona dokonać w relacjach międzyludzkich, w edukacji, w ekonomii i w polityce – na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach. niesprawiedliwy i nieefektywny system, w którym władza stanowi przede wszystkim źródło prestiżu i pole walki, a nie zespołowo podejmowany wysiłek na rzecz innych, czeka gruntowna przebudowa.

Zdajemy sobie sprawę, że zmiana społeczna nie dzieje się od razu, nie następuje z dnia na dzień. Jest procesem, który trwa i zajmuje czas. Dlatego tak bardzo zależy nam na tym, aby przekształcenia, które już są widoczne, były w Polsce kontynuowane i nabierały coraz większego tempa. Tylko dzięki temu będziemy mogli dorównać kroku tym państwom i społeczeństwom, w których patriarchyat odchodzi w niepamięć, a feministyczna polityka zagraniczna jest elementem oficjalnej polityki rządu.

2. Płeć ma znaczenie

Choć ciągle słyszymy, że w życiu zawodowym i praktyce społecznej liczą się kompetencje, a nie płeć, to przykładów podważających takie uspokajające stwierdzenia jest aż nadto. Nikt nikogo nie namawia do zmiany płci. Namawiamy za to do pozbycia się „płciowej ślepoty”, czyli takiego sposobu patrzenia na rzeczywistość, który uparcie ignoruje jej dyskryminacyjny charakter. Chcemy też, aby żadna kobieta nie wstydziała się powiedzieć o sobie, że jest feministką, a żaden mężczyzna nie cofał przed zaprezentowaniem się jako feminista. Czas najwyższy odczarować to pojęcie, podobnie jak i termin „gender”, który odnosi się do koncepcji płci społeczno-kulturowej, od dawna ugruntowanej w naukach społecznych.

3. Sama zmiana pokoleniowa nie wystarczy

Wiemy, że młode pokolenie ma własne potrzeby i oczekiwania i że wkrótce swoje otoczenie instytucjonalne i społeczne będzie kształtować zupełnie inaczej. Tymczasem kluczowe decyzje w tej dziedzinie podejmuje dziś generacja z większym stażem i doświadczeniem, zakorzeniona w przeszłości. Dobrze byłoby, gdyby przekazanie pałeczki odbyło się w atmosferze szacunku, a dzisiejsi liderzy i liderki już teraz dopuszczali do głosu swoich następców i następczynie oraz respektowali ich dążenia.

Nie bójmy się wspólnych działań. Pokażmy światu, że każda z nas, bez względu na to, czy jest na początku, w środku, czy pod koniec swojej zawodowej ścieżki, będzie wspierać inne kobiety. Ich sukces jest jej sukcesem, a każda dyskryminacja jest porażką nas wszystkich.

4. Dobre przykłady i nowe wzorce

Bądź sobą! Możesz zostać, kim tylko zechcesz! Idź za marzeniami! Podążaj za dobrym przykładem! Im więcej wokół nas kobiet spełniających się w różnych zawodach, na wysokich stanowiskach, cieszących się społecznym uznaniem, tym więcej wsparcia mogą otrzymać od nich młodsze siostry i koleżanki. Tylko w takiej atmosferze marzenia o karierze kosmonautki czy prezydentki, dziś mało realne, mogą się stać faktycznym planem. Pozwólmy młodszym uczyć się na naszych błędach, żeby nie wywahały już otwartych drzwi. Każda z nas może być pierwsza, ale nigdy nie powinna być ostatnia.

5. Człowiek i planeta w centrum

Feministyczna polityka zagraniczna to polityka, której centrum stanowi człowiek. To zmiana paradygmatu. Dawna polityka kierująca się przede wszystkim interesem państwa i jego racją stanu powinna ustąpić na rzecz działań skupionych wokół potrzeb człowieka – jednostki i wspólnoty. W czasach kryzysu klimatycznego na podobną uwagę zasługuje też nasza planeta. Jako wspólne dobro wszystkich ludzi, kobiet i mężczyzn, wymaga naszych wspólnych decyzji i działań na rzecz jej ochrony.

6. Równość i spójność

Tylko kraj realizujący u siebie politykę równościową obejmującą wszystkie aspekty życia społeczno-politycznego jest wiarygodnym protektorem tych wartości na zewnątrz. Feministyczna polityka zagraniczna powinna być pochodną polityki wewnętrznej. Nie możemy przecież promować równouprawnienia, gdy same walczymy z dominacją. Nie możemy wymagać od innych państw, by respektowały prawa kobiet i dziewczynek, kiedy w Polsce pozwalamy na ograniczanie tych praw. Nie możemy również oczekiwać zaangażowania kobiet w procesy pokojowe i odbudowę kraju po konflikcie, gdy w polskim parlamencie i rządzie mamy niewystarczającą liczbę polityczek.

7. Nie ja, my!

Siostrzeństwo to wspólnota, to troska o siebie i innych, o dobrostan ludzi i środowiska. Dzielone obowiązki łatwiej wypełnić, a wspólne sukcesy dobrze jest świętować razem. Warto od dzieciństwa uczyć działania w grupie, czerpania radości ze zbiorowej pracy na rzecz innych. Nie wszystko trzeba i można osiągać samemu. Sukces grupy jest sukcesem jednostki. A sukces jednostki – sukcesem grupy. We wspólnocie tkwi ogromna siła. To ona zadecyduje o tym, jak i kiedy wprowadzimy w Polsce feministyczną politykę zagraniczną.

Powyższe rekomendacje, ujęte w punkty niczym manifest, pisałyśmy z myślą o nas wszystkich – kobietach zajmujących się polityką zagraniczną. Jest nas w Polsce wiele, nie wszystkie się znamy – a szkoda. Pracujemy w różnych miastach, w różnych instytucjach i organizacjach. Różnimy się też światopoglądowo; inaczej głosujemy w wyborach, uczestniczymy w różnych formach życia zbiorowego, mamy odmienne poglądy na wiele spraw, w tym na kwestie feministyczne.

Niektóre z nas wręcz boją się o sobie powiedzieć, że są feministkami. W zamian używają innych pojęć, zamienników lub form deskryptywnych, w istocie mówiąc o tym samym. Być może w ten sposób chcą zachować dystans wobec form protestu i walki, które przypisuje się feministkom. Może też ich konserwatywne poglądy zniechęcają je do idei progresywnych. Być może są jeszcze inne powody, o których nie wiemy.

Wiemy však jedno – bez względu na nasze przekonania, pozycję zawodową, miejsce pracy czy etap życia, feministyczna polityka zagraniczna jest dla nas wszystkich. Jej idee łączą nas nie tylko z innymi kobietami na ziemi, ale również z innymi grupami, dla których w zdominowanym przez białych mężczyzn świecie nie zawsze jest miejsce. Pragniemy naszą uwagę, troską i zaproszeniem do uczestnictwa objąć osoby o odmiennej orientacji seksualnej, innym kolorze skóry, różnym światopoglądzie czy wyznaniu. Chcemy włączyć osoby niepełnosprawne. Feministyczna polityka zagraniczna uczy nas, że wszyscy razem możemy uratować świat.

BIBLIOGRAFIA

Książki, opracowania, artykuły

- Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Kobiety na stanowisku kierowniczym w sektorze publicznym. Sytuacja zawodowa i rodzinna*, Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych 2014, dostępne na: https://www.cpsdialog.gov.pl/images/KWARTALNIKI/Kobiety_na_stanowisku.pdf
- Beard M., *Kobiety i władza. Manifest*, Poznań: REBIS 2018.
- Centre for Feminist Foreign Policy, *A Feminist Foreign Policy for the European Union*, 2020, dostępne na: <https://static1.squarespace.com/static/57cd7cd9d482e9784e4ccc34/t/5ef48af0dbe71d7968ded22b/1593084682210/Feminist+Foreign+Policy+for+the+European+Union+-+Centre+for+Feminist+Foreign+Policy.pdf>
- Criado Perez C., *Niewidzialne kobiety. Jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn?*, Kraków: Wydawnictwo Karakter 2020.
- Enloe C., *Bananas, Beaches and Bases – Making Feminist Sense of International Politics*, London: Pandora 1989.
- Gaucher D., Friesen J., Kay A.C., *Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2011, 101(1), s. 109–128.
- Government Office of Sweden, *Handbook: Sweden’s Feminist Foreign Policy*, 2019, dostępne na: <https://www.government.se/4ae557/contentassets/fc115607a4ad4bca913cd8d11c2339dc/handbook---swedens-feminist-foreign-policy.pdf>
- Grant Thornton, *Women in Business*, 2018, dostępne na: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2018/03/Grant-Thornton-Women-in-business-2018-Embargo-8-March-web.pdf>
- Instytut Analiz Rynku Pracy, *Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*, 2020, dostępne na: https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-Analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzenia_8_05_2020_2.pdf
- International Centre for Research on Women, *Toward a Feminist Foreign Policy in the United States*, 2019, dostępne na: <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/06/Toward-a-Feminist-Foreign-Policy-in-the-US-v5.pdf>
- Kotowska-Wójcik O., Luty-Michalak M. *Udział kobiet w życiu publicznym – Polska na tle innych krajów*, 2019, dostępne na: https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatekspertyzy/5329/plik/oe-277_internet.pdf
- Lichnerowicz A., *Feministyczna polityka zagraniczna jest możliwa*, „Polityka”, 19.02.2019, dostępne na: <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/swiat/1782460,1,feministyczna-polityka-zagraniczna-jest-mozliwa.read>
- Luty-Michalak M. Kotowska-Wójcik O., *Kobięcie przestrzenie realizacji – cel, powołanie, misja, rzeczywistość*, [w:] tychże (red.), *Kobieta w przestrzeni publicznej*, Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Socjologiczne 2017.
- Łada A., Druciarek M., *U wiosel i za sterem. Kobiety w polskiej polityce zagranicznej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych 2019.
- Łuczewski M., *Przeszłość i przyszłość młodego pokolenia*, [w:] idem (red.), *Portret młodego pokolenia*, Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową 2009.

- OECD, *Closing the Gender Gap. Act Now. Poland*, 2012, dostępne na: <http://www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Poland%20FINAL.pdf>
- Penn S., *Podziemie kobiet*, Warszawa: Rosner i Wspólnicy 2003.
- Schiappa M., Le Drian J.-Y., *Pour une diplomatie féministe*, „Libération”, 7.03.2019, dostępne na: https://www.liberation.fr/debats/2019/03/07/pour-une-diplomatie-feministe_1713657
- Sińczuch M., *Strategie młodego pokolenia*, [w:] M. Łuczewski (red.), *Portret młodego pokolenia*, Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową 2009.
- Skwarek T., *Kobiety w polityce. Statystyki międzynarodowe*, 2019, dostępne na: https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/178/plik/ot-676_kobiety_w_polityce.pdf
- Thatcher Ulrich L., *Well-Behaved Women Seldom Make History*, New York: Random House 2008.
- Włodkowska-Bagan A., Winiarczyk-Kossakowska M., *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy*, 2018, dostępne na: http://kobietywpolitologii.pl/media/10026/raport_kobiety_w_politologii.pdf
- World Bank Group, *Women, Business and the Law 2018*, Washington, DC: World Bank 2019.
- Żarczyńska-Dobiesz A., Chomątowska B., *Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” nr 350, 2014.

Źródła internetowe

- CIPS, *The Impacts of the Feminist International Assistance Policy on Implementing Organizations*, 2020, <https://www.cips-cepi.ca/2020/03/10/the-impacts-of-the-feminist-international-assistance-policy-on-implementing-organizations/> (dostęp 7.12.2020).
- Council of Europe, *What is gender mainstreaming?*, 2020, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming> (dostęp 18.11.2020).
- Deloitte, *Women in the Boardroom: A Global Perspective*, 2019, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/kobiety-w-biznesie/articles/kobiety-w-zarzadach-raport.html> (dostęp 11.01.2021).
- Deutsche Botschaft Laibach, *Botschafter Pollmann und Botschafterin Kauther akkreditiert*, 2020, <https://laibach.diplo.de/si-de/aktuelles/-/2371604> (dostęp 7.12.2020).
- Global Media Monitoring Project: *Poland*, 2015, <https://whomakesthenews.org/gmmp/gmmp-reports/gmmp-2015-reports?fbclid=IwAR2zmfdJFh0vbpXZmuYGz8k9n2uhJMJSWovcff-yYvY-NarMxHk57AUxxhas> (dostęp 15.12.2020).
- Główny Urząd Statystyczny, *Badanie budżetu czasu ludności w 2013 r.*, 2014, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/badanie-budzetu-czasu-ludnosci-w-2013-r,18,1.html> (dostęp 22.12.2020).
- Government of Canada, *Canada's Feminist International Assistance Policy*, 2020, https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/policy-politique.aspx?lang=eng (dostęp 15.12.2020).
- Hays Poland, *Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność*, 2019, https://cloud.email.hays.com/PL_Kobiety2019 (dostęp 1.12.2020).
- Little S., *Canada commits \$300M to launch new global Equality Fund for women's rights*, 2019, <https://globalnews.ca/news/5344443/canada-funds-equality-fund/> (dostęp 19.11.2020).
- Ministerstwo Spraw Zagranicznych, *Strategia polskiej polityki zagranicznej 2017–2021*, 2017, <https://www.gov.pl/web/dyplomacja/strategia> (dostęp 18.12.2020).
- Nordics.info, *An introduction to Swedish feminist foreign policy*, 2020, <https://nordics.info/show/artikel/swedish-feminist-foreign-policy/> (dostęp 19.11.2020).
- Open Canada, *Is the future of foreign policy feminist?*, 2017, <https://www.opencanada.org/indepth/future-foreign-policy-feminist/> (dostęp 19.11.2020).
- Ostaszewska A., *Feministyczna polityka zagraniczna – kobiety w polityce, feminizm w polityce*, 2019, <https://pl.boell.org/pl/2019/09/06/feministyczna-polityka-zagraniczna-kobiety-w-polityce-feminizm-w-polityce> (dostęp 1.12.2020).

- Statista, *Number of countries where the highest position of executive power was held by a woman, in each year from 1960 to 2020*, 2020, <https://www.statista.com/statistics/1058345/countries-with-women-highest-position-executive-power-since-1960/> (dostęp 11.01.2021).
- Thompson L., Clement R., *Defining Feminist Foreign Policy*, 2019, International Center for Research on Women, <https://www.icrw.org/publications/defining-feminist-foreign-policy/> (dostęp 20.11.2020).
- UN Women, *UN Women Sourcebook on Women, Peace and Security: Overview of Contents*, 2012, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2012/10/un-women-sourcebook-on-women-peace-and-security#view> (dostęp 11.01.2021).
- White House, *Women's Global Development and Prosperity Initiative*, <https://www.whitehouse.gov/wgdp/> (dostęp 1.12.2020).
- World Economic Forum, *Women own less than 20% of the world's land. It's time to give them equal property rights*, 2017, <https://www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/> (dostęp 18.11.2020).
- Zbytniewska K., *Nie(Feministyczna) polityka zagraniczna*, 2019, <https://www.euractiv.pl/section/polityka-zagraniczna-ue/news/niefeministyczna-polityka-zagraniczna/> (dostęp 1.12.2020).

O AUTORKACH

Małgorzata Kopka-Piątek – germanistka i politolożka, kierowniczką programu Europa & Sprawy Międzynarodowe w Fundacji im. Heinricha Bölla w Warszawie, trenerka edukacji międzykulturowej, tłumaczka.

Iwona Reichardt – dr nauk o polityce, anglistka, zastępczyni redaktora naczelnego „New Eastern Europe”, członkini zarządu Kolegium Europy Wschodniej im. Jana Nowaka-Jeziorańskiego we Wrocławiu.

Kinga Anna Gajda – dr habilitowana nauk o kulturze i religii, dr literaturoznawstwa, adiunktka w Instytucie Studiów Europejskich na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politycznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, absolwentka *gender studies*.

Agata Włodkowska-Bagan – dr habilitowana nauk o polityce, autorka wielu publikacji na temat stosunków międzynarodowych na obszarze poradzieckim oraz polityki zagranicznej Polski i Rosji. Koordynatorka projektu oraz współautorka raportu *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy*.

Fundacja im. Heinricha Bölla to niemiecka fundacja zielonej polityki, która działa w ponad 60 krajach poprzez 34 biura zagraniczne na rzecz zrównoważonego rozwoju, demokracji płci i międzykulturowego porozumienia.

Przedstawicielstwo w Warszawie prowadzi projekty w obszarach Energia & Klimat, Demokracja & Prawa Człowieka, Europa & Sprawy Międzynarodowe oraz Europejska Polityka Rolna.

Celem Fundacji jest wzmacnianie demokracji i praw człowieka, zwiększanie partycypacji obywatelskiej oraz promowanie długofalowej, zrównoważonej modernizacji społeczno-ekonomicznej w oparciu o trwałość i sprawiedliwy rozwój oraz czyste środowisko.

Osią łączącą wszystkie działania są wspólne europejskie wartości.

**„Wtrącanie się jest jedynym sposobem
na pozostanie realistą”**

Heinrich Böll



Fundacja im. Heinricha Bölla

ul. Żurawia 45, 00-680 Warszawa **T** +48 22 44 01 333 **E** pl-info@pl.boell.org **Q** [@Boell_PL](https://www.instagram.com/Boell_PL) **W** pl.boell.org





Feministyczna polityka zagraniczna jako nowy model układania relacji między państwami zawiera w sobie to, co z perspektywy Fundacji im. Heinricha Bölla najważniejsze: równość, sprawiedliwość społeczną, pokój i poszanowanie planety. Polityka zagraniczna widziana przez pryzmat feminizmu zakłada podmiotowość zarówno jej kreatorów i kreaterek, jak i odbiorców i odbiorczyń. Zakłada reprezentację różnych środowisk i różnych perspektyw na etapie jej planowania, kształtowania i realizacji. Kieruje się równością praw, dostępu do dóbr publicznych i udziału w decyzjach politycznych, społecznych i gospodarczych. Jej nadrzędnym celem jest zapewnienie trwałego pokoju dla wszystkich i wszędzie. A to możliwe jest tylko przy udziale tych, których dotyczą skutki walk i konfliktów.