

Страсбург, 12 март 2001 г.

EG-S-BP(2001) 1 prov.

Към равнопоставеност на половете

Справочник за усъвършенстване на процеса на вземане на решения

**Добри практики за постигане на равностойно участие в процеса на вземане на
политически и социални решения**

за

Отдел “Равенство между жените и мъжете”
Генерална дирекция по правата на човека, Съвет на Европа

Alison E. Woodward
Centrum voor Vrouwenstudies
Vesalius College, Vrije Universiteit Brussel
Pleinlaan 2
B 1050 Brussels, Belgium
aewoodwa@vub.ac.be

Съдържание

Предговор

1. Още един справочник за успешно включване на жените в процеса на вземане на решения?

1.1 *Защо е нужно повече жени да участват във всички форуми за вземане на решения? Причини за продължаване на работата за постигане на равнопоставеност на половете*

Международни споразумения

ООН

Европа

Европейски съюз

Съвет на Европа

Национални ангажименти

Социална справедливост, права на човека и демокрация

Качество на процеса на вземане на управленски решения

Нови въпроси в процеса на вземане на управленски решения

1.2 *Проблеми във връзка с увеличаване броя на жените в процеса на вземане на решения*

Разнообразие на средата: в национален план и в отделните области

Кои елементи на контекста са фактори на успеха от решаващо значение?

Политически контекст

Административен контекст

Дефиниране на проблемите на равенството

Потенциални лидери и управляващи, съюзници

Равнище на съпротивата срещу равенството между половете и сила на нейната организираност

1.3 *Кое е вдъхновяващото?: Богат избор измежду множество възможности*

2. Постигане на равнопоставеност на половете в рамките на политическите партии

2.1 *Какво е отличителното за политическите партии като контекст?*

Идеология

Положение на жените

Култура на партиите по отношение на равенството между половете

Съпротива

Факторът време

Находчиви практики

2.2 *Избрани примери: Политика*

Португалия: Паритетният парламент

Исландия: Сътрудничество между партиите: петгодишната

многопартийна кампания за изостряне на общественото внимание

Независими женски организации: Инициативите на женските партии като шокова тактика - Партията на жените в Литва и Шведската Stödstrumpor

Обмяна на опит между партиите: материали за обучение и Книгата за властта /Социалдемократи в Швеция/

Великобритания: За успех в политиката са нужни пари, увереност и култура /Либералдемократи/

Допълнителна литература

3. Процесът на вземане на решения в публичната администрация и управлението - само въпрос на политическа воля ли е промяната?

3.1 Видове контекст на процеса на вземане на обществени решения

Информация за положението на жените

Необходимост от спазване на политическите разпоредби

Примери на успех

Многообразие на обществения сектор

Препятствия: разпоредби и недостиг на кадри

Значение на фактора време за представителството на жените

3.2 Избрани примери: Публична администрация

Швеция: Сътрудничество с цел повишаване на ефективността от участието на жените в процеса на вземане на решения: топ-семинари за ключови управленски кадри

Швеция: Съюзи между градове и региони - да застанеш на мястото на другия

Великобритания: към по-голямо разнообразие в държавната администрация: Седмица на държавните служители

Белгия и Фландрия: езикови и управленски техники за преодоляване на съпротивата - Равновесие между половете

Допълнителна литература

4. Професионални съюзи и процес на вземане на решения в социално-икономическата област

4.1 Специфични условия в организацията на профсъюзите

Положение на жените

Специфични препятствия

Аспекти на институционалната култура

Значение на фактора време за представителството на жените

4.2 Избрани примери

Испания: Дни за повишаване на съзнанието на профсъюзните преговарящи

Финландия: От илюзии към справедливи споразумения

Дания: Инициативата “Изгряващи звезди” - обучение на жените за лидери

Естония: Пилотни проекти на Международната организация на труда, създаващи мрежи от женски организации за стимулиране на икономическото развитие на общностите

Допълнителна литература

5. Женски неправителствени организации

5.1 Запазващото се значение на женските организации в една нова обстановка

5.2 Избрани примери

Великобритания- Шотландия: отчитане на участието на жените посредством Одиторски проверки на равенството между половете

Русия: нови тактики на прехода - консорциуми на женски организации и Парламенти на жените

Хърватска: Изследвания за жените и формиране на способни кибер-момичета

Лоби на европейските жени: мобилизиране на младите жени за постигане на равенство

Турция: избиране на жените - Кадер

Допълнителна литература

6. Неправителствени организации

6.1 Гражданското общество с ограничени ресурси - проблеми на равнопоставеността на половете

6.2 Избрани примери

Швейцария: Жена за жена: програма за съвети и напътствия към младите жени

Допълнителна литература

7. Изводи

Приложение

Библиография на цитираните произведения

Предговор

Благодарение на международните споразумения и предприетите на местно равнище мерки, равнопоставеността на половете в много области на процеса на вземане на решения в страните-членки на Съвета на Европа се подобри съществено през последните 25 години. Докладите на Съвета на Европа бяха от изключително значение в това начинание. При все това, напредъкът е неравномерен. Някои от страните-членки претърпяха радикални преобразувания както в структурите си за вземане на решения, така и в икономиките си, докато други се сблъскаха с различни препятствия. Но почти във всички държави паритетът при вземането на решения си остава все още далечна мечта. Непрестанната обмяна на опит в стремежа процесът на вземане на решения да се приведе в съответствие с крайната задача за постигане на паритетно представителство засилва решимостта на активистите. Така се осигуряват позитивни доказателства за преимуществата от равнопоставеността на половете, предназначени за онези, които все още изпитват някакви съмнения. Новите усилия сред четиридесетте и една държави-членки са жизненоважен източник на вдъхновение за участниците в целия спектър от области на процеса на вземане на социални решения.

Един от проблемите на дейността и изследователската работа е, че действията и резултатите са много по-важни от самата документация. "Изследванията" за равностойното участие на половете в процеса на вземане на социални решения се извършват в цяла Европа в най-различна среда, от университетите до работните помещения на женските съвети в приземията на училищата. Навсякъде из Европа съмишленици от най-различни сектори, от правителствата до професионалните съюзи, се стремят да усъвършенстват представителството на половете в процеса на вземане на решения. В това начинание са споделяли опита си и мъже, и жени. Понякога някой нахвърля няколко страници информация за отделен проект, които се разпространяват сред ентузиастите като един вид апокрифен документ, но достъпът до материалите в друга страна или на друг език се оказва често пъти неосъществим. Новоприсъединилите се винаги задават множество въпроси за това, какво може да се направи и какви са най-добрите начини за действие. Оттук и написването на този кратък и, да се надяваме, полезен и вдъхновяващ справочник.

Европейските граждани следва да са благодарни, че международните организации като Съвета на Европа стимулират усилията за популяризиране и разпространение на новите успешни и оригинални идеи. Това насърчава както опитните, така и новоприсъединилите се активисти, да откриват нови начини за придвижване към един свят, в който жените ще бъдат наистина признати за крепителки на половината небесен свод.

Настоящият справочник е само една брънка във веригата от общи начинания и представлява малка нова стъпка измежду многото, които могат да бъдат предприети. При все това, всеки път, когато се прави крачка напред, отправната точка е различна. Понастоящем сферите на вземане на решения, които реално представляват обект на изменение, се разглеждат в много по-широк план, отколкото преди 25 години. Равнопоставеността на половете не се изразява само във включването на по-голям брой хора от недостатъчно представения пол във всички области на вземането на решения, но и в повишаване на ефективността от работата на групите с равностойно представителство и в запазване на тази равнопоставеност във времето. Става въпрос не само за официалните постове на изборни длъжности в демократичното общество, а за цялостната рамка на процеса на вземане на социално-икономически решения.

Работата в посока на утвърждаване на равенството между половете изисква да се изследва вътрешната динамика на вземащите решения учреждения, както и външните усилия за въздействие върху контекста на процеса на вземане на решения. В настоящия справочник вниманието е концентрирано върху следните области:

- Във вътрешен план, се разглеждат усилията за насърчаване равнопоставеността на половете на най-високото ниво на *организация* на политическите партии, публичната администрация, професионалните съюзи и неправителствените организации. По какъв начин учрежденията в тези области решават собствените си вътрешни организационни проблеми?
- Постигането на равнопоставеност по високите нива на тези области изисква често пъти промяна на обществената нагласа. Следователно, там, където е подходящо или показателно, е разгледана, също така, и активността на такива действащи лица, като политически партии, национални правителства или неправителствени и доброволни асоциации, в стремежа им да променят цялостния обществен контекст в посока на една по-голяма привързаност към идеите на равенството между половете.

Динамиката на процеса на вземане на решения в сферата на бизнеса се развива при условия, които са малко съпоставими с нестопанския сектор. Освен това, бизнес секторът е относително неподатлив на обществените и политическите изисквания. Следователно, свързаните с него дейности са изключени от настоящия кратък справочник. Независимо от това, някои разсъждения относно динамиката на организационната структура несъмнено се отнасят също и до тях.

В настоящия доклад сме подбрали само няколко от неизброимите примери на проекти във връзка с равнопоставеността на половете. Изключително благодарни сме на всички консултанти, които ни помогнаха да подберем и документираме интересните идеи в този сборник. Хората, които извършват социалните промени, обикновено са претоварени и прекалено отдадени на работата си, така че изказваме голяма благодарност и признателност на онези от тях, които отделиха време и спомогнаха за създаването на настоящата брошура както в Съвета на Европа, така и в страните-членки. Бихме желали да изкажем специална благодарност на състава на Отдела за равенството между жените и мъжете на Генералната Дирекция по правата на човека към Съвета на Европа в Страсбург, включително на Олоф Олафсдотир, Карен Палисер, Аманда Раиф и Елин Юнесьо, както и на авторите, работили за изготвянето на предишни доклади на Съвета на Европа, и по-специално, на Елзе Скьонсберг. Без изследователските усилия на Гове Самзелиус Йонсон би било невъзможно настоящият справочник да се изготви за един толкова кратък период от време. Нейните разнообразни лингвистични способности, както и упоритата и всеотдайната работа за интервюиране на различни служители, бяха жизнено важни за осъществяването на този труд. Благодарни сме също и за подкрепата от страна на Весалиус Колеж към Свободния университет в Брюксел, на Катедрата Мари-Яхода към Рурския Университет -Бохум, както и на разполагащите с широки познания колеги от Групата за политика и равенство между половете в Центъра за изследвания за жените към Свободния университет в Брюксел, и по-специално на Махтелд де Метсенаере, Петра Мейер и Карен Селис.

I. Въведение: Още един справочник за успешно включване на жените в процеса на вземане на решения?

Най-съществената промяна, извършена в държавите-членки на Съвета на Европа през последните петдесет години, се отнася до положението на жените. Преживяното от нас, европейците, в областта на отношенията между половете, е най-революционното преобразование в сферата на социалните отношения в цялата история на човечеството. Понастоящем повечето хора в най-богатите страни считат, че въпросите на равенството между половете са разрешени, или поне не ги считат за особено проблематични.¹

И наистина, промените на всички нива в европейското общество са многобройни. Страните-членки са имали жени-лидерки на немислимите преди постове като Министър на отбраната и Министър-председател, и понякога дори жените и мъжете са почти равностойно представени в състава на правителството. Видно е, че днес жените вземат важни обществени решения. Тази промяна се наблюдава в резултат на социалните действия и съгласуваните стратегии от страна на жени и мъже, според които равнопоставеността на половете в процеса на вземане на решения е съществено важно за демокрацията и за бъдещето.

Но вземането на решения в социалната област не се ограничава само в рамките на стените на парламента. Напредъкът по отношение на участието на жените в управленския процес в Европа е до голяма степен неравномерен и отделните области не са еднакво гъвкави в приспособяването си към новите схеми на равенство между половете. Именно процесът на вземане на политически решения, който е и най-изложената на показ сфера, претърпя най-драматичните промени, но същевременно колкото повече се отдалечаваме от областите на демократичен контрол, толкова по-ниска е степента на равнопоставеността на половете в повечето страни. От международните сравнения става пределно ясно, че в различните области на общественото управление съществува различна скорост на придвижване към равенство между половете.

Създаването на мрежи и обмяната на опит изиграха решаваща роля в дейността на активните граждани, стремящи се към промяна на представителството на половете в процеса на вземане на решения. Работата на другите жени и мъже показва, първо, че такава промяна е възможна, и, второ, че има най-различни начини за насърчаване на промените и за повишаване на общественото съзнание относно необходимостта от равенство между половете. Международните организации и мрежите от женски групи спомогнаха за събирането на идеи и успешни практики и за тяхното разпространение сред една аудитория, по-широка от тази на местно ниво.² Всички тези справочници, издавани на национално, регионално и международно равнище, имат за цел да подтикнат хората да предприемат съответните действия и да изпълнят приетите от международната общност споразумения за даване права и възлагане на жените да изпълняват равностойна роля в процесите на вземане на решения.

¹ European Commission 1999. "Eurobarometer 25th Anniversary Report". Brussels: European Commission Directorate General X

² Áúá àñáèè ðàçáàè ñá òðáàèááàò òýèíèèí çáàèááèý íá àñúèíèòáèíá ?èòáðáòóðà, àèèþ-èòáèí ñòðááí-íèòè è èçñèááááíèý íá èíòáðáñíè òðáèèòè.

Защо тогава е нужен още един подобен справочник? На първо място, повечето красноречиви примери са главно от една-единствена област - политиката. Политическите организации бяха сред първите, към които бе насочено предизвикателството на женското движение. Много хора забравят, че останалите области на обществено управление също подлежат на промяна. В настоящия справочник се акцентира върху промяната на организационната култура сред групи, които са от фундаментално значение за подбора на жените като управленски кадри. В него не се разглежда само състоянието в по-познатата политическа сфера, но също така и в други важни учреждения на социалното управление. Поради "обществените си амбиции" тези видове учреждения, по силата на своето собствено предназначение, следва да възприемат свързаните с правата на човека и социалната справедливост доводи, които стоят в основата на исканията процесите на вземане на решения да отразяват равнопоставеността на половете. Подобни организации са по-малко изложени на общественото внимание и сравнителните изследвания за тях се срещат по-рядко, но необходимостта от защита на равенството е от също толкова важно значение и тук. Нещо повече, дори в областта на вземането на политически решения, където промените са най-съществени, все още има много неща, които могат да се направят. По отношение на изменената ситуация в обществата в преход, както и на областите, в които международните мрежи не са силно застъпени, е особено нужен нов, оригинален подход. Свежите идеи могат до доведат до сполучливи съвместни идеи и до нови инициативи.

На второ място, много международни изследвания съдържат кратка справка за голям брой инициативи, като в същото време се наблюдава постоянна нужда от повече информация за реалната практика във връзка с осъществяването на инициативите за постигане на равнопоставеност на половете. Настоящият справочник съдържа повече подробности за сравнително малък брой инициативи, за да може да се вникне по-дълбоко в това, какво е направено в действителност, как е постигнато то и какви различни пречки е трябвало да бъдат преодоляни. По такъв начин деятелите и активистите би следвало да получат една по-реалистична представа за спецификата на действията, насочени към утвърждаване на равенството между половете. Целта е справочникът да предложи информация на един достъпен език и да достигне не само до специалистите по равенството, но и до една по-широка аудитория. Мъжете и жените с различна степен на познания, осведоменост и аналитични способности по проблемите на равенството между половете, се нуждаят от повече информация за кръга на съществуващите възможности за действие.

Защо е нужно повече жени да участват във всички форуми за вземане на решения? Причини за продължаване на работата за постигане на равнопоставеност на половете

Независимо от факта, че активистите в областта на включването на жените в процесите на управление са се посветили на този проблем на базата на сложен анализ на първопричините за неравенството между половете и неговите съвременни структурни измерения, е полезно да се имат предвид няколко силни довода за продължаване на усилията. Схващането, че равенството между половете е вече постигнато, се споделя доста широко сред управляващите. Това следва да бъде оспорено. Четири основни аргумента са достатъчно убедителни.

- На първо място, страните-членки на Съвета на Европа са се договорили да се борят за утвърждаване на равенството между жените и мъжете. Това е документирано в международни и национални споразумения, както и в споразуменията, отнасящи се до отделни области.

- На второ място, равенството между половете е свързано с фундаменталните идеи за качеството на социалната справедливост, правата на човека и естеството на демокрацията.
- На трето място, съществуват убедителни емпирични данни, че включването и на двата пола в процеса на изработване на политическите решения води до по-добро управление, което съответства в по-голяма степен на разнообразните интереси на гражданството.
- На последно място, равностойното участие на половете води до включването на изоставени и/или нови въпроси в политическия дневен ред.

Първите два аргумента придават морална сила и структурна опора на работата за постигане на равнопоставеността на половете, докато последните два се отнасят до “деловата страна на въпроса”. От социална и икономическа гледна точка е изгодно да се действа в посока на равенство между жените и мъжете. В оползотворяването на капацитета на жените в общественения сектор се съдържат сравнителни преимущества. Както се посочва в Декларацията от Атина /1992 г./,

жените представляват половината от потенциалния талант и умения на човечеството и тяхното недостатъчно представителство в процеса на вземане на решения е загуба за обществото като цяло¹.

Международни споразумения

ООН

Една от основните причини за продължаване усилията за насърчаване на дейността за включване на жените в процеса на вземане на решения, са непрекъснато подновяваните международни ангажименти за постигане на по-добри резултати. До този момент най-силната международна проява на фундаменталната нужда от равнопоставеността на половете в процеса на вземане на решения е *Платформата за действие от 1995 г. от Пекин*, в която задължението за възлагане на ръководни функции на жените се основава на убеждението, че:

§13. Даването на права на жените и пълноценното им участие във всички сфери на обществото на основата на равенството, включително участие в процеса на вземане на решения и достъп до властта, са от съществено значение за постигане на равенство, развитие и мир. /Организация на обединените нации: Декларация от Пекин, 1995 г./

Изричната цел, заложенa в Платформата за действие, е да се постигне равенство 50-50 във всички сфери на обществото, а направеният в нея анализ поставя на първо място пълноценното участие във вземането на решения. Този документ е един от най-важните от поредицата международни и национални ангажименти за увеличаване процента на жените,

¹ *Американската комисия за равнопоставеността на половете и равностойното участие на жените в политическия процес в Америка и Европа, 3 ноември 1992 г.*

участващи във важни форуми за вземане на решения¹. Основното послание на Платформата е, че политиката следва да се осъществява при пълноценно участие на жените и трябва да води до създаването на програми, насочени към предоставяне на повече права, както и към насърчаване на напредъка на жените. Паритетното съотношение в процеса на вземане на решения е фундаменталната основа на буквално всяка една от препоръките на Платформата за действие /Селис, Мейер и Удудърд, 1999 г./

Европа

Европейски съюз

В рамките на Европейския съюз отдавна съществува загриженост по отношение на неравенството между жените и мъжете. Още от началото на 90те години Европейският съюз се насочи изрично и пряко към решаване на проблемите на неравностойното участие в процесите на управление със създаването на Европейската мрежа от експерти по въпросите на жените в управлението /1992 - 1996 г./, която разработи първите сравнително усъвършенствани методи на съпоставимо наблюдение на относителния дял на жените в широк кръг от важни области на социалното управление /правосъдие, здравеопазване, финанси/² и доведе до създаването на Европейската база данни за жените в управлението, чрез която се следят променящите се показатели за равенството между половете в политическото управление.³ В края на 1999г. Финландското председателство препоръча още и редовното събиране на стандартни статистически данни за девет основни сфери на управленския процес с цел да се създаде един

¹ Çà iðããëää íà çàëíííããòà ðàíëà íà ííãòëòà íò Ñúããòà íà Åãðííà áíããæèíáíòè áúã áðúçëà ñ ðãããíñòãíòí íãããó ííëíããòã, èëè íí-òí-íí, çà "ðãããíñòíëíã àëãèíñò, íúëíííçëý è ó-ãñòëã íà äããòà ííëã áúã ãñë-ëë ñòãðè íà íáúãñòããíëý è +ãñòíëý æëãíò", /Ñúããò íà Åãðííà 2000 b:8/, âæ. íàíðëíãð: Council of Europe. 2000. *National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing 1995)*. 18 September 2000 ed. Strasbourg: Council of Europe Directorate General of Human Rights or Council of Europe 2000a. *Positive Action in the Field of Equality Between Women and Men: Final Report of the Group of Specialists on Positive Acton in the Field of Equality between Women and Men (EG-S-PA)*. Strasbourg: Council of Europe Directorate General of Human Rights Division Equality between Women and Men.

² European Commission. 1997. *Gender, Power and Change in Health Institutions of the European Union*. Vol. CE-07-97-507-**-C. Brussels: European Commission DG-V, European Commission. 1998. *Women and decision-making in the judiciary in the European Union*. Vol. CE-17-98-992-EN-C. Brussels: European Commission DG-V; European Commission. 1999. *Women in Decision-Making in Finance*. Vol. CE-V/2-99-006-**-C. Brussels: European Commission DGV.(also available electronically).

³ Èíòãðíãð-ñòðãíëòãòà <http://www.db-decision.de/> íðããíñòããý ííñëããíëòã äãííë çà æãíëòã íà èçãíðíë äëúãííñòè, è ñúãúðæà ñúúí ðãëã äíëëãã çà ñëòãòãëýòã à äãíëíãëý è ðëíãíñíãëý ñãëòíð.

важен механизъм за наблюдение и поощряване на напредъка, като този ангажимент бе поет също така и от Франция и Швеция. Една от главните цели на Средносрочната програма за действие, 1996-2000 г. бе продължаването на залегналото в нея задължение за утвърждаване на равенството между жените и мъжете във вземането на решения посредством определени набелязани мерки /Междинен доклад на Европейската комисия в областта на заетостта и в социалната сфера: 1999 г./ . От страните-кандидатки, които се надяват да се присъединят към Европейския съюз, се очаква да въведат в действие европейското законодателство в областта на равните възможности и да възприемат целите на Съюза за утвърждаване на равенството между половете в своята държава. Следователно са необходими съществени усилия за разработване и адаптиране на програмите за действие към конкретните потребности на Европейските страни, намиращи се в преход, които имат своя собствена история на отношенията между двата пола. В подписаните в Атина /1992 г./ и Париж /17 април 1999 г. / декларации отново се подчертава целта за постигане на равностойно представителство в управленските форуми.

В рамките на социалните измерения на Структурните фондове и политиките за заетостта на Европейския съюз се създават ангажименти и доводи за увеличаване дела на жените с управленски функции. В съответствие с Програмата за създаване на Нови възможности за жените бяха инициирани проекти с цел на групите за защита на интересите на работодателите и на служителите да се предоставят аргументи и стратегии за премахване на вертикалната сегрегация във висшите сфери на процеса на вземане на решения. В офисите на Европейския конгрес на профсъюзите отдавна присъстват експерти по политиката на равенството между половете, като се подкрепя идеята, че професионалните съюзи трябва да обърнат внимание на висшите етажи на собствената си организационна структура, за да се проследи процеса на вземане на решения и представителството на всички членове.

Съвет на Европа

Четиридесет и трите страни-членки на Съвета на Европа представляват една много по-широка членска база в сравнение с Европейския съюз. Съветът на Европа има за цел да поощри развитието на демокрацията и разглежда равенството като основно човешко право. В Декларацията за равенството и жените /1988 г./ се посочва, че “принципът на равенството между половете представлява неразделна част от правата на човека, а дискриминацията на основата на пола е пречка за осъществяване на основните свободи на жените. Докато това не бъде осъзнато, не може да има нито социална справедливост, нито истинска демокрация.” През 1992 г. към Дирекцията по правата на човека се създаде Управителен комитет за равенството между жените и мъжете. Съветът на Европа подкрепя целта да поощрява своите членове да работят за постигане на действително равенство между мъжете и жените. Равенството между половете се разглежда като *sine qua non* за съществуването на истинска демокрация. Това е залегнало в Декларацията за равенството между мъжете и жените, приета на Европейската министерска конференция по въпросите на равенството между мъжете и жените като основен критерий за демокрацията /Истанбул 1997 г./.

Правителствата и политическите партии имат ключово място в дейността за издигане ролята на жените в политиката. В Препоръка 1413 на Парламентарната Асамблея от 1999 г., Съветът потвърждава отново своя ангажимент за постигане на равностойно представителство на половете в политическия и обществен живот. Там се посочва, че независимо от непрестанната дейност и международно поетите ангажименти, “в страните -членки на Съвета на Европа е осъществен незадоволителен напредък”, и се препоръчват някои конкретни действия, за да могат държавите-членки да постигнат равностойно представителство на мъжете

и жените както в политическия, така и в обществения живот.¹ В документите на Съвета на Европа се обръща подчертано внимание на партньорството между половете в обществения и личния живот, което може да доведе до подобряване на качеството на живота на всички хора.²

Национални ангажименти

Правителствените ангажименти понякога са по-обхватни в сравнение с международните споразумения, пледиращи за по-справедливо представителство в процеса на вземане на решения. Повечето национални държави в Европа също са приели политики с различна степен на ангажираност по проблемите на равенството между половете, вариращи от принципни декларации до промени в Конституцията на страната и насочени към повишаване дела на жените в процесите на вземане на решения. Всъщност, именно благодарение на контрола на държавата върху сферите на политическо представителство и върху държавните служители, възникнаха много от най-съществените изменения. Подобен напредък в резултат на националната политика може да служи като пример за някои други изоставащи области. В съпътстващата правна документация могат да се открият многобройни аргументи, полезни за по-нататъшните социални действия. Някои наскоро приети изявления и политики са отразени в Националните планове за действие и прегледите, представени на сесиите Пекин+5. Тези документи могат да бъдат консултирани на Интернет-адреса на ООН: <http://www.unifem.undp.org/beijing+5/documents.html>.

Социална справедливост, права на човека и демокрация

Международните, както и националните договори и споразумения играят полезна роля за убеждаване на противопоставящите се органи, че освен “фанатичните жени-активистки”, и “други хора” също подкрепят подобни инициативи. В международен план равнопоставеността на половете се счита за фундаментална основа на демокрацията и на много места е защитена от конституцията. Тя се разглежда като важен метод за усъвършенстване на качествените характеристики на обществото. Друга възможна тактика е да се изтъкват доводи измежду основните положения, на базата на които са създадени тези договори, а именно споделените концепции за човешките и социални права и самото естество на съвременната демокрация. В условията на демокрация, трябва да се отчитат гледните точки на различните групи. Това важи безспорно по отношение на жените, които представляват повече от половината от населението на държавите в Европа. Тези аргументи действат особено убедително, що се отнася до сферите на изработване на социални решения, които се намират извън обсега на държавата и имат отношение към основните въпроси на равенството в един по-широк смисъл, като например профсъюзите и неправителствените организации. Често пъти в уставните документи на

¹ Council of Europe Parliamentary Assembly Recommendation 1413 §11. Adopted 22 June 1999 19th sitting.

² ‘Equality and Democracy: Utopia or Challenge’ Council of Europe conference 9-11 1995 Strasbourg. Proceedings cited in (Skjøsberg, Council of Europe unpublished report, 1999), see also Report Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Explanatory memorandum Paul Staes 26 May 1999.

подобни организации изрично се упоменава тяхната ангажираност с проблемите на социалното равенство, но без да се поставя акцент върху равенството между половете. Активистите биха могли да апелират за изменение на тези постановки, а аргументи в защита на привеждане на схващанията по горепосочените проблеми в съответствие с идеите за равенството между половете, могат да се намерят в най-новите разработки на политическата теория.¹

Качество на процеса на вземане на управленски решения

В случай, че аргументите за поетите международни задължения и моралната и социална справедливост не са достатъчно убедителни, може да се прибегне до една трета съвкупност от доводи за утвърждаване на равенството в процеса на вземане на решения. Това са силните аргументи, отнасящи се до начините, по които участието и на двата пола повишава степента на съответствие между управленските решения и обществените нужди, както и степента на легитимност на политиката. Тези доводи са концентрирани върху промяната, която равнопоставеността на половете може да привнесе в политиката. Качеството на процеса на осъществяване на общественото управление, неговата ефективност и резултатност, е предмет на силна загриженост в много Европейски страни. Така че чрез този тип аргументи се изтъква ползата, която произтича от пълноценното участие и истинската демокрация.

От теоретична гледна точка, в изследванията на обществената политика тези аргументи се считат за напълно очевидни. Понастоящем теоретичните доводи се подкрепят от все повече емпирични данни, събрани въз основа на различните примери от страните, в които равностойното представителство на половете вече е утвърдено. В смесените групи за вземане на решения се наблюдава една нова динамика, която може да доведе до по-висока компетентност при разрешаването на конфликтни ситуации. Групите с равностойно представителство също така разширяват и диверсифицират броя на представените в управлението слоеве от широката общественост. Колкото по-широкообхватен е съставът на управляващите, толкова по-възприемчиво към осъществяваната политика е обществото като цяло. Активистите биха могли да се позоват на многобройните изследвания, които показват, че в резултат на справедливото участие и представителство в процесите на вземане на решения, се увеличава общественото удовлетворение от политиката на управление.

Нови въпроси в процеса на вземане на управленски решения

На последно място, по-равностойното представителство в процеса на вземане на решения се явява фактор за усъвършенстване на политиката и демокрацията, защото води до включване и разглеждане на нови въпроси и проблеми. Това позволява на организациите да отговорят още по-адекватно на нуждите на изменящото се общество. Обществото само може да спечели, като използва уменията на жените да се справят със сложните проблеми в глобализацията се свят. От изследванията на засиленото участие на жените в политиката е вече очевидно, че присъствието на жените привнася нови акценти и точки в обществения дневен ред. Във все по-сложния глобален контекст, подсилването на сетивата, насочени към една значителна част от обществото, би помогнало на управляващите да бъдат на висотата на бързо извършващите се промени.

В подкрепа на всички тези видове аргументи, които активистите използват, за да подтикнат вземащите решения да отделят средства за назначаване и даване на пълномощия на

¹ Íàñòìÿùèÿò ñìðàáí÷íèè ìÿìà çà òàè àà ìðàáñðààè ìáçìð ìà èèðàðàðóðàòà ìì òìçè áùìðìñ. Squires, Judith, 1999, *Gender in Political Theory*, Oxford: Blackwell Publishers, e eáìì ìàñèìðì èçààááìì ìðìèçàáááìèà, èìàòì ììæà àà ñèóæè èàòì ììèáçìà ìðìðàáìà òì÷èà.

повече жени в процесите на управление, е удачно да се посочват примери, които показват убедително *добавената стойност* на равнопоставеността на половете както в морално, така и в качествено, а в крайна сметка, и в количествено отношение. Успешно действащите борци за промени развиват способността да “говорят езика на властта”, за да постигнат своите цели. Онези, които защитават утвърждаването на равенството между половете в процеса на вземане на решения, следва да използват речника и инструментите на управляващите в опита си да предизвикат у тях по-голяма чувствителност по тези въпроси. Привържениците на равнопоставеността на половете трябва да демонстрират, че разработената в обстановка на равностойно представителство политика се възприема по-лесно като правилна и легитимна, тъй като се основава на солидна, широкообхватна информационна база. Подобна политика има по-големи шансове за успех и може да се окаже, че за осъществяването ѝ се изискват по-малко средства. Обоснованите аргументи са от изключително значение, когато се налага определен тип управляващи да бъдат убедени, колко е важно да се постоянства в усилията за постигане на равнопоставеността на половете.

Проблеми във връзка с увеличаване броя на жените в процеса на вземане на решения

Разнообразие на средата: в национален план и в отделните области

Въоръжени с различни аргументи, хората, които се опитват да утвърдят равенството между половете, все още се натъкват на многобройни пречки по пътя към постигането на своята цел. Цената за изменение на статуквото е висока и радетелите на промяната не бива никога да подценяват силата на онези, които я разглеждат като заплаха за установените властови отношения, дори когато последното не се споменава изрично. Да се очакват противодействие и трудности може да се окаже полезно от гледна точка на избора на подходящата стратегия и средства за действие измежду съществуващите широки възможности. Първото разсъждение в тази насока е и най-очевидното: за разрешаване на проблема с равенството между половете не съществува магическо предписание, общовалидно за всички сфери на дейност и за всички общества в Европа. При всяка обмяна на опит изпъкват общите проблеми, но в същото време се изостря вниманието на активистите и по отношение на специфичните трудности, характерни за съответния контекст на национално ниво или на нивото на отделната сфера на дейност. В стремежа към разработване на нови подходи следва да се взимат под внимание присъщите на контекста специфични елементи, които носят успех. Всеки, който се стреми да напредне още повече по пътя към постигане на равнопоставеност на половете, трябва, преди да действа, да извърши анализ на ситуацията. Една стара поговорка гласи, че културата, включително организационната култура, е като водата за рибата - само когато е вън от водата, рибата разбира какво е тя /или културата/ за нея. Международната обмяна на опит помага на активистите да придобият едно по-добро разбиране за своите собствени културни води. Преимуществовата на многонационалното сътрудничество се състоят в това, че чрез него мъжете и жените “виждат” по-детайлно собствената си култура, както и проблемите, възникващи пред целенасочените усилия за промяна.

Един от основните елементи, който трябва да се вземе под внимание, се отнася до *структурата и времето*: историческата и структурната отправни точки. *Правният контекст* е съществено различен в отделните страни. През 1999 г. , за да се постигне паритет между мъжете и жените, във Франция бе променена конституцията. Белгийските закони постановяват, че жените трябва да съставляват 1/3 от изборните листи. Във финландското и норвежкото

законодателство се съдържат постановки за регулиране равностойното участие на половете в консултативните съвети. В португалската конституция се посочва, че държавата има за задача да работи за постигане на равенство. Останалите правни мерки, които са част от второто поколение закони във връзка с еманципацията, също засилват разликите в контекста между отделните страни. В културен план се наблюдават огромни различия и във връзка със степента на допустимост за решаване на проблема с представителството да се използват законодателни мерки и строго определени квоти.¹ На последно място, процедурите, предвидени в избирателните системи, играят също важна роля по отношение на стратегиите и резултатите в политиката.

Скоростта на промените, с която се бележат нови етапи по пътя към постигане на по-равностойно представителство, варира драстично както между отделните страни, така и между различните области. Понякога едно конкретно събитие, като например демократизацията на режима, както бе случаят с Испания и Португалия, може да доведе до мълниеносен напредък по някои проблеми на представителството на половете. Дори ако някои други държави като че ли изостават в сравнение с често прехваленото положение в Северните страни, все пак не трябва да изпускаме от внимание факта, че почти всички държави-членки на Съвета на Европа могат да посочат инициативи, довели до положителни промени. С това би могло да се обясни и настоящото състояние на относително задоволство от страна на висшите управленски служители, които считат, че равнопоставеността на половете вече не представлява проблем.

Националният исторически контекст не е единственият важен контекстуален елемент. Всяка област на социалното управление си има своите *специфични ограничения и проблеми*. Контекстът на измененията в един профсъюз на металурзите е съвсем различен от този в Министерството на социалните грижи или в Червения кръст. Отношението към пола е само елемент от организационната култура. Отношенията между половете се влияят от останалите властови отношения и категоризационни проблеми. Като пример бихме могли да разгледаме равнопоставеността на половете в процеса на вземане на решения в рамките на правителствените и неправителствените организации, работещи с развиващите се страни. От една страна, често пъти тези организации разработват сложни методи за анализ на проекти от гледна точка на състоянието на равенството между половете, предназначени за други държави, докато в същото време много от тях са изправени пред сериозни проблеми на вертикално разделение на властта в рамките на собствената си структура.² Да се отправи предизвикателство към процесите за вземане на решения от гледна точка на равностойното

¹ A ianoyuèy nidaai=ièè uà nà nidaai aeaaii ià iyèiè adoaè nodaàaèè, à ià ià eaiòeòà, iàeàd -à nuuànòàòàò nèièè adàoiàioè, nuàeaniù èièòì dâàòeèdaiàoi +dâç eaiòè à aadiyoiù iàe-àúðçèyò ià=eì çà iñòeàaià ià dâaiñoièio iðââñòââitèlctbo. Nuuañòàòââ iadñia eèdâdâòòdâ ñ àúidñâ çà eçñeçâaiàoi ià eaiòè çà dâòââaià ià iðiaèaià ñ àaièdâdè=iòòò iðââñòââitèlctbo ià ñiòeàeieòâ adòie, èiyòì ià iiaâ àa àúââ iâòâaiàòâ à oìçè òðòâ - àe. ñèiðioiàòâ ióâèèâòèy Council of Europe. 2000. *Positive Action in the Field of Equality Between Women and Men: Final Report of the Group of Specialists on Positive Action in the Field of Equality between Women and Men (EG-S-PA)*. Strasbourg: Council of Europe Directorate General of Human Rights Division Equality between Women and Men, èiyòì iðâçyââ àúeâiâiàeòieòâ òðâàeòèè ià Núââòâ ià Àâðñâ ñ oìçè àúidñ.

² Àâèi eçèèp-eòâeíñ ièaçaí iðââeââ ià nuâðâiâiâiàòâ iðâèeòeèà ià iâiðââeòâeñòââièòâ iðââieçâòèè, -èyòì àâeíñò à cвързана с dâçâeòeòâòì ià oâòieòâ èeèâiòè, както è на iðââeçâeèâòâeñòââòâ, iðââ èièòì тези организации ñà eçñiðââaiè àúâ àúòðâòâi ièâi, ñà nuâúðâè à iâùèy èñièâèò ióâèèâòèè çà ñiðââèâ, èièòì Èñieòâòúò çà ñìòùçòà çà dâçâeòeòâ èúì ÌÈÑÐ eçèiæè ià ñòðâieòâòâ: <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm>. Àe. ñ-ñiâòeèâèñ Shalkwyk and Woroniuk 1997.

представителство на половете, разполагайки с ограничени финансови ресурси, големи амбиции и малко на брой решителни и жертвоготовни личности, може да се окаже особено трудна задача.

Кои елементи на контекста са фактори на успеха от решаващо значение?

Когато разработват една стратегия, организаторите трябва да определят кои фактори на конкретния контекст следва да се вземат под внимание. Естествено, този списък би могъл да бъде безкраен, така, както всеки контекст е уникален по отношение на времето и своите културни и социално-икономически измерения. Независимо от това обаче някои аспекти се повтарят постоянно и могат да бъдат в общи линии дефинирани и предвидими.¹

1/ Политически контекст: В политическия контекст се включват както структурни, така и културни фактори.

- В структурно отношение всички страни имат различен начин на протичане на изборния процес. Стратегиите трябва да се основават на правните и институционални дадености. Кои са правилата, които управляват определянето на кандидатите, начините за финансиране и подкрепа на тяхната кампания, както и избора на гласоподавателите?
- Задачата на привържениците на равенството между половете може да бъде улеснена от даден контекст, при който съществуват партии, в чиито програми изрично се съдържа ангажиментът към проблемите на социалното равенство и дори е отделено внимание на равностойното участие на мъжете и жените.
- Каква е демографската картина и културата на сегашния управленски елит? Доколко открит е този елит? Каква е вече извоюваната степен на присъствие на жените на важни управленски постове в политиката и доколко политиките осъзнават проблемите на равенството? Могат ли да се открият съюзници сред мъжете в елита?
- Какви други инициативи се предприемат, като например позитивни действия или мерки за утвърждаване на равенството между половете в основния поток на обществения живот? Съществува ли цялостен официален анализ на причините за неравностойното участие на жените и мъжете или този проблем не е разглеждан и анализиран от действащите на политическата сцена лица?

¹ Iāæōiādiāiāōā idāæā çā eçñēāāāāiēy iā dāāāīñōāiōi iāæāō ñēiāāōā è áúðæāāāōā ñā dúēiāiñōāiōi iā Áiðìòè Ñòāōñúí è Áēiē Iāçpð, ā dāçdāāiðēēā oāiðāðē-iā ðāiēā çā áiāēç iā iðíæāiēōā iā dāāāīñōāiōi è ñēèðēēāōā, ññēōðyāūūā éiðāēāēðōāēiāōā ñððóéðóðā çā iāññiāyāāiā iā ðāçē ēðēðāðēè. Åæ. Mazur, Amy, and Dorothy McBride Stetson, eds. 1995. *Comparative State Feminism*. London: Sage or Stetson, Dorothy, and Amy Mazur. 2000. "Women's Movements and the State: Job-Training Policy in France and the U.S." *Political Research Quarterly* 53:597-623 and also the work of Leijenaar (1997) about the context of gender initiatives. Also helpful are the concepts developed in Mackay, Fiona, and Kate Bilton. 2000. *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities, Governance of Scotland Forum*. Edinburgh: University of Edinburgh, éúāāōi ñā æēñēóðēðā връзката между опитите за утвърждаване на равенството между половете в ññiāiēy ñòiē iā iāúāñōāāiēy æēāið è ðñēēyōā çā ññðēāiā iā dāāāīñōāiēiñ ó-āñðēā iā æāiēðā в управлението

2/ Административен контекст: Какви механизми за действие са създадени в публичната администрация и управлението с цел подпомагане на инициативите за утвърждаването на равенството?

- Наличие или отсъствие на държавни органи, занимаващи се изключително с въпросите на равенството, и на специализирани кадри, като например висш служител по равните възможности или Служба за Жените - какво е състоянието на политическия механизъм?
- На национално и местно равнище съществува ли официално послание във връзка с равенството /равните възможности/ между половете със съответния му административен "дом" - служба или отдели, отговорни за прилагането и въвеждането в сила на възприетата политика?

3/ Дефиниране на проблемите на равенството: Какво мислят политиците и обществеността в национален план и в отделните области, какви са причините за неравенството и как точно се разглежда "проблемът" за него?¹ Страните, в които преобладават биологичните обяснения за неравенството между половете, се нуждаят от различна стратегия в сравнение с държавите, в които въпросите за властта и подчинението вече са повдигнати, или където към неравенството се подхожда с понятия като например "патриархат". "Еманципацията" не е синоним на "равните възможности". "Проблемът" може да се поставя по съвсем различен начин в държавите, в които има голям брой професионално образовани жени и мъже, изявяващи се в нетрадиционни области /например, феминизацията на медицината в страните от Източна Европа/, и в дадена страна, в която жените в инженерните специалности представляват по-малко от 10% от общия брой на студентите.

- Равенството между половете предимно като въпрос на освобождаването и еманципацията на жените ли се разглежда? Определя ли се като борба на противоположности, в която отношенията между мъжете и жените са изцяло противопоставени и антагонистични? Или акцентът е по-скоро върху взаимоотношенията между половете и позитивните последици от многообразието?
- Какъв е подходът към дефиниране на проблема за равенството между половете от историческа гледна точка? Какво е естеството на борбите, които са се водели преди? Каква е била скоростта на промените? Новите взаимоотношения имали ли са шанс да се утвърдят?

4/ Потенциални лидери: Хората представляват най-съществените ресурс. Кои са потенциалните дейтели и лидери и какви са техните възможности от гледна точка на наличното време и други ресурси? Съществуват ли традиции за доброволно гражданско участие, с което да се подпомага дейността в желаната посока, или гражданското общество разчита по-скоро на платени служители?

- Доколко потенциалните дейтели са способни на активна дейност за утвърждаване на равенството и доколко са запознати с възможния избор на подход? Какво е нивото на съществуващото обучение по въпросите на равенството? Има ли в страната програми за

¹ Еадіе Аа+е ієоа оаааєоаєіі, +а єєр+іаєуо аіііііі аіа оііієдїаіаіоі іа іієєоєєаоа нї отнася до аєаііооа аіііоо ааоєієдїаіаіоі іа ідїаєаіа є іааіаіоі іодіоєооєдїаіа: "Еаєуа а ідїаєаіуо?" а іає-аааєієуо аіііііі є ааієоа нї іоааауо іо аєаіо сї іааіаіоі оіііоєєдїаіа. Vacchi, Carol Lee. 1999. *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*. London: Sage.

обучение на жени или за провеждане на изследвания по проблемите на равенството между половете?

- Какво е нивото на обучение в областите, в които предстои да се поеме повече отговорност? По какъв начин се осъществява обучението /чрез практика или чрез открити програми за обучение/?

5/ Равнище на съпротивата срещу равенството между половете и сила на нейната организираност: Доколко съществуват партии и групи, които се противопоставят открито на промените в статуквото във връзка с участието на жените и мъжете в процеса на вземане на решения? Тази съпротива организирана ли е в политически партии с програми, насочени срещу еманципацията, или в друг вид организации? В каква степен широката общественост проявява търпимост към проявите на сексизъм и дискриминация? Съществува ли опит по отношение на неуспешно завършили програми за утвърждаване на равенство между половете?

Всички горепосочени фактори биха могли да допринесат за обяснение на различната бързина на напредъка към промяна на представителството на половете в процеса на вземане на решения, както и да предотвратят представата за наличието на едно или две “чудотворни” решения, валидни за всички ситуации - като например постановяването на квоти. Квотите са ефективни от гледна точка на количествените резултати, но не водят непременно до т.нар. “делови” преимущества от усъвършенстваното управление. “Леличките от квотите” би могло да бъдат възприани от най-различни препятствия и битувачи скрити предразсъдъци относно биологичната липса на способности, което е в състояние да осуети тяхната ефективна дейност.

Кое е вдъхновяващото?: Богат избор измежду множество възможности

От горепосочените разсъждения би следвало да става ясно, че не съществува един-единствен “най-добър” способ за утвърждаване на равнопоставеността на половете в обществото. В зависимост от отделната област и държава, успешният опит, който важи за даден случай, може да се окаже катастрофален по отношение на друг случай. Независимо от това, казаното не означава, че не трябва да обменяме опит помежду си. В настоящия справочник се посочват някои примери на “находчиви”¹ практики, в които според нас се съдържат по един или няколко достатъчно интригуващи, за да предизвикат интерес и у други хора, елементи. Тези примери са подбрани въз основа на критериите за икономичност, оригиналност и резултатност. Специално внимание е отделено на стратегиите, които не изискват голям разход на средства. В по-голям мащаб, обаче, е утопично да се смята, че крупните проекти биха могли да се осъществяват даром. Установихме, също така, че реалистично погледнато външната подкрепа от международни организации, като например Международната организация на труда, Програмата на ООН за развитие или Европейския съюз, може да се окаже решаваща за успеха или провала на даден проект в държавите, разполагащи с ограничени средства.²

¹ Oàçè èààÿ òèíàèèèè è à Bardach, Eugene. 2000. *A Practical Guide to Policy Analysis*. London: Chatham House, p. 71.

² Àáíí ààæíí íàòíàíèíàè-íí ñúíàðàæáíèà à ñèó-àÿ à ñáúðçáíí ñ òàèòà, -à íàæàóíàðíáíí òèíàíñèðàíèòà òðíàèòè òèàíàèààò ííáíí ñ-àíèÿíà àèàñííò, à ñðàáíàíèà ñ íàòèíàèíèòà. Íú?áííà-àèíàòà íè àíàèòèÿ áá àà ñà ñíðáí íà òðíàèòè, èíèòí ñà ñíúááñòàÿààò àèàáíí òò íàñòíèòà íàòèíàèíè òðàáíèçàòèè, íí ñíðòáíííí ñòàáààòà àñà ñ-ÿñíí, -à òðíàèòèòà, ñ-èòàíè çà “áíàðè”òò íàòèíàèíèòà íè èííòèòàíèòè, ñíááíí à ðæíà è Èçòí-íà Ááðíà, -àñòí òòè ñà ñúáíàñòíí ñííííðèðàíè òò ÍÏ, ÍÍ èèè ÁÑ. Á ðàíèèòà íà ÁÑ è ÍÍ

При все това, един от най-важните ресурси е критичната маса от хора на всички нива, ангажирани всеотдайно за постигането на промени. Без наличието на този елемент и най-щедротото външно финансиране не би било достатъчно. Миналият опит показва, че най-оригиналните проекти се създават от малка група социални предприемачи, които разполагат с незначителни ресурси, но за сметка на това имат голям социален капитал под формата на връзки и солидарност.¹ В случая “находчивата” практика може и да не бъде най-добрата, но да е тази, която би могла да се разпространи най-лесно в цялата сфера, или да предизвика по-широк интерес. Особено интересни са инициативите, които са икономични от гледна точка на положените усилия, и действат въз основа на нещо подобно на теорията за безплатния обяд. Така например, ако правителството вече е предприело информационна кампания за въвежданата нова избирателна система, към тази кампания, с цената на по-малко средства, биха могли да се прикрепят проекти за поощряване на равностойния избор. Колкото по-лесно се съчетава една инициатива с други усилия, толкова по-ниски са разходите. Макар че в съвременното информационно общество новините остаряват много бързо, все пак сме подложили на преглед и оригиналността на проектите. И накрая, опитали сме се да открием онези от тях, които според консултантите ни са се развили “успешно”.

Най-сполучливият метод за научна селекция на интересните практики би бил да се извърши цялостен преглед, обхващащ всички страни. Но да се направи изследване на всяка една инициатива за утвърждаване на равенството между половете в процеса на вземане на решения, предприета в страните-членки на Съвета на Европа, излиза далеч извън рамките на настоящия труд. При все това, редица международни организации обобщават примерите на добри практики за най-различни цели, като в това отношение и Съветът на Европа не прави изключение. Управителният комитет за равенството между мъжете и жените, заедно със създадените към него Групи от експерти, извършват изследвания и осъществяват контакти със страните-членки, с цел да се идентифицират широк кръг проблеми на равенството, както и да се обмени опит във връзка с предприетите стратегии и проекти. Съвсем наскоро бяха подготвени справочници, посветени на общоприложимите практики в областта на Позитивните действия/2000г./ и Утвърждаването на равенството между половете в основния поток на общественения живот /1998 г./. Тези изследвания, както и дейността на Управителния комитет, дадоха възможност да се обобщят многобройни примери, които са особено показателни по отношение на участието на жените в процеса на вземане на решения. Като отправна точка за подбора на представените тук проекти послужиха материалите, които вече бяха представени на Генералната дирекция по правата на човека.

Следвайки мнението на експертите от Съвета на Европа, се спряхме по-подробно на някои от проектите, а освен това се свързахме отново с голям брой специалисти, работещи по

първи на първоаа аедоаи еи атеоаиоедоаиоаи а “аадеоа даеоее”, и-пиаеаеи и тоиааеа а еиеоаеаеаеа, ани-аие еи ааааа на труда /Аадпаепа еипеу 2000/е ипааеу тоие а аиаааааеу аеаио /UN:<http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/>. А едаеа пиаеа, еиааои на аеаеае аа на пидаи а тдаедеоа а аеааоа а тдопурцаоа ааеифо е аадааеаеаеаеаеаеа пиаеиде, -ааои туоде на пиааеаеае тдаеде, еиеои на обект а ааааааааи пидоаеае-аааи.

¹ Пиппаааааа а аеаа адоиа оида аа тдиайо аиаааааиди а аааа ееподдеааа а еиеааа Gladwell, Malcolm. 2000. *The Tipping Point: How little things can make a big difference*, London: Little Brown and Company.

инициативи за утвърждаване на равенството, за да актуализираме и допълним информацията за образцовите проекти в съответните страни. Специално внимание отделихме на проектите, които вече са известни в една или друга сфера, като същевременно се надявахме да се натъкнем и на други новаторски усилия. С помощта на електронната поща или по телефона запитахме съответните консултанти да предложат по един или най-много два проекта от своята страна в сферата на политическите партии, изпълнителната власт, професионалните съюзи и другите неправителствени организации, които заслужават особено внимание или поради факта, че са се развили успешно, или защото притежават приложима и на други места оригиналност. Това, в зависимост от възможността, бе последвано от телефонни интервюта с пряко участващите консултанти или активисти.

Разнообразието и броят на инициативите са впечатляващи. Направеният от нас подбор трябва да се разглежда като отправна точка, и то със съвсем скромни претенции. Вероятно някои от представените проекти са вече известни на западноевропейските експерти по равенството между половете, но целта на настоящата брошура е да достигне до една по-широка аудитория. Дори когато “идеята” на проекта е позната, може практическите детайли във връзка с извършеното да не са толкова добре известни.

В един идеален свят би имало гигантска Интернет-страница, на която всички страни да публикуват информация за своите успешни проекти съобразно една достъпна за всички стандартна форма. За бъдеще по всяка вероятност именно това ще бъде най-добрият начин за осъществяване на подобна обмяна на опит. Настоящият труд и скромните изследвания, на които той почива, са, да се надяваме, крачка напред в посока на по-нататъшното образуване на мрежи за съвместна работа, вследствие на което активистите и заинтересуваните организации ще могат да осъществяват пряка връзка помежду си.

Разнообразието бе сред важните критерии за избор, оказващи влияние върху подбора на проектите в изследването. Стремяхме се да открием инициативи, които принадлежат на голям брой страни с различни традиции във връзка с равенството между половете, и се отнасят до петте сфери на социалното управление. Едно от затрудненията, които срещнахме, се състои в това, че в някои сфери на социалното управление, като например в рамките на политическите партии, съществуват много повече инициативи, отколкото в други. Също така, по-богатите държави в Северна Европа разполагат с много повече леснодостъпна информация в сравнение със страните от други региони. Като се имат предвид ограниченията на времето, бе по-лесно да се включат онези случаи, документацията по които бе по-подробна.¹ Друг критерий за включване на проекти в настоящото издание на справочника бе пълнотата на описанието, с което разполагахме. Стремейки се да получим информация за много на брой проекти, за такъв кратък период от време не винаги успяхме да съберем достатъчно данни за едно пълно практическо описание.

Един последен елемент, който оказва влияние при подбора на проектите, е свързан със стремежа да бъдат представени възможно най-разнообразни инициативи. Най-общо, тези инициативи могат да бъдат разделени на няколко вида:²

¹ Νύαηαι υήι νύαηαιάι έ ηαιηαιύι έαηαιάιέυοά ηέ αά οίάα, +ά ηι-αιέυιαοά +αηό ηό ηδειάδεοά ά οίάα έαηαιέά ίά ηηδαήι-ίέέά ηά ηοηηυό αι Νάααδία Άαδηά. Οίάα ίά αάαα άυδία έαδδείά ίά ηεοοάοέυοά ά ηηαιόα, ηι ηά άύέαέ ίά ηαδαιέ-αιήοι άδαιά αά έαηυοάηαι ίά έαηέάαηαιόοι. Πο αααα αεηη-αιέ ηηά-ά ηδειάδε έ ηό ηαιά έ Εαή-ία Άαδηά.

² Έαηαιάαδ /1997 ά./ ηδαηοααύ ιαηηοηηέε δααηαιόαιά οηηηαιέυ ίά ηοδαοάαέέοά ηι ηοηηαιέά ίά έαηηηέοαηαιόα άεαηό έ ηαδδέέοά ά ηδηαηά ίά ααηαιά ίά ηέέοε-αηέε δαηαιέυ, έαδη ηι δααηαιέυ ίά ηοδαοάαέέ, ιαηη-αιέ έυι ηδαηοααίά ίά έε-ηηηοηέοά έ εηηέοδδέηιαέιέ άαδδεδέ, έ ίά οαέέαα, έηεδή ηά ηοηηυό αι αηααηεδαιάοι ίά έααδδ, ουδίαοά ηάεαέοέυ έ έαηη. Οέέ

От 1970 г. насам делът на жените, заемащи политически длъжности, се увеличи съществено.¹ Като база за подбиране на кандидатите за политическите постове, политическите партии изиграха решаваща роля за осъществяване на тази промяна. В много страни увеличението на броя на жените на изборни длъжности бе предшествано от изменения в самите политически партии.² Партиите преосмислиха отношението си към многообразието в политиката. Появиха се дискусии за новите способности за дефиниране на демокрацията, акцентиращи върху усъвършенстваните идеи за едно представителство на по-широка основа.

Фактът, че политическите партии имат решаваща роля за постигане на равнопоставеност на половете, е съвсем очевиден по отношение на страните, в които, с цел да се предизвика задължителна промяна в изборното политическо представителство, бяха въведени със закон изисквания за квоти. Тук обикновено анализаторите посочват трудността да се постигне равенство между половете *в рамките на самите организации*, което е и една от основните пречки за увеличаване броя на номинираните и по-късно избрани³ кандидати-жени, вследствие на което властите се принуждават да прибегнат до по-сериозни мерки. В много страни в Европа са направени редица крупни изследвания на нарасналото участие на жените в политическата власт. В същото време, на ситуацията в самите политически партии е отредено незначително място както в проектите, така и в изследванията,⁴ вероятно заради трудностите да се получи достъп до вътрешно-партийните разисквания и дискусии.

Политическите партии представляват интерес поради две причини. На първо място, те способстват за набирането и обучението на жени, насочващи се към постове в управлението. Партиите, в крайна сметка, съдействат за избора на жените посредством подбора на кандидатите и насърчаването на равнопоставеността на половете в изборните листи. Партийната подкрепа в интелектуален, емоционален и финансов смисъл е много важна както за самия избор, така и за постигането на добри резултати на обществената длъжност след това. На второ място, следва да се отдели внимание на самите политическите организации като такива. До каква степен са успели те самите, в своя собствен дом, да постигнат демократично представителство на половете така, както може би се опитват да го поощрят сред по-широката общественост? В органите за вземане на решения в рамките на политическите партии, като например в изпълнителния съвет, съществува ли равнопоставеност между половете? До каква степен интересите на жените са взети под внимание в политиката и дейността по разработване на политическата платформа на партиите?

¹ Eioiðiaöey çà iaðãñãíæíoi ó-ãñoeà íà æáieoà à iðioãñà íà eçðããioããá íà ñeèeð-ãñeèeð ðãøáieý à ñòðáieðã-æáieè íà Áãðñãeñeëý ñùçç íæã àã ñã iðeðeà íà ñòðáieðããã íà Frauen Computer Zentrum Berlin <http://www.db-decision.de/>. Õúe èãoi íææãioãðiaieýð iðeããioãðãí ñùçç (<http://www.ipu.org/>) à eçãúðeè ñãðeíçãã æáeíñò çã ãieoiãioðeðãíà è ðãçðíñòðããíeà íà eíoiðiaöeyòã áúã ðúççã ñ ñeãçieðã ñòðãðããeè çã ñúðyããíà íà ðãããíñòãioí íææãó ñeíããòã à ðáieèòã íà iðeããioðeðã, à íãñoiyúoi eçñeããããíà íà ñíã æeç-èeè ñãããie iðeíãðe. Áææie ñúúí ðãeà ñã è íyèie ððãe eíòãðãeðãie ñòðáieèe à Eíòãðíãð, æe. ñòðáieðãðã íà European Women Local Elected Officials (<http://www.ccre.org/women/woan.shtml>), èãeòí è íà IDEA <http://www.int-idea.se/women/index.html>. Çã ðeðãðãeèòã íà ðieãããeè è ððãíñeè æçeè íà eíòãðãeðeãíãðã eíoiðiaöeèíã ñòðáieèòã íà áæeèeñeèeðã æáie à ñíãñòãí ñãeèeíí “Áñeã çã æáieðã, ñeèeèeãðã è eíoiðiaöeyòã à Eíòãðíãð” íà áãðãñ <http://www.amazone.be>.

² Ñúããñòãòãòã ñíãããðieie iøeè-íí ãieoiãioðeðãie ñeó-æe à oíãã íoiñãieã, æeç-èeèeíñ iðeíãðúò íà ðáieèòã iðeññíãeèeè à Íðãããeý, ñeòúò íà Çæãieðã à Áãðiaieý è íà Eãeãúðeñeèeðã iðòeý áúã Áæeèíãðeðãieý è Øioeãieý, ako ñeãããã à eè çã ðeçããã ñò ñãe-öyèíñoií ãieoiãioðeðãieèòã iðeíãðe.

³ European Expert Network Women in Decision-Making 1994 ‘Participation of Women in four Political Groups in the European Parliament’ Brussels: European Commission Equal Opportunities Unit.

⁴ Lovenduski, Joni and Susan Stephenson “Women in Decision-making Report on Existing Research in the European Union Employment and Social Affairs European Commission Luxembourg Office for Official Publications 1999:14.

Докато все повече европейски партии твърдят, че в рамките на общата им членска маса се наблюдава равнопоставеност между половете¹, това рядко се отразява по високите етажи на партийната йерархия. Жените играят жизнено важна роля в привличането на подкрепа и по време на изборните кампании, но същевременно рядко заемат висши задкулисни партийни функции. Всъщност, в световен мащаб, по малко от 11% от партийните лидери са жени².

Какво е отличителното за политическите партии като контекст?

1) Идеология

Контекстът на политическите партии е “политически”. Проблемите за равенството между половете трябва да бъдат обвързани с идеологическата платформа на дадена партия. Партиите, които се стремят да увеличат индивидуалните свободи, може да не са толкова склонни да използват стратегии на базата на квоти, а да предпочитат приложението на различни техники за обучение. Партиите, които поставят ударение върху колективната солидарност, се нуждаят от такива аргументи, които предоставят възможност за посочване на връзката между равнопоставеност на половете и колективната справедливост.

2) Положение на жените

Както в повечето доброволни организации в гражданското общество, дейността в политическите партии изисква сериозна инвестиция на време. Една от класическите пречки за участието на жените се състои в трудността традиционната роля в домакинството да се съчетае с времето за провеждане на срещи и събрания, което обикновено е след края на нормалния работен ден. Изискванията, свързани със свободното за дейност време, са предизвикателство за всички граждани със семейни отговорности, но в много области на Европа това се свързва предимно със задълженията на жените.

Вторият тип трудност се отнася до историята на самата политическа активност. Много от политическите партии са възникнали в резултат на социални борби, водени в един по-скоро мъжки контекст /например индустриалните борби/. Жените, които не са имали право да гласуват, са играли по-малка роля от историческа гледна точка, което им е гарантирало мястото на задните редове. Тази относително разделена по полов признак култура /в рамките на всички обществени класи/ се е отразила на традиционния начин на работа в политическите партии.

3) Култура на партиите по отношение на равенството между половете

Когато партиите извършват анализи на равенството между половете, задавайки въпроса “защо има толкова малко жени?”, както и когато журналистите питат жените-политици за трудностите и проблемите на работата в самата партия, се проявява загрижеността по отношение на културата, свързана с равенството между половете.³ Във всяка партия тази

¹ European Expert Network Women in Decision-Making 1994 ‘Participation of Women in four Political Groups in the European Parliament’ Brussels: European Commission Equal Opportunities Unit.

² Shvedova, Nadezdha. 1998. Obstacles to Women's Participation in Parliament. In *Women in Parliament: Beyond Numbers*, edited by Azza Karam. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance p. 24 .

³ Нито една от дадените инициативи не е имала ефект върху увеличаването на жените в политическите партии. 50% от дадените инициативи не са имали ефект върху увеличаването на жените в политическите партии.

култура е различна. В рамките на политическия спектър, проявите на мъжките или женските особености се оформят главно в зависимост от историята и идеологията на партиите. Християнските партии обикновено се стремят към “традиционния семеен човек” като съвършен свой представител. Ако кандидатът е мъж, той трябва да бъде “от типа, който обезпечава добре своето семейство”. В случай, че кандидатът е жена, тя трябва да си е проправила пътя нагоре, сервирайки кафе, като в същото време, неслучайно, е и “добра майка”. Идеалът на социалистическите партии е може би “мъжът, активист на профсъюза, който има тежка професия и същевременно е добър оратор”, докато по женска линия идеалният образ е на млада, хубава активистка, за която класовите интереси са по-важни от проблемите на равенството между половете, а първостепенно значение сред всичко друго има колективността. Всяка партия си създава своя собствена представа за съвършения тип съмишленик, и тези стереотипни конструкции се проявяват в ежедневната политическа и организационна дейност.

По-нататък културата се отразява в типовете социални мрежи /със смесено или разделено участие/ и в условията, при които се извършва определената работа. Това може да става в барове, първокласни ресторанти, бюра в правителствените сгради, на работното място, както и в кухните на хората или в църковните подземия. Всяко от тези места има свой код във връзка с равенството между половете. Освен това, културата рефлектира и в очакваните модели на поведение, където за мъжете и жените важат различни норми, което води до непрекъснато изкривяване на взаимоотношенията.

Ако партийната култура представлява една от основните причини за наличието на пречки за утвърждаване на равенствеността между половете в процеса на вземане на партийни решения, то тогава този проблем би бил много труден за разрешаване. Промяната на съществуващата в организациите култура е един от най-труднопостижимите видове промени, и изисква дълъг период от време и всеобхватна ангажираност.¹ По-нататък, понеже културата е централна част от проблема, се налага използването на най-различни техники, включително на хумор. Съпартийците споделят редица общи ценности. С помощта на уместно построени стратегии тези ценности могат да се използват за осмиване на някои практики, които пристягат жените и мъжете в прекалено тесни културни рамки.

4) Съпротива

→à èàòì òyèì ìèèèè→àñèèòà ìàðòèè ñà à èçààñòàì ñìèñùè àðàæààáí ìàñòðíàìè èúì àèèþ→ààíàòì ìà æàìè, èzòúèààèèèè àðàòíàíòà, →à “òìðíàèíòì ó→àñòèà ìà æàìèòà ìà àèíàè à ààðàíòèy çà ðàáíñòíèí ìèèèè→àñèì ìàðòíuìðñòàì ìàæàò ñèíààòà”. Waring, Marilyn, Gaye Greenwood, and Christine Pintat. 2000. *Politics: Women's Insights*. Geneva: Inter-Parliamentary Union, p. 55.

¹ Alvesson, Mats, and Yvonne Due Billing. 1997. *Understanding Gender and Organizations*. London: Sage, and Gherardi, Silvia. 1995. *Gender Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage.

Културните промени са разрушителни и често пъти се извършват неравномерно. Някои хора са против тези промени, други биха искали те да се осъществяват по-бързо, а трети, които се чувстват застрашени, са в състояние направо да подкопаят опитите в тази насока. Горното идва да покаже защо понякога съпротивата срещу утвърждаването на равнопоставеността на половете сред местните партийни структури може да бъде далеч по-силно изразена, отколкото на национално равнище. На микро-равнище загубите и разбитите надежди са силно персонализирани. Преодоляването на съпротивата посредством техниките за откриване на съюзници е основна характеристика на успешните усилия за промяна, но е и нещо, което се постига изключително трудно. Колегите и другарите всъщност могат да не осъзнават, че се противопоставят на промените. Пречките по отношение на равнопоставеността могат да са налице без някаква умишлена проява на съпротива или противодействие. Колкото по-отдавна се познават съпартийците помежду си, толкова по-здраво установени са моделите на взаимодействие и ролите, които обрисуват отношенията между половете. Промяната на тези модели може да се окаже болезнена в личен план, и да се възприеме като нарушение на партийния дух и солидарност.¹ Мъжете и жените се нуждаят от техники за преодоляване на съпротивата, въз основа на които да се създават нови приятели и партийните членове да съумяват да се убедят, че по-прогресивните културни разбирания за равенството водят до по-добри изборни резултати и до повече изборни места за всички.

5) Факторът време

Независимо от всичко, все пак в Европа няма друга сфера на социалното управление, в която да е постигнат такъв напредък в стремежа да се подобри положението на жените в процеса на вземане на решения, какъвто се наблюдава в политическата област. Това именно е и областта, в която от най-дълго време се обръща внимание на тези въпроси. В Европа засиленото внимание към участието на жените в политиката датира от началото на Втората вълна на феминизма, когато в рамките на партиите се създадоха нов вид женски организации. Тези групи се заеха със собствената си партия като с противник и започнаха да лобират за приемане на вътрешни разпоредби за насърчаване представителството на жените, в т.ч. чрез позитивни действия и изменения в системата за избор. Новосформираните политически образувания, възникнали в резултат на Новите социални движения, като например Зелените партии, също подтикнаха /вследствие на изборните си успехи/ традиционните партии да започнат да отделят внимание на проблемите на равенството между половете.

б) Финансиране

Като се има предвид, че демократичното представителство е често пъти цел на националната политика, в някои страни политическите партии са предпочитан бенефициент на средства за реализиране на проекти за постигане на равнопоставеността на половете като част от цялостното финансиране на политическите партии. Така например, във Франция държавната субсидия за партиите служи като инструмент, според който е въведено изискването поне 1/8 част от средствата да бъдат предназначени за дейности на жените. По такъв начин партиите, за разлика от останалите обществени организации, не са принудени винаги да разчитат само на собствените си ресурси за разработването на програми за утвърждаване на равенството.

¹ В книгата на Cockburn, Cynthia. 1991. *In the way of women: men's resistance to sex equality in organisations*. Basingstoke: Macmillan Education and Benokraitis, A. 1997. *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change*. London: Sage , на нивото на осъществяване на политическите промени и на прояви на сексизма в политическите организации.

7) *Находчиви практики*

Още една характерна особеност на политическите партии е, че те са в състояние да получат лесен достъп до информацията за съществуващите на други места успешни практики. Засилващият се процес на европейска интеграция доведе до повишена степен на “интернационализъм” сред европейските партийни формации. Парламентарните фракции в Европейския съюз работят във взаимовръзка с международните партийни федерации, така че се наблюдава все по-голяма синхронизация на тактиките и формулировките на европейските партийни формации¹. Женските организации в рамките на тези формации се възползваха веднага от възможностите да сравнят своя опит и да разработят паралелни стратегии, подобно на останалите сродни групи, за промяна на структурата на собствената си национална партия. Изключителна особеност на този вид дейност е тенденцията да се формират женски групи за връзка независимо от политическата принадлежност на членовете им, в рамките както на представителните органи /създадената през 1997 г. Мрежа от Парламентарни комитети по въпроса за равните възможности на жените и мъжете, на страните-членки на Европейския съюз и на Европейския парламент /N.C.E.O./, така и в международните организации /Международен Парламентарен съюз, Съвет на местните и регионални власти/. В резултат на това се засилва създаването на мрежи за съвместна работа и обмяната на позитивни идеи. С помощта на междупартийните инициативи се оказва натиск върху отделните партии да хармонизират дейността си съобразно “всеобщата политическа практика”. Един добър пример за възможния ефект от този вид междупартийно сътрудничество е малкият справочник по политическа ефективност, основаващ се на норвежкия и шведския опит и издаден от социал-демократите в Швеция, който бе преведен и разпространен в Белгия от действащия там католически свещеник по равенството /виж по-долу: Книга за властта/.

Тази привилегирована позиция за достъп до повече информация и създадените мрежи за работа означават, че разглежданата сфера не се нуждае от цялостен справочник. Посоченото означава също така, че политическите партии могат да служат като източник на сполучливи идеи по отношение на другите сфери, в които засега не съществува толкова развито сътрудничество.

Избрани примери: Политика

Като се има предвид почти тридесетгодишният опит в изработването на успешни стратегии за подобряване на политическото представителство, е изключително трудно да се направи съответният избор и да се представят само няколко от най-показателните примери. Стратегиите за подобряване на положението на жените в рамките на политическите партии включват:

- целенасочени действия във връзка с назначаването на кадри
- кампании за изостряне на вниманието, насочени към широката общественост

¹ Åæ. íàìðèìáð Hix, Simon and C. Lord. 1997. *Political Parties in the European Union*. London: Macmillan.

- действия за повишаване на съзнанието в рамките на самите партии
- създаване на по-пълни бази данни относно потенциалните кандидати за изборни длъжности
- обучение на политическите активисти - както мъже, така и жени - по въпросите на равенството между половете и за придобиване на политически умения
- определяне на количествени цели на промените /в по-категоричен смисъл - квоти, или като съзнателно поставени за изпълнение цели/.

Понякога действащите лица не са самите политически партии, а правителствата или междупартийни консорциуми от женски групи, чиято цел е да повишат съзнанието по тези въпроси както на политическите в рамките на партиите, така и на широката общественост.

Тук сме разгледали два вида дейност. Първо, работата на политическите групи с най-разнообразен състав, които се стремят към нарастване дела на избраните на обществени постове жени посредством оригинални действия за изостряне на вниманието, и второ, дейността на отделни партии, чиито усилия се фокусират върху тяхната собствена вътрешна култура. Следователно, броят на разгледаните тук примери е малко по-голям в сравнение с останалата част на брошурата.

1. Португалия: Паритетният парламент

Жените крепят половината от небосвода: Какво ще стане, ако заемат и половината от местата в парламента?

Как изглежда паритетът? На местата в Парламента в Португалия седнаха 50% мъже и 50% жени политици от всички политически партии, за да дадат един силен фотогенен пример за това, как може да изглежда на практика равнопостепеността на половете. През 1994 г. това постави на дневен ред въпроса за паритета. Благодарение на паритетния парламент в речника на португалските лидери на политическото обществено мнение се появи схващането за “паритетната демокрация”. Паритетният парламент е находчив пример на междупартийно сътрудничество, в резултат на което се упражнява позитивен натиск и върху самите партии да започнат да възприемат своите кандидати-жени като потенциални парламентаристи.

Съгласно португалската конституция, държавата е длъжна да предприеме действия за гарантиране на равенството между половете, но пътят към постигането на паритет е дълъг. Едно от посланията на Паритетния парламент бе да се илюстрира връзката между паритета и демокрацията. Инициативата бе подета от три португалски жени -членки на Европейския парламент. 115 жени-политици отправиха покана за въпросната сесия на 115 свои колеги-мъже. Всички членове на този едnodневен парламент заемаха или бяха заемали изборни длъжности. По време на сесията бяха подложени на обсъждане естеството на демокрацията, ролята на жените в Португалия, гражданското общество и паритетът. Събитието бе широко отразявано от пресата. Ефектът от посочения пример като събитие отдавна е излязъл извън рамките на този един-единствен ден, така че може да се разглежда като Находчива практика. С относително малко разходи¹ бе постигнат широкомащабен ефект.

¹ Още е в процес на създаване на база данни относно потенциалните кандидати за изборни длъжности. Събитието бе широко отразявано от пресата. Ефектът от посочения пример като събитие отдавна е излязъл извън рамките на този един-единствен ден, така че може да се разглежда като находчива практика. С относително малко разходи¹ бе постигнат широкомащабен ефект.

Що се отнася до широката общественост, поради своята медийна привлекателност, инициативата предостави на вниманието ѝ един визуален пример за същината на проблема за равнопоставеното участие на половете. Различните политически партии бяха принудени да представят кандидатски листи за парламента, в които бе застъпен принципът на равнопоставеността на жените и мъжете. Горепосоченото означава, че за каузата на равенството между половете са били привлечени, дори и само за един ден, мъже-съюзници на високо равнище, за да може обществеността да се убеди, че проблемът не е само “женски”, а има граждански измерения и е насочен към усъвършенстване на демокрацията като цяло.

Португалският пример може да намери приложение в повечето европейски страни. Понастоящем съществуват примери за това, как изглежда парламентарният паритет в реалния свят. В парламентите на северните страни и в регионалните парламенти в Германия, Шотландия и Уелс¹ е постигнато почти 50% участие на жените. Предвид на конституционните промени във Франция и предстоящите изменения в самата Португалия, вероятно ще могат да се посочат и други примери. При все това, във всичките 41 страни-членки на Съвета на Европа на жените се падат едва 16%² от местата в парламентите, като ситуацията в различните страни е различна. Там, където депутатите-жени съставляват по-малко от 20%, би било една добра идея да се свика Паритетен парламент.

Източник: *Изабел Ромао, експерт от Португалия в Съвета на Европа. Лице за връзка за допълнителна информация: Ana Coucello acoucello@ip.pt*

¹ *Γαβριέλα, ἰθακῶνισσὰ ἡγεμόνη τῆς Ὀρθόδοξης ἐκκλησίας, ἡ ἰθακὴ ἡγεμόνη ἀεὶ ἀνεῖρητο ἰσὺς ἀπὸ τῆς ἰθακῆς ἐκκλησίας ἰθακῶνισσὰ ὁδὸς ἐκ τῆς ἰθακῆς ἐκκλησίας καὶ ἰθακῆς ἐκκλησίας ἰθακῶνισσὰ ἰθακῆς ἐκκλησίας. Ἄρα Alice Brown, 1998. ‘Deepening Democracy: Women and the Scottish Parliament’ *Regional and Federal Studies* 8.*

² *Ἐὺν ἰθακῶν 2000 ἄ. /Νύκτωρ ἰθακῶν 2000:81/*

2. **Исландия: Сътрудничество между партиите:петгодишната многопартийна кампания за изостряне на общественото внимание 1997 - 2002 г.**

Когато един министър-председател се превърне в рекламно лице и започне със забележително чувство за хумор да твърди, че жените са в състояние да подхождат към проблемите от различна гледна точка, и че политиците трябва да се опитат да се поставят “на тяхно място”, ставаме свидетели на една необичайна кампания за изостряне на общественото внимание. Привличането на съюзници играе важна роля за успеха на което и да е социално движение. Един от отличителните елементи на женската политическа агитация е използването на хумор за приковаване на вниманието и за разрушаване на съществуващите бариери. Кампанията в Исландия блести с няколко свои характерни особености: построена е на основата на смеха, в нея участват мъже и жени с различна партийна принадлежност в политическите си функции, и е част от една дългосрочна стратегия за осъществяване на културни промени.

Кампаниите за изостряне на общественото внимание са един от видовете стратегии с най-продължителна история, и се прилагат по отношение на всички сфери на процеса на вземане на решения. В повечето страни съществува опит за организиране на подобни кампании, които са насочени към самите партийни организации и/или към широката общественост. Те могат да бъдат финансирани от обществените власти, от женски коалиции и организации или от партийни коалиции. Примерите са многобройни, а ролята на тези кампании за насърчаване на избирателите да гласуват за утвърждаване на равнопоставеността на половете е много съществена.¹

В Исландия кампанията бе иницирана от Althingi /Парламента/, който натовари правителството да назначи комитет с участието на различните политически партии, на Бюрото за равенство между половете и на социацията за правата на жените. По такъв начин инициативата обхващаше различни сфери, излизайки извън рамките на обособените области, разгледани в настоящия справочник. От особено важно значение е фактът, че тя бе замислена като дългосрочно усилие и бе добре финансирана от правителството, което отпусна 5 милиона исландски крони само за първата година /1998 г./. В пропагандната кампания бяха привлечени за участие представители на всички политически организации, а женските групи в различните политически партии бяха насърчавани да си съдействат и сътрудничат помежду си.

Проектът целеше, по-специално, да спечели подкрепата на висшите ръководни власти за целите на повишаване дела на жените в политиката като израз на част от интересите на нацията. В рекламните материали участваха и мъже, и жени, които с усмивка отправяха предизвикателство към съществуващите стереотипи и посочваха, че според най-видните членове на обществото проблемите за равенството между половете не са предмет на шеги. Една от трудностите да се постигне равнопоставеност се състои в това, че този въпрос все още се счита за чисто женски проблем. За да се повиши общественото съзнание относно факта, че равностойното участие на половете има важно значение за всеки човек, се изискват силни съюзници- мъже. Кампанията в Исландия извежда мъжете на преден план. Най-силното средство за привличане на вниманието на широката публика в рекламната дейност може би все още е полът, като на хумора убедително се пада второто място, така че в някои от най-сполучливите кампании за изостряне на общественото внимание, целящи да убедят мъжете и жените във важното значение на равностойното представителство в политиката, и двата фактора са силно застъпени. Пропагандните кампании в Исландия са част от една по-широка

¹ Á Íðáááæý ñá ïðááæýçáá, ÷á ïðáç áíáæíèðá, á èíèðí íá ñá ñá ïðíááæááæè èáííáíèè ñá èíçóíáá “Áèáñóááèðá çà æáíí”, ñá íááèðáááá ñíáá á èçáíðá íá æáíè -èáíáèááðè; ñáíáíè ðáçðèðáðè ñèáçáá è ïðáíèáðá íá ááèáèèñèèý ñèð /Carton 1998/.

стратегия, включваща курсове за обучение, образователни и комуникационни мрежи и обществени събрания. Идеята да се използва хумор и да се потърси подкрепа от най-висшите представители на нацията - както мъже, така и жени, - с различна политическа принадлежност, може да се приложи и в много други страни, разполагащи с по-ограничени ресурси. Исландците считат, че вече са постигнали определен успех, тъй като делът на жените в Исландския парламент Althingi се е повишил от 25% през 1995 г. на 35% след на първата година от началото на кампанията. Понастоящем усилията са насочени към местните избори през 2002 г.

Източник: Документът “По-голям дял за жените в политиката” от архивите на Съвета на Европа и интервюта по електронната поща или по телефона. Ръководител на проекта: Una Maria Yskarsdyttir, Office for Gender Equality, Pusthusstraeti 13 101 Reykjavik Iceland Telephone +354 552 7420 FAX +354 562 7424 unamaria@jafnretti.is or jafnretti@jafnretti.is

3. Независими женски организации: Инициативите на женските партии като шокова тактика -Партията на жените в Литва и Шведската Studstrumpor

Общественото внимание може да бъде грабнато и по по-драстични начини. В Европа партиите, състоящи се само от жени, имат забележителна история. Една от най-известните сред тях е Исландската партия, в резултат на дейността на която, особено през периода 1975-1982 г., се стигна до избора на една от първите жени - министър-председателки в страна с развита демокрация; същевременно, местни женски партии са образувани в повечето европейски страни. Те се явяват като предупреждение по отношение на традиционните партии, посочвайки им съществения брой гласове, на основата на пола, които са в състояние да отклонят от тяхната собствена електорална база. Съществуването на женските партии често пъти е изпълнено с несигурност, но те играят ролята на силен алармен сигнал, чийто отзвук се радва на значителен успех. Един от най-известните примери е Шведското движение на “Поддържащите чорапи”¹, създадено през 1994 г. Няколко на брой известни жени /повечето от които са на средна възраст, откъдето и закачливото наименование “Поддържащите чорапи”/ се заеха да сформират собствена политическа партия. Заплахата да се създаде партия, изцяло съставена от жени, в която изобилстват привлекателни за избирателите кандидати, така разтърси вече установените партии, че по време на изборната кампания им се наложи да поемат реални ангажименти. Най-важното сред тях бе обещанието, в случай на победа, да се състави правителствен кабинет с равностойно участие на половете. Спечелилата изборите Социално-демократическа партия изпълни поетия ангажимент.

Понастоящем женските партии представляват много важна шокова техника в страните от Източна Европа. През 90те години, след като в някои от държавите с нова система на

¹ Ëîãòî à îððàçàíî à: Agneta Stark 1997. ‘Stödstrumpor’ in Ann Oakley and Juliet Mitchell (eds.) *Who’s Afraid of Feminism*, London: Penguin.

стратегия за повишаване способностите на политиците. Преди изборите през 1994 г.¹ шведските жени-социалдемократи се възползваха от тайното норвежко оръжие и го включиха в своите програми за обучение. Жените и на много други места бяха очаровани от идеята и пожелаха да я споделят със своите приятели. Книжката, в която някои от първоначалните идеи са доразвити, бе наречена *Книга за властта - кратък наръчник по въпроса как да получим реална лична власт*. В нея са очертани стъпките, които жените следва да предприемат индивидуално или групово, за да засилят своето участие в органите за вземане на решения, и е отделено внимание на динамиката на отношенията между половете с цел да се увеличи ефективността от работата на жените, когато те вече вземат участие в управлението. В книгата се посочва, че “пътят към установяването на справедлива власт за жените е осеян с безброй капани. Настоящата книжка посочва тези капани, а така също и начините, по които те могат да бъдат избегнати или отстранени”. Подчертава се, че политиката не се състои само в издигането на кандидатури. Ако една партия се стреми да внуши доверие на жените-гласоподаватели, е необходимо да се утвърди реално равенство между половете и зад кулисите. В книгата се посочват конкретни идеи за промяна на нещата.

Тази малка книжка се превърна в истински апокрифен бестселър. Важна част от настоящия пример на “находчива “ практика е фактът, че шведските жени не изпитваха смущение от своите прозрения. Те дори намериха средства да ги споделят с други хора и преведоха брошурата на английски език. По-нататък, различни женски групи направиха превод и на френски, сръбски, хърватски, както и на други славянски езици, и дори на китайски. Важно значение за развитието на идеята за още по-широко разпространение на познанията има и написаната от политици Австралийска книга за властта /Kirner and Raynor 1999/. Онова, което е наистина интересно по отношение на посочената инициатива, е, че идеите преодоляват партийните различия без всякаква трудност и могат да се използват от най-различни женски политически организации. В цяла Европа политическите партии се стремят да обучат своите кадри, и обмяната на ценни материали за обучение във връзка със съвместната работа за превръщане равнопоставеността на половете в реалност, е начин да се дадат правомощия на все по-големи групи от граждани.

Източник: Power booklet S-Kvinnor Sveavägen 68 O.O. Box 70458 S 107 26 Stockholm.Интервю с Estrid Landmark 08 7002748. Видео-материал по темата има в Съвета по равенството към общината Vaxsjö в Швеция.

5. Великобритания: Цел 50:50 - За да се напредне в политиката, са нужни пари, увереност и култура /Либералдемократи/

Кое държи жените настрана от политиката? Много партии разполагат със свой собствен вътрешен анализ по този въпрос. Те все повече се стремят да привлекат нови кандидати-жени. Примерът с Либералдемократите представлява едно съчетание на анализа с предприетите политически мерки, с цел да се привлекат жени-кандидати и да им се помогне, за да успеят.

¹ Пидої іа оааапнеоа ааіе-пїоаеааїпїоаоо іа оаце есаїде ааоа “Апаеє аоїде оаїо а ца ааїеоа” /Varannan damernas/, еїаої ааоа дааеоєу іа іуеїїої есаїдїї пїоааїеа на ааїеоа пї адаїа іа есаїдеоа ідаç 1990 а. Ааїеоа аyoа даоєєє аа дааїоyo ца пїоааїадої іа ааїа іаепоєїа адапде-їа іоїуїа. А іаеїаїааїеаої іа еаїпайеyoа на пїаудæа іаїае ца ааїї іаоєїаеїї еçнеаааїа, іоїаааїї ідаç 1987 а. /SOU/, а даçоєоао іа еїаої еаїдеоа еаої іаоїа на іооаудеyo а пїеçа іа аїадіаїеїеоа іадеє.

Увеличащият лозунг “Пари, Увереност и Култура” придава особен интерес на кампанията. Този лозунг всъщност синтезира трите основни трудности, на които се натъкват новите лица в политиката. В края на 90-те години в Женския отдел на Либерално-демократическата партия се появили редица идеи за улесняване на пътя на жените в политиката. В рамките на изборната система на Обединеното кралство малките партии, като например Либерално-демократическата, са изправени пред трудна задача. Като се има предвид, че от 46те либералдемократи-членове на Парламента, само три са жени, тази наскоро проведена кампания изглежда като една необходима инициатива, която показва, че дори и в най-мрачната ситуация може да се намери вдъхновение.

- *Пари..* На примера на Съединените щати и създадения там на основата на дарения Женски паричен попечителски фонд с цел жените-кандидати да бъдат подпомогнати да посрещнат прекалено високите си лични разходи във връзка с изборите, през 1997 г. Либералдемократите създадоха Попечителския фонд “Нанси Сиар” за финансиране на извънредните разходи. По такъв начин се прави опит за решаване на проблема с неравностойните финансови възможности на кандидатите -мъже и жени. Фондът е създаден с цел да подпомогне финансово самата изборна кампания, пътните разходи, както и грижата за децата или възрастните, която най-често влиза в задълженията на жените.
- *Инициативите във връзка с повишаване на увереността* включваха програма за дублиране в сянка на действащи членове на Парламента, така че да може да се направи реалистична преценка на действителните аспекти на политическата култура и изисквания, които тя налага, както и насочено специално към жените обучение във връзка с ораторското поведение на публични събрания, в интервюта за подбор на кандидати, в случай на отправяне на враждебни въпроси или по време на дебати.
- *Културата*, поради факта, че не е нещо видимо, се посочва често като една от най-труднопреодолимите препятствия в политиката. В това отношение кампанията за равностойно участие 50:50 се насочи към повишаване съзнанието на най-нискостоящите партийни структури с цел да се въздейства върху процеса на издигане на кандидатурите, като освен това бе поощрено и създаването на бази данни за уменията на партийните членове, за да може да се подберат жени-оратори и кандидати.

Източник: Council of Europe Positive Action Survey 1998 (Women Liberal Democrats and Jackie Ballard, Liberal Democratic MP)и телефонно интервю 0044-20 7227-1208 (L. Ravenscroft, Liberal Democratic administration)

Допълнителна литература

Gaspard, Françoise, ed. 1997. *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*. Paris: L'Harmattan.

Inter-Parliamentary Union 1997. *Men and Women in Politics. Democracy still in the making. A world comparative study*; Series ‘Reports and Documents’. Geneva, Inter-Parliamentary Union.

Inter-Parliamentary Union. 1998. *Les femmes dans les parlements nationaux. Etat de la situation au 25 janvier 1998*. Geneva.

Inter-Parliamentary Union 1999. *Participation of Women in Political Life: An assessment of developments in national parliaments, political parties, governments and the Inter-Parliamentary*

Union, five years after the fourth World Conference on Women. Geneva, Inter-Parliamentary Union: NO. 35.

Karam, Azza, ed. 1998. *Women in Parliament: Beyond Numbers*. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.

Kirner, Joan, and Moira Raynor. 1999. *The Women's Power Handbook: Get It, Keep It, Use It*. New York: Viking.

Leijenaar, M. 1997. How to create a gender balance in political decision-making. A guide to implementing policies for increasing the participation of women in political decision-making., Brussels: European Commission.

Lovenduski, J. and Susan Stephenson. 1999. *Women in Decision-Making: Report on existing research in the European Union*. Brussels, European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs V/D.5.

United Nations Development Programme. 2000. *Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges*. New York: United Nations Development Program.

Waring, Marilyn, Gaye Greenwood, and Christine Pintat. 2000. *Politics: Women's Insights*. Geneva: Inter-Parliamentary Union.

III. Процесът на вземане на решения в публичната администрация и управлението - само въпрос на политическа воля ли е промяната?

На пръв поглед човек би помислил, че постигането на равнопоставеността на половете е най-лесно осъществимо в общественения сектор. Преди всичко, публичната администрация се управлява с помощта на политически решения и, що се отнася до нейната политика на заетост, следва да вземе под внимание и други съображения, а не само пазарно-определените изисквания.¹ При подбора на кадрите важно значение придобиват въпросите за честността, справедливостта и демокрацията. Но всъщност може би точно поради факта, че кадровите въпроси в обществените учреждения се регулират от някои допълнителни изисквания, а не само от чисто пазарните потребности, промяната в тази сфера се извършва по-бавно от очакваното.

На практика именно светът на държавния административен апарат и неговите, по общо мнение, недискриминационни по отношение на пола стандарти и правила, вдъхновиха някои от най-ранните изследвания на равенството между половете в организациите.² Вследствие разработките на социолозите обаче, идеята, че държавните учреждения въобще са едно неутрално от гледна точка на пола място за работа, се пропуска.³ Учените отбелязаха, че типичният идеален бюрократ е винаги изцяло отдаден на работата си служител "на пълен работен ден", при когото не се наблюдават прекъсвания на кариерата. Критериите и изпитите, въз основа на които се назначават висшите чиновници, не могат в никакъв случай да се разглеждат като неутрални по отношение на културата и пола. В такъв случай може ли да се счита за учудващо, че ръководните сфери на европейските министерства и администрации бяха заети предимно от мъже, докато по-ниските бяха царство на жените-секретарки и на сътрудничките с подноса за кафе? Интересът към разглежданата област бързо предизвика появата на сравнителни изследвания /Wurster 1990/, в които бе посочена тенденцията към силно

¹ Parsons, Wayne. 1995. *Public Policy*. Aldershot, New Hampshire: Edward Elgar and Colebatch, Hal and Peter Larmour. 1993. *Market, Bureaucracy and Community: A student's guide to organization*. London: Pluto Press

² Morgan, Nicole 1988. *The Equality Game: Women in the Federal Public Service (1908-1987)*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women. or Wurster, Barbara. 1990. *Women in the higher public service: career development: a strategy for the optimization of human resources*. Maastricht: European Institute of Public Administration., Maastricht and Castello-Branco, Maria Jose. 1987. *Women in the higher public service levels. A European Overview*. Maastricht: European Institute of Public Administration.

³ Witz, Ann, and Michael Savage. 1992. The gender of organizations. In *Gender and Bureaucracy*, edited by M. Savage and A. Witz. Oxford: Basil Blackwell and Stivers, Camilla. 1993. *Gender Images in Public Administration Legitimacy and the Administrative State*. Newbury Park: Sage or Staudt, Kathleen 1990. "Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective." in Kathleen Staudt (ed.) *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Philadelphia: Temple University Press

изразена вертикална сегрегация в европейски мащаб, с малко жени на ръководни функции и много жени на долните стъпала на йерархията.

Публичната администрация, която се явява лицето на държавата, се превърна във важна фронтова линия за онези, които се стремят към утвърждаване на равнопоставеността на жените в процеса на вземане на решения. Предвид на видимостта, силата и символичното значение на администрацията като олицетворение на ценностите на държавната система, все по-голям брой активисти, както в рамките на, така и извън държавния сектор, се заеха да работят за по-справедливото представителство на мъжете и жените на различните нива на отговорност. Поставените цели имаха две измерения: от една страна, се визираше съставът на публично назначаваните управителни органи а, от друга - съотношението по високите обществени постове в държавната администрация.

Тъй като държавата подлежи на контрола на обществеността, не буди учудване фактът, че законодателството бе ключово средство за извършване на бързи промени, особено по отношение на състава на обществените органи. От началото на 80-те години, когато, съгласно Закона за равенството между половете, в Норвегия започна да се изисква най-малко 40%/60% съотношение между жените и мъжете в консултативните комитети на местно равнище, все повече правителства прибегват до законодателни реформи, за да постигнат равнопоставеност и дори паритет по отношение на публичните назначения. Мнозинството от северноевропейските демокрации са възприели различна форма на строги насоки или разпоредби относно състава на назначаваните от правителството органи,¹ където квотата на жените варира между една трета и 50 процента.

Колкото и да е странно, обаче, постигане на равнопоставеност на половете сред държавните служители се оказва една много по-трудна задача.² От гледна точка на контекста съществуват няколко важни особености на държавната администрация като обект на усилията за постигане на равностойно представителство.

1/ *Информация за положението на жените.* Един позитивен момент тук е относителната леснина, с която могат да се набавят данни за фактическото състояние на представителството на мъжете и жените на различните нива. Публичната администрация затова носи името “публична”. Гражданите настояват все повече за по-голяма прозрачност. През 70-те и 80-те години в обществените учреждения съществуваше доста остаряла система на кадрова политика и често пъти липсваха статистически данни, класифицирани от гледна точка на пола, но тези учреждения неизбежно се отнасяха с по-голяма отзивчивост към исканията за изнасяне на наличната информация, отколкото частният сектор. Международни, а също и национални органи, започнаха да настояват все повече за цялостен и редовен преглед на ситуацията в сферата на заетостта. Така например, Организацията на обединените нации изисква от своите страни-членки да предоставят статистически данни за равнопоставеността на жените по отношение на голяма част от обществените управленски длъжности, което се извършва на все по-регулярна основа.

¹ Eäeäiaaö iññi+aa Äaieÿ, Öeieäiaeÿ, Øaäoeÿ è Öieäiaeÿ, èäöi ööe ñeäaaa ää ñä äiaääÿ è Ääðiaieÿ, Ääeäeÿ, Öðaiöeÿ, Íðäääeÿ è ñaieÿ Ääðiiäeñeè ñþç /Leijenaar 1997:46/. Öaçè eíðíðiaöeÿ iñæä ää ñä äeöäeèçeðä ia iñíiaaöä ia iyêie äieëääè ia Ñúäääöä ia Ääðiiä è/èèè io eíioäðaiöeÿöä ä Iäeeí.

² Í äðaiä ia öeieäiañeíði iðäañäaäöäeñöái Ääðiiäeñeÿö ñþç iðäñöü+ä ää ñä eçiañÿö ðääiaie ñöäðeñöe+äñeè äaíie çä ääeä ia äeñieññöäaieðä äüðäaie ñeöæðäeè-æaie ä ñöðaièðä--æaieè è ä ääðiiäeñeèöä eíñöeðöèè, èäeöi è çä ðaçiðäaäeäieäöi ia äüðäaieðä ñeöæðäeè-æaie ä ðaçeè+ieðä ñöäðeè ia ääeíñö è çä äðÿ ia æaieðä äúä äeñöäöä ñúääaiä ñeñöaiä. /Council of Europe 2000:77, ia iñíiaaöä ia äieëaaa ia öeieäiañeíði iðäañäaäöäeñöái 10-1999/.

2/ *Необходимостта от спазване на политическите разпоредби.* В краткосрочен план е възможно дадено учреждение да не се съобразява с дадените политическите указания, но решителната власт, подкрепена от разпоредбите на закона и сключените споразумения, постепенно налага промените по един дори по-драстичен начин, в сравнение с измененията, които могат да се постигнат в доброволните сдружения, като например политическите партии. Влиянието, благодарение на което се засилва равнопоставеността на половете в публичната администрация, идва както по линия на гражданството, така и от страна на организирани женски движения. Последните се отнасят много критично към неравнопоставеността в мощните администрации.¹ Исканията за промяна произтичат също и от засилващите се в резултат на европейската интеграция процеси на хармонизация на публичната администрация в европейските страни като цяло, както и от повишената административна професионализация /Европейски школи за обучение, движението за публичен мениджмънт, и т.н./, която акцентира върху трансформирането на кадровата политика в Управление на човешките ресурси. Управлението на човешките ресурси изисква един по-комплексен подход към качествата на служителите и често пъти предполага отчитането на многообразието и равнопоставеността в състава както на отделните групи служители, така и сред ръководните органи.

3/ *Примери на успех.* Относително високият дял на успешно въведените изменения в полза на административната равнопоставеност, извършени в редица страни с различни административни традиции, показва степента, в която публичната администрация е в състояние да откликне на силно изявената политическа воля /на примера на Канада, Съединените щати и Скандинавските страни/. Това дава възможност да се посочи убедително на обществените ръководители и на държавните чиновници, че промените са наистина осъществими и могат да се възприемат като част от усилията за повишаване на качеството на общественото управление.

4/ *Многообразие на обществения сектор.* Правителството и държавната администрация извършват необикновено голям брой дейности. В рамките на обществения сектор работят както пазачите в музеите, така и инспекторите по храненето, телевизионните режисьори, учителите, строителите на мостове. Видовете учреждения също са безкрайно разнообразни, от офисите на изпълнителната власт в националните правителствени сгради, включително тези на министрите от кабинета, до администрацията на местния общински център по здравеопазване. В много страни през по-голямата част на 20-ти век всички тези най-различни видове функции и дейности са били регулирани от еднакви по рода си правила за назначение, професионално израстване и заплащане на труда. Понастоящем реформите в областта на общественото управление насърчават възприемането на по-адекватни и съобразени с конкретната специфика начини на подход към кадрите. За да се постигне равенство между половете, са необходими различни проекти в зависимост от съществуващите обстоятелства и естеството на дейността.

5/ *Препятствия: разпоредби и недостиг на кадри.* Няколко специфични вида пречки са особено типични по отношение на тази сфера. Първо, фактът, че институциите се управляват въз основа на закони и разпоредби, има своите преимущества и недостатъци. В много страни споразуменията във връзка със схемите за класификация на длъжностите, с политиката на повишения в службата, както и с процедурите за подбор на кадри, не се отличават с особена

¹ Åæ., iãðèiãð, ìñçèèèýðà ìò àèãããã òí-èà ìà ñèà ìà àãðìãèñèèèý èìòããðòèèíáí ìðìòãñ à Ñèããèããããèèèòà ñòðàìè, ò.ã. Borchorst, Annette or Bertone, Chiara. 1998. "Constructing a Women's Perspective on the European Union: The Danish Debate." *NORA (Nordic Journal of Women's Studies)* 6:108-121.

гъвкавост. Нужна е истинска революция в областта на публичната администрация, за да се възприемат по-съвременни практики за управление на кадровия състав. Степента на свобода при назначаване на ръководни служители, където е необходима и най-сериозната промяна, варира широко между отделните страни, и рядко е така пълна, както в частния сектор. Фактът, че тази област се регулира от съответни правила, дава известно предимство на онези, които се стремят да изменят демографската картина, но се превръща в пречка, когато решенията от миналото продължават да витаят в настоящето. В разпространената представа, съгласно която учрежденията са стабилни, мудни и затрупани от планини от бюрократични проблеми, се съдържа доза истина.¹ Един друг характерен за тази сфера проблем е свързан с изискването за специално техническо образование в областите, в които жените не са достатъчно представени. Макар че е по-вероятно инженерите-жени, за разлика от мъжете, да са ангажирани по-скоро от обществен, отколкото от частен работодател, все пак, като цяло, съществува недостиг на висококвалифицирани технически кадри. Броят на потенциалните кандидати-жени, необходими, за да се постигне равнопоставеност на половете, е възможно да се окаже ограничен.

б/ Значение на фактора време за представителството на жените.

Както бе посочено по-горе, разглежданата област отдавна е обект на опити за промяна. Въпреки че целта продължава да бъде да се постигне едно по-равностойно съотношение по върховете на администрацията, начините, по които се излага този проблем, както и възможните стратегии за решаването му, претърпяха изменения паралелно с постепенното подобрене на ситуацията. Появилите се преди петнадесет години техники, от времето, когато въпросите за равенството между половете станаха за първи път новина, вече са в употреба толкова дълго, че претърпяват засечки само защото изглеждат отживели. “Опитахме тази тактика, но тя не проработи”. В находчивите проекти, насочени към изменение на представителството на жените във висшите сфери на публичната администрация, понякога се възприема само една нова терминология по отношение на “позитивните действия”. Концепцията за “равнопоставеността” е един съвсем нов подход, както и “целевите бройки”, свързани с потенциалния избор от кандидати, и кодовата дума “многообразие”, взета от американската литература по мениджмънт. /Виж по-долу: датския и белгийския пример за новия начин на формулиране на стария проблем за равенството между половете, посредством което се цели да се спечели административна подкрепа./ Жените, които участват в управленския процес, т.нар. фемократи, оказват голямо влияние за предприемане отвътре в самата организация на инициативи, съобразени с нейната конкретна специфика. Тук, може би повече от където и да е другаде, решаващ фактор за успеха се явява здравият съюз с висшите представители на властта в рамките както на администрацията, така и на политическата структура като цяло.

Избрани примери

Предвид на съществуващото разнообразие на дейността и управленските кадри в обществения сектор, сме се опитали да подберем примери от различни области и нива на администрацията. Напълно осъзнаваме в каква степен оскъдно е изложението, като се има предвид богатството, което предлага разглежданата сфера. Тъй като е важно да се подчертае ролята на държавата за осъществяване на международно поетите ангажименти, сме подбрали и

¹ *I*á áúððáéèè èùúí, ðÿððáâíéú èçáúááàð íàé-íðé-óáèèàè òèíáèè è èáíáíè, íí ñíúèíáá æèáíòúò àè ñáíèíááá, èàèòí ñá ñèó-è íðáá ñíèááíèðá áíáèíè íí áðáíá íà èðèçáðá íà áðáèðèáííðòá á òíðááèáíèáðí.

няколко примера, които показват влиянието на правителството за повишаване на общото съзнание относно значението на равнопоставеността на половете във всички сфери на процеса на вземане на решения.

1. Швеция: Сътрудничество с цел повишаване ефективността на процеса на вземане на решения - семинари за ключови фигури в шведското общество¹

“Сега, когато се работи по въпроса за равенството между половете, проблемът се състои често пъти в това, че хората по върховете не винаги вършат това, което говорят. Този проект може да се осъществи във всяка страна! Макар че, разбира се, е необходима известна подготовка и политическа воля у най-високопоставените служители... Според мен, те представляват много важна целева група, тъй като в крайна сметка носят цялата отговорност.” /Биргита Хедман, администратор, Статистическо управление, Швеция/

Дори когато целта за постигане на равнопоставеността на половете изглежда близка, е възможно дадена страна да не пожъне очакваните резултати. В много случаи високопоставените управленски служители са привикнали да работят в една обстановка на разделение между половете. Опитът за взаимодействие с най-различни хора може да превърне процеса на управление в истинско предизвикателство на основата на етническия произход или пола. Няколко проекта в Швеция предлагат особено оригинални начини за решаване на проблемите за равенството между половете, възникващи в ежедневната практическа дейност.

Равенството между мъжете и жените от дълго време е цел на шведската обществена политика. За да се превърне една подобна цел в реалност, обаче, е необходимо лидерите в обществото да поемат съответната отговорност. Водена от това свое убеждение, бившата министърка по проблемите на равенството и вице-премиер на Швеция, г-жа Мона Салин, лансира инициативата за провеждане на специални семинари за висши кадри по въпросите на сътрудничеството в една разнородна от гледна точка на пола среда. Първият тричасов семинар се проведе през 1996 г., и участие в него взеха министър-председателят, членовете на правителството, държавните секретари, политическите съветници и някои други високопоставени служители. По-късно, подобни семинари се състояха и за областните управители, генералните директори, епископите и ректорите на университети. До 1998 г. почти всички обществени служители на ключови места бяха взели участие в тези семинари.

Семинарите се проведоха под ръководството на две жени - Биргита Хедман, началник на отдела по равенството в Статистическото управление на Швеция, и Агнета Старк, преподавател в областта на изследванията на равенството между половете и по икономика. Те подложиха на обсъждане шведската политика в сферата на равенството и проблемите, които възникват в различните области на управлението. Отправната точка бе огромен статистически материал, от който, в зависимост от конкретния случай, се правеха съответни извадки. Съдържанието на информацията бе съобразено със сферата на дейност на всяка група участници, като всички те получиха малка книжка със заглавие: “Жените и мъжете в Швеция: цифри и факти”.² Освен

¹ Ånë+ëë iîñî+áíè òàèòè ñà áàçèðàò íà iðîíááááíîðî òàèáðîííí èíðáðâð ñ Áèðãèòà Òàáèàì è íà èíðáñíííááíòèòè ñ Æáíáðà Ñòàðê, íèðòííáðè 2000 ä.

² Òàçè èíèáà ñà iðáèçäáááá iðííáí áñÿèà áíàèíà. Çàèèáèèòè íà øáááñèè á: “På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2000”, (Örebro: SCB, 2000). Èíèáàðà ííæà àà ñà íàíáðè ñúúí è íà àíáèèèñèè áçèè: “Women and Men in Sweden: Fact and Figures 2000”, (Örebro: SCB, 2000).

това, г-ца Хедман и г-ца Старк отправяха към тях въпроса как те самите се справят с проблемите във връзка с равенството между половете. По такъв начин се постави началото на една интерактивна дискусия, като при все това именно на участниците се падаше отговорността да предприемат съответни действия.

По думите на Биргита Хедман, участниците като цяло са се отнасяли към тази идея много позитивно. Няколко областни управители и генерални директори отправиха покана към лекторите да дойдат отново и да проведат подобни семинари и за по-низшестоящите служители. Разглежданият проект е уникален поради факта, че е замислен и осъществяването му се подкрепя на най-високо политическо ниво. Благодарение на активната подкрепа от страна на министър-председателя Ингвар Карлсон, останалите служители също не можеха така лесно да откажат да участват. Г-ца Хедман казва още, че “вследствие на дискусиите по тези въпроси, всички разбраха, че това са важни проблеми, за чието решаване в Швеция трябва да се работи”.

Източник: *За допълнителна информация: Биргита Хедман, Статистическо управление, Швеция, тел.: +46-8-506.943.*

2/ Швеция: Съюзи между градове и региони: проектите Jam- Ком и управленските инициативите на Шведския съюз на регионалните съвети /Swedish Landstingsförbundet/

В много страни обединенията между различните общини и региони играят ключова роля за стимулиране на проекти, свързани с утвърждаването на равнопоставеността между половете в процеса на управление. В северните страни има богата и интересна практика, възникнала в резултат от дейността на най-различни субекти, в т.ч. на обединения между местните власти, на местната власт във взаимодействие с международни партньори, или на някои обществено регулирани институции, като например болниците. Вероятно най-интересна в това отношение е дейността на местните и регионални власти в Швеция. Те оказват подкрепа на огромен брой проекти в рамките на своите програми за равните възможности, като най-голямо внимание се отделя на демократичното представителство в дейността на местните и регионални управи. На местно равнище една особено оригинална и в същото време неизискваща големи разходи идея, която може да се приложи и другаде, бе проектът Jam- Ком /Жени и мъже, които работят съвместно/¹, който бе спонсориран от един по-голям проект, посветен на Равенството в градовете, в рамките на Фонда за подобряване на работната среда. В северната част на Швеция няколко местни общини организираха симулационни работни сесии с цел да се повиши съзнанието на мъжете и жените във връзка с факта, че гражданите, към които са носочени управленските планове и действия, се различават от гладна точка на пола.. Висши ръководни

¹ Swedish Working Environment Fund 1994 ‘Men and Women Working Together The KOM program’ Uppsala: Arbetsmiljöfonden and Hagberg, Jan-Erik, Anita Nyberg, and Elisabeth Sundin. 1995. *Att göra landet jämställt: en utvärdering av kvinnor och män i samverkan - Sveriges största satsning av jämställdhet paa arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.

кадри -както мъже, така и жени - получиха напътствия и насърчение да се опитат да обмислят конкретните условия, свързани с принадлежността към противоположния пол. По време на една симулационна сесия за вземане на решения участниците изпълняваха ролята на противоположния пол: мъжете и жените се опитаха да влязат в положението на "другия" от гледна точка на изработваната в момента политика. След сесиите за обучение ролите също се разменяха, демонстрирайки определен начин на взаимодействие и по време на различни срещи. Този проект "за отваряне на очите" е пример за това, как равенството между половете може да бъде подкрепено практически от насочени към висшите управленски кадри инициативи на местно равнище.

Съюзът на регионалните съвети в Швеция е отдавна ангажиран с решаването на проблемите за равенството между половете. Дейността по темата "демокрация" включва такива проекти, като например подпомагането на млади жени-политици с цел да се насърчи по-продължителното им кариерно развитие и да им се помогне да преодолеят първоначалните трудности, свързани с влизането в местната политика, както и анализи на проблемите на равенството, решение на които може да се потърси от съюзите на работодателите и служителите. От гледна точка на настоящата разработка особен интерес представлява един проект, насочен към работата в рамките на съвети и консултативни комисии с равностойно участие на половете.

В много от страните-членки на Съвета на Европа постепенно се въвежда изискването за равностойно представителство на мъжете и жените в различните управителни съвети. В Норвегия и Финландия това вече е регламентирано от закона. В Швеция вниманието се концентрира по-скоро върху практическите въпроси на съвместната дейност в органите с равностойно участие на половете. Въпросната инициатива бе изключително ценна от практическа гледна точка и доведе до издаването на специална методологическа книжка, както и на видео-материал, съдържащ техники за обучение за улесняване работата в една смесена среда, които могат да се използват в цялата страна.

Друга полезна черта на инициативите на Съюза на регионалните съвети като цяло представлява практиката да се публикуват съвсем точни оценки за успеха или незадоволителните резултати на отделните проекти, за да се даде възможност да се избегнат допуснатите грешки. Така например, по проектите за обучение на политици, както и по един проект, свързан с утвърждаването на равенството между половете в пет болници, бяха публикувани доклади, в които възникналите проблеми се описват най-реалистично и се предлагат начини за успешното им преодоляване за в бъдеще.

Приложимостта на много от тези инициативи нараства и от факта, че по тях се публикуват материали, които често пъти са преведени на английски език и се съпътстват от създаването на специална страница в Интернет. Естествено, такива всеобхватни усилия могат да се предприемат само от силни организации с голяма членска маса, при наличието на сравнително достатъчни ресурси, а също и на политици, ангажирани пряко с подобряването на ситуацията във връзка с равнопоставеността на половете. Всички тези предпоставки са налице в шведските региони. За щастие, техният опит може да бъде споделен.

Източник: *Действащи проекти на Съюза на регионалните съвети: Темата "Демокрация", проектите "Демократични техники и демократичен диалог за равенството между половете в управителните съвети и комитети",... и книгите 'Sen de- uppföljning av*

3/ Великобритания: Към по-голямо разнообразие в държавната администрация и Седмица на държавните служители¹

“Оказа се, че хората не знаят какво представляват публичните назначения! За да има по-голямо многообразие, това трябва да се промени.”

Лейбъристкото правителство във Великобритания, на основата на своята програма “Цел 50:50”, пряко защитава идеята за пълен паритет на най-висшите нива на общественото управление. За периода 1998 -2001 г. всички министерства представиха планове за действие относно публичните назначения и равните възможности. Във Великобритания като цяло се извършват повече от 100 000 публични назначения в широк кръг обществени органи. Целта е тези органи да станат по-представителни по отношение на “обикновените хора” с различно социално положение и произход, като равнопоставеността на половете е важна част от това усилие. Първата крачка, за да се постигне равностойно участие в процеса на вземане на решения, е да се определят подходящите кандидати и да се създаде у тях съответната мотивация да заемат пост в държавната администрация. По думите на един наш консултант, “изглеждаше, че стоим на едно място, затова се опитахме да открием какво може да се направи”.

В проведеното изследване на общественото мнение се очерта една от причините, поради които е трудно да се постигне по-голямо многообразие: повечето хора не знаят какво значи публично назначение или консултативен комитет. От 1998 г. насам правителството, а също и независимата Служба, която се занимава с публичните назначения, развиват активна дейност за повишаване броя на “обикновените хора”, в т.ч. жени и представители на етническите малцинства, в държавната администрация. Подходът за осъществяване на тази цел се състои от редица привлекателни и лесно приложими инициативи.

- Чрез книжки и брошури, като например “*Да излезем напред: справочник за жени относно публичните назначения*”, се прави опит за стимулиране на нови кандидати, които освен това се обучават как да постигат успехи в дейността си.
- Настоящите държавни служители се подлагат на внимателна оценка и инструктаж с цел да окажат помощ в дейността за набиране на нови кандидати. Тези служители се насърчават да поемат ролята на наставници или да предоставят възможността кандидатът да извършва работата им в сянка, така че потенциалните кандидати да получат реална представа за естеството на служебните задължения.
- Службата организира семинари с участието на различни обществени групи, за да се набележат по-успешни начини за назначаване на разнообразни кандидати, както и да се определи помощта, от която се нуждаят новоназначените служители.

¹ Eíoiðiaöëÿðà à iðããíñòãããíà iò Ñëóæããðà èúì Èíìèñàðèàðà ïí ióáëë+íèðã iàçíà+áíèÿ /Äæëë Áúò 00 44 020 7276 2628/. Îùã èíoiðiaöëÿ ïðíííí èíèöèàðèèèðã çà ðãããíñòãíðí ïãæã ïíèíããðã ïíæã äà ñã ïíèó+è ið Õãéúí ðèàðãúí-Áííã à Ìðããèà çà æãíèðã, /ðãë. 0044-20 7273 8832/.

- През късната есен на 2000 г., по време на Националната седмица за опознаване на държавната администрация, бяха проведени специални дни в няколко определени за целта региона на Великобритания. Бяха организирани симулационни Управителни съвети, по време на които хората, които не са държавни служители, да могат да получат представа за въпросите, които се разглеждат в различните области на държавната администрация и за това, какъв би могъл да бъде собствения им принос към нейната дейност. Различните държавни органи бяха представени посредством демонстрации и щандове. Оказаната помощ във връзка с изготвянето на биографични справки или с успешното представяне на интервю за работа спомогна за изграждане на увереност сред новите кандидати. Вниманието бе насочено главно към младите хора, и в тази връзка, например, ежегодно определяният Шотландски младежки парламент призова своите членове да вземат участие в проявата.

Проектът, който има регионална насоченост, бе организиран за първи път през 2000 г. В качеството му на пилотен проект, той бе финансиран от националното правителство. Очакванията са, че инициативата ще бъде повтаряна ежегодно в различни части на Обединеното Кралство. Ключово значение за успеха на проекта имаше ясният ангажимент от страна на висшите изпълнителски кадри и правителството за промяна на демографския състав на държавните консултативни и управителни органи, и решимостта да се изпробват най-различни тактики, насочени както към привличането на нови кандидати, така и към задържането на онези, които са вече на работа в държавната администрация.

Източник: *Допълнителна информация за Седмицата на държавните служители и за дейността на Службата за публични може да се намери на страницата <http://www.ospra@gov.uk>.*

4/ Франция: комплексен подход към висшата публична администрация

Във Франция по-младите и по-традиционните сили се обединиха, за да реконструират изцяло съществуващия модел на съотношение между жените и мъжете във най-висшите управленски сфери. През 1995 г. се създаде Обсерватория за паритета между мъжете и жените, чиито президент е министър-председателят и чиято задача е да се произнася за състоянието във всички засягащи жените области, и по-специално в областта на обществения живот. Един изключително важен резултат от дейността на Обсерваторията бе публикуването на доклада “La parité dans la vie publique” /”Паритетът в обществения живот”/ /Halimi 1999/, който предвести драматичните конституционни реформи, довели до въвеждането на изискването за изборен паритет в представителните събрания, включително и в Сената/ Законът от 6 юни 2000/. Публичната администрация също откликва на тези промени. През февруари 1999 бе публикуван доклад по проблемите на феминизацията на висшите сфери на публичната администрация. В него се съдържа цялостен план за действие и 17 конкретни предложения, разглеждащи коренните обществени първопричини за липсата на представителство и специфичните стратегии за подобряване на ситуацията, на основата на един комплексен анализ, който започва с оценка на успехите на смесеното образование от 70-те години насам и стига до препоръки за увеличаване на възможностите за гъвкаво работно време на управленските постове, включително на основата на съвместяване на работата и чрез усъвършенстване подготовката на служителите, работещи в детските заведения. Макар че повечето от тези техники са вече успешно изпробвани в други страни, значението на френския опит се състои именно в това, че той почива на предишни инициативи, но същевременно ги разработва и разширява, достигайки до комплексен анализ на цялостния проблем. В този анализ се засяга първо процесът на подбор на кандидатите /образование и информираност/, и тяхната селекция

/състав на органите и ясни правила за недискриминация и защита срещу сексуално преследване/; разглеждат се пътищата за кариерно развитие и срещаните трудности; препоръчва се да се въведе система за наблюдение на напредъка в йерархията и да се набележат съответни цели, включително чрез определяне на ръководните умения; засягат се проблемите, свързани с бюрократично фиксираното работно време и с неефективните заседания, както и възможностите за хоризонтално движение между специалностите.

Източник: Държавен секретариат по правата на жените и професионалната подготовка 2000. *Conférence de Pükin cinq ans aprus la mise en oeuvre par la France des recommandations de la 4^e conférence mondiale sur les femmes* Paris: La documentation française. p. 98-99, и обща информация от г-н Сино, експерт в Съвета на Европа.

5/ Белгия и Фландрия: посочете условията си - езикови и прикрепващи техники за преодоляване на съпротивата; Инициативите за Равновесие между половете и за Насочващите цифри

В Белгия и националното правителство, и регионалните власти извършват реформа на държавната администрация. Министрите по въпроса за равенството между половете на национално и регионално ниво, съвместно с експерти и консултанти по равенството, предприеха усилия за преодоляване на отдавна съществуващия проблем за разделението от гледна точка на пола в областта на ръководните длъжности, като реорганизацията се превърне в поле за нови възможности. Към края на 90-те години думите “квоти” и “позитивни действия” се възприемаха от много висши държавни служители като сигнал за предстояща опасност. Консултантите търсеха нов начин на изразяване във връзка с целта за увеличаване на присъствието на жените във висшите ръководни сфери, използвайки терминологията от областта на управлението на човешките ресурси. Приложените техники за организационна промяна са взети от частния сектор, включително провеждането на семинари на най-високо ниво, за да се осигури легитимността пред ключовите представители на елита на административните структури. Вместо да се споменават позитивни действия, във фламандския доклад се говори за Равновесие между половете и се прави преглед на инициативите с цел да се подсигури сътрудничеството на всички членове на администрацията, които имат отношение към тези въпроси. В националната белгийска стратегия се споменава за “осведомителни цифри /Kengetal/ и насочващи цифри /Stuurgetal/”, а не за конкретно запланувани цели. И двата плана предлагат нови методи за изчисление на степента на сегрегация в дадено учреждение, както и за планиране на целите за промяна. В тях се съдържа поетапна програма за постигане на промяната; те са добър пример за употреба на терминологията на обществения мениджмънт, за да може управляващите да се убедят в необходимостта от предприемане на действия. И в двата текста се акцентира върху ролята и отговорностите на обичайните ръководни действащи лица в областта на управлението на кадрите, като по такъв начин двата плана се възприемат като образец на подхода за утвърждаване равенството между половете в основния поток на обществения живот. Тъй като проектите са все още в процес на изпълнение, е рано да се обяви дали са успешни или не. Плановите са на разположение, а освен това в рамките на един европейски сравнителен проект /Nelens and Hondeghem 2000/ са документирани и подложени на преценка както тези инициативи, така и проекти от Норвегия, Холандия и Великобритания.

Източник: Benschop, Yvonne, and Mieke Verloo. 1999. *Gender in Balance. Mainstreaming in personeelsmanagement*. Brussel: het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. and Annie Hondeghem and Sarah Nelen, 1999 *Ken- en stuurgetallen: instrument voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de federale ministeries* Brussel: Kabinet van tewerkstelling en arbeid en gelijke-kansenbeleid.

Допълнителна литература

Colmou, Anne-Marie. 1999. *L'encadrement supërieur de la fonction publique: vers l'ügalitë entre les hommes et les femmes*. Paris: La Documentation Franzaise.

Council of European Municipalities and Regions 1998. *Men and Women in European Municipalities* June.

European Commission. 2000. *Gender Equality in the European Union: Examples of Good practices*. Brussels: European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs D.5.

Nelen, Sara and Annie Hondeghem, eds.2000. *Equality Oriented Personnel Policy in the Public Sector* International Institute of Adminstrative Sciences Amsterdam: IOS Press

IV. Процес на вземане на решения в социално-икономическата област и ролята на професионалните съюзи

Няма друга социална организация, която да оказва по-голямо влияние върху икономическите условия за работа на отделния работник, отколкото професионалният съюз. При все това, в профсъюзите и националните структури за колективно договаряне, въпросите за справедливото представителство на половете проникват и се поставят доста по-бавно, отколкото в политическата сфера. Поради исторически и структурни причини в известен смисъл е било по-малко вероятно жените, за разлика от мъжете, да бъдат организирани в профсъюзи. Продължаващият нисък процент на представителство в някои области се обяснява със специфичното и присъщо на пола житейско положение, включително грижите за децата и начинът на работа /например, високият дял на жените, работещи на непълно работно време/.

Понастоящем, обаче, във връзка с драстичното увеличение на броя на работещите жени и с феминизацията на някои изключително важни области, много от професионалните съюзи са феминизирани или са достигнали паритет по отношение на членската си маса.¹ За съжаление, този факт не винаги се изразява в съответното пропорционално представителство на жените във висшите сфери на процеса на вземане на решения. Степента, в която равенството между половете стои като важен за решаване проблем пред профсъюзните организатори, също е различна, и в изследванията за жените в процеса на вземане на решения като цяло /Lovenduski and Stephenson 1999/ се отбелязва острата нужда от статистически данни и мониторинг на членския състав и ръководните органи на различните синдикати. Дори проведеното през 1998-1999 година най-ново изследване на Европейската конфедерация на профсъюзите /ЕКПС/ бе до голяма степен затруднено от липсата на отговори /от 42 до 66.6%/, което понякога се обяснява с отсъствието на отделни данни за профсъюзните членове, класифицирани по полов признак. Ситуацията в професионалните съюзи е коренно различна в различните страни, както и между отделните отрасли на производството. В някои съюзи жените представляват повече от 70% от членовете, докато на други места са под 25%. В доклада на Ада Гарсия и кол. се посочва, че обикновено жените съставляват средно около 40% от общата членска маса /Garcia et al 1999:12/, като е възможно този процент да варира силно.

Специфични условия на разглежданата сфера

1/ Положение на жените - В сферата на профсъюзите се наблюдават противоречиви модели за привличане на работниците-жени към членство в съюза. Докато ситуацията в политическите партии и в държавната администрация е в общи линии сравнима, то разнопосочното влияние на различните национални условия върху профсъюзната култура, както и развитието на възможностите за работа за жените, са причина за изключително неравномерното представителство на женския пол в самите професионални съюзи. В някои страни жените са станали членове на профсъюза паралелно с процеса на интегрирането си в редиците на работната сила. Тези страни обикновено имат силни профсъюзни традиции, както

¹ Идъс 90-дъ айъейе Аадпъепъеодъ еийодъаадъоуеу йа йдйодъпъейейеодъ пърче/АЕИИ/ йдйу-а дадъаайодъаодъ йа ааа едпъаааайеу, ейедй айодъ пдъа йудъеодъ, уй пдъ йодъану ай пудъедъайодй йа пдодъепдъ-анъе аайеу ча -еайнъеодъ йанъ е йдъанъодъаедъаенъодъайодй а пдодъаодъ йа йдйодпърчедъ. /Braithwaite, Mary and C. Byrne 1995 and Ada Garcia et al 1999/2000/. Айъеедъодъ йа Нейодъей Ейеаудй пдъаодъе по-нататък пдъоедъедъаодъ йа дадъедъодъодъ а дайедъодъ йа йдйодъпъейейеодъ пърче а дадъедъ-йе -анъе йа Аадпъа. Йудъ ааей ааааай апдъейедъаеай едодй-йедъ йдъанъодъаеуаа йдйодъаааудйодй пдъ а ййайодъ едпъаааайа йа Аадпъаепъеодъ одйаодъу ча пдъайодуаайа йа онъейедъодъ йа аеаидъ е дъайодъ, Айаеей, ейудй еайнъедъ ааей чдъ-ей йадъайедъай йдйедъ пдъ йдйаеайедъ йа ейеаедъейодй айайаадудйа, дъайедъа аучйейпдъе е ондъайаайедъа айадъ йдъедъедъе. /Bleijenbergh et al 1999/.

е в случая с Рейнския/Северния модел, който се характеризира с висок процент на членуващите в хомогенни отраслови организации работници и с мирни способности за колективно договаряне. В някои други страни потенциалът на жените в качеството им на обхванати от профсъюза работници се подкопава от такива особености, като например кратковременната частична заетост.

Навсякъде се наблюдава едно изкривяване в смисъл на засилено представителство на мъжете във висшето ръководство на съюзите, свързано с техния дял в членския им състав като цяло. Само някои от профсъюзите в северните страни започват да се доближават до такова представителство, при което пропорционалното съотношение между жените и мъжете в ръководството отговаря на съответния им дял от членската маса.¹ Колкото по-високо е нивото на вземане на решения, толкова по-голяма е вероятността в рамките на въпросния орган да съществува неравностойно представителство от гледна точка на пола /Cockburn 1997/. Този модел достига до една забележителна кулминация на европейско ниво, където повечето европейски делегати на ЕКПС са мъже. Въпреки това, обаче, оптимистичната новина е, че от началото на 90-те години “присъствието на жените в профсъюзните органи за вземане на решения се е увеличило осезателно” /Garcia et al 1999:43/. Самата ЕКПС заявява, че “в процеса на вземане на решения на всички нива, както и в процеса на колективното договаряне, следва да участват по-голям брой жени, за да може нуждите на жените да бъдат пълноценно представени в различните области на политиката”², и призовава присъствието на жените в ръководните органи да се увеличи, така че да бъде пропорционално на техния дял от членската маса, и да се насърчи равностойното им участие в процеса на колективно договаряне. По-големият брой на преговарящите жени би имал положителен ефект върху качеството на процеса на договаряне, тъй като “понякога присъствието на жени сред преговарящите се е оказвало решаващ фактор за постигане на добро колективно споразумение” /Bleijenberg, et al 1999:10/.2/.

2/ Препятствия, свързани с пазара на труда и националните разпоредби

- Постепенно интегриране на жените на пазара на труда: Жените едва сега постепенно достигат степен на участие на пазара на труда, съизмерима с тази на мъжете, и по такъв начин представата за тях като за временни посетители, а не като реални участници, може да се окаже трудно преодолима. Посоченият факт се отразява върху нагласата да бъдат признати за пълноценни членове в рамките на самия профсъюз.
- Реформи на пазара на труда/заетостта: С появата и развитието на новите професии - отличаващи се със съответна различна професионална култура, традиционните професионални съюзи се сблъскват със сериозни предизвикателства. Гъвкавите работни схеми също подриват традиционните методи на организация и оказват влияние върху възможността на жените да се събират и срещат. Повечето от новосъздадените в Европа

¹ А аіеааа іа Ааднеу е еіе. ТСО а Оааоуеу е АКAVA аіа Оеіеаіаеу нă іпăааеуò еаòі аа-а аіпòеаіаеè іаòеòаòіі іòăăпòăеòăеñòаі а ðаіеèòă іа нăіеòă İòіòñұрçіе еііаòăñè, а еаòі ааòіуòіі іаé-еçіñòаіаеè а ðіаа іòіñòаіеа нă ііñі-ааò òòðñèèòă, ііñèèòă è аúеааòñèèòă іòіòñұрçè /1999:16/.

² European Trade Union Confederation ‘Plan to promote equality in the ETUC and its affiliated organizations’ Brussels (n.d): 7.

работни места се заемат от жени. Предизвикателството се състои в това, да се открият такива форми на организация, които да са приложими в тези най-разнородни сфери. Колкото повече жени са обхванати от професионалните съюзи, толкова по-открита е възможността за издигане на женски кандидатури за ръководните постове.

- Култура, свързана с равнопоставеността на половете, в професионалните съюзи: В някои страни профсъюзите изиграха сериозна роля по отношение на изключването на жените от някои определени професии. В отделни държави лошите примери от миналото тегнат като същински зъл дух. Този факт може да се подсили още повече от т.нар. “мачистка” организационна култура. Тази съвкупност от обстоятелства затруднява неимоверно всякакви действия за промяна и може да стане причина за въвеждането на квоти или програми за позитивни действия, какъвто е случаят във Франция /CFDT/ и Белгия /CSC/, за да се преодолее историческото изоставане. Както посочва Гарсия, коментирайки аспектите на институционалните култури: ”На всички нива в йерархията на профсъюзите тези специфични особености обикновено водят до подбор на жените съобразно критериите и схващанията, характерни за традиционното профсъюзно движение. Необходимо е освен това да се вземе под внимание и организационната култура, насърчаваща “съвещанията “на маса” и останалите неформални мъжки структури, които са в състояние да повлияят на или да изопачат определени решения, в т.ч. решенията, пряко свързани с процеса на издигане на кандидатурите” /Garcia et al 1999:21/.
- Източна Европа като отделен случай и отхвърлянето на “жената-работничка”: В източноевропейските икономики в преход, промените в много малко области са така дълбоки, както по отношение на положението на жените на пазара на труда. Преобразуването на старите стереотипни системи на заетост в нови форми на работа е все още процес на развитие. Жените в този тип икономики отхвърлят социалистическото минало, но в един момент се оказаха недостатъчно заети или въобще безработни. Какво ще бъде тяхното отношение към присъщите на капитализма форми на организация на труда, все още предстои да се изясни. С присъединяването си към Европейския съюз потенциалните страни-кандидатки ще трябва да приемат съответните директиви /acquis/ относно равните възможности. След 1989 г., обаче, в посочените държави, женското участие в процеса на вземане на решения в профсъюзните организации намаля драстично. От изследването на ЕКПС става ясно, че в уставите на включените в прегледа източноевропейски конфедерации не са инкорпорирани равните възможности, нито пък тези конфедерации са разработили политики в областта на равнопоставеността на половете.

Значение на фактора време за представителството на жените

Трудовите съюзи са може би на следващото място в списъка от области на процеса на вземане на социални решения, в които проблемът за равнопоставеността ще придобие по-голямо значение. От края на 90-те години Международната организация на труда започна да отделя все повече средства за насърчаване равенството между половете в организацията на работата /<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender//>, като се увеличава ролята и на женските органи и фракции, които настояват за извършването на промени. Един проблем, на който следва да се обърне специално внимание, е свързан с необходимостта от разработване на обхващащи стратегии, посредством които да се привлекат нови групи от членския състав, включително представителите на етнически малцинства и работниците с гъвкаво работно време в сегашния момент, когато силите на глобализацията трансформират разпространените в Европа форми на заетост. Поемането на сериозното предизвикателство за утвърждаване на равнопоставеността на половете може да се окаже благоприятно за съюзите особено сега,

когато, като цяло, се наблюдава спад в броя на новоприсъединилите се към тях членове. Привличайки неорганизираните до този момент работници, съюзите биха могли да разширят своето организационното влияние.

Избрани примери

Гарсия и кол. /1999 г./ посочват редица различни примери за представителството на жените в процеса на вземане на решения в профсъюзите в зависимост от процентния дял на жените в членския състав. Гарантираното представителство в изпълнителните органи е като че ли буквално единственото решение в случаите, когато жените съставляват по-малко от 30% от членската маса, но в същото време, когато в самия членски състав участието на жените и мъжете е равностойно, могат да се приложат няколко сполучливи средносрочни стратегии за увеличаване на представителството. Инициативите за постигане на равнопоставеност на половете се подкрепят на международна основа, особено от страна на Европейския съюз, който, чрез Европейската фондация за подобряване на условията на живот и работа, следи също и някои аспекти на равните възможности в процеса на колективно договаряне, както и финансира съвместното сътрудничество между страните и обмяната на опит. Международната организация на труда провежда енергично стратегията си за утвърждаване на равенството между половете в основния поток на обществения живот, което също води до определени резултати в Европа. Докато северноевропейските страни действат самостоятелно и активно с цел утвърждаване на равенството между половете в професионалните съюзи, даденият от международните организации тласък имаше решаващо значение за успеха на първите инициативи в Южна и Източна Европа, които се превърнаха в “находчиви практики”.

Използваните стратегии са сходни с тези, които намират приложение по отношение на процеса на вземане на решения в политическата област, включително техники за повишаване на съзнанието, подготовка и селекция на кандидатите посредством специално обучение, развитието на структури за гарантиране на представителството на интересите на жените /като например, женски фракции и комитети/, програми за обучение с цел поемане на лидерски функции и различни форми на позитивни действия. За целите на настоящата разработка консултантите споделиха, че инициативите за обучение, предприети в Западна Европа, имат особено голямо значение. Докато мъжете открай време се подготвят да заемат мястото си на масата за преговори, при жените се наблюдава остра нужда от специално насочено към тях обучение.

1. Испания - Дни за повишаване на съзнанието във връзка с равенството между половете, предназначени за профсъюзните преговарящи

Главният двигател в процеса за утвърждаване на равенството между мъжете и жените в Испания е “Институтът за жените” - /Instituto de la Mujer/, държавен орган, който е създаден към Министерството на труда и социалните грижи. Институтът за жените извършва активна дейност във всички сфери на обществото. От 1996 г. насам правният отдел, заедно с властите на автономните общности и три големи профсъюза¹, организират специални дни за повишаване

¹ Ó-ãñðáàùèðá ìðìðñúřçè ñà: *Unión General de Trabajadores (UGT)*, *Comisiones Obreras (CCOO)* and *Unión Sindical Obrera (USO)*.

на съзнанието по проблемите на равенството между половете. Този проект е лансиран в рамките на Четвъртата програма за действие на Общността относно равните възможности за мъжете и жените /1996 - 2000г./ и се финансира от Европейския социален фонд. Целта на проекта е да се изостри вниманието на профсъюзните представители, което би могло да доведе до нарастване на активното женско участие - до засилване позициите на жените в процеса на вземане на решения и постигане на по-равностойно участие на половете в общественния живот като цяло.

Дните се проведоха в 14 от 18-те автономни общности в Испания. Около 100 участника от трите професионални съюза и от ръководствата на автономните общности се срещат, за да обсъдят или научат нещо повече за правата, свързани с равните възможности, както и за официалната политика по отношение на равенството между половете. Изучават се европейските, националните и регионалните разпоредби и конвенции. Тази сравнително по-теоретична част се допълва по-нататък на основата на взети от практиката примери, с помощта на които се илюстрират съществуващите проблеми. Разглеждат се всички отделни области, в които принципът на равните възможности има важно значение.

Представителите на профсъюзите и мениджърите в областта на човешките ресурси, които са вече добре информирани и осъзнали важността на проблема, отнасят познанията си на своето работно място. Надеждите и очакванията са свързани с факта, че те ще действат още по-активно, предприемайки мерки за постигане на равностойно представителство и за утвърждаване на равните възможности. Според Белен Гарсия де Андуен-Райс от Института за жените, косвено това оказва положителен ефект върху равнопоставеността на половете както в обществените, така и в частните организации. Тя споменава също така, че, въпреки че все още не е направена официална оценка на проекта, още от самото начало идеята е била посрещната с голям интерес и се отличава с висока степен на участие.

Източник: *Belün Garcia de Andoain-Rays, European Relations Officer, Instituto de la Mujer, c/Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid Tel. +34-91-347.78.83 Fax. +34-91-347.80.76*

2. Финландия: От илюзии към справедливи споразумения

“На едно работно място, където има добра атмосфера, трябва да се допитват до всички, включително и до жените, така че равните възможности не следва да се разглеждат като изолиран проблем” Риита Партинен, Секретар по равенството, SAK- Финландия¹.

Исторически погледнато, още от 1938 г. финландските жени са организирани в Женския комитет към SAK. Съвсем естествено, с течение на времето акцентите са се изменили. Понастоящем жените са обучени и осъзнават ясно собствената си роля като профсъюзни

¹ Oeðaðuó á iò éieäàà “Eora àiíñòáðàà íà ðááíóííòí iynòí e áíáðá? Ðááíèðá áúçíáæíñòè íðèíáñyò ñèçà çà áñè÷èè” íà Ðèèðà Íaððèíáí, Ñáèðáðàð ñ ðáááíñðáíòí, SAK - Ôèieáíáèy - ñððáíèòà á Eíòáðíáð <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju.htm> 8/08/00.

членове и преговарящи. Във Финландия вниманието се насочва по-скоро към сътрудничеството между половете, тъй като в дейността за постигане на справедливо споразумение е необходимо да участват също и мъже. Върху сътрудничеството се акцентира на всички нива на организация на пазара на труда, защото равните възможности биха могли да са от полза за всички. Но в професионалните съюзи се срещат и хора, които не са убедени, че равенството между половете може да има благотворен ефект върху цялата система. За да може мъжете да бъдат привлечени да действат за утвърждаване на равнопоставеността между половете, а предприятията да започнат да подкрепят безрезервно тази идея, все още са необходими красноречиви примери. През 1998/99 г., с цел да демонстрират, че равенството носи преимущества за всички, социалните партньори /организациите на работодателите и на служителите/ осъществиха един изследователски проект с практически елементи сред 10 компании, в резултат на който бе установено, че равностойните възможности подобряват обстановката на работното място и, също така, повишават конкурентноспособността на организацията. Проектът ще бъде продължен, тъй като, според един от направените изводи, мъжете са склонни да възприемат равните възможности като проблем все още в доста по-малка степен, отколкото жените.

Източник: Риита Партинен, Секретар по равенството, SAK - Финландия - страница в Интернет <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju.htm>, където проектите са описани с повече подробности.

3/ Дания: Инициативата “Изгряващи звезди” - LO и KAD и международно обучение по въпросите на равенството между половете

“ Изгряващата звезда не е ослепителна блондинка, нито заслепена Барби, нито пък синеока брюнетка, а млада жена между 25 и 35 години, която иска да бъде различна /Брошура във връзка с кампанията по проекта на “изгряващите звезди”/

В Дания, където един много висок процент от работната сила е обхванат в профсъюзи, отдавна се полагат усилия за утвърждаване на равнопоставеността на половете в ръководните сфери на трудовото движение. По инициатива на Националната конфедерация на професионалните съюзи /LO/ бе направено изследване, чиято цел бе да установи степента на представителство на жените на местно и национално равнище, както и да разработи нови методи за преодоляване на съществуващото неравенство между половете, особено в ръководните органи. От друга страна, KAD /Kvindeligt Arbejderforbund/ е съюз, в който членуват само жени; той е един от най-активно действащите съюзи, що се отнася до разработката на инициативи, насочени към подготовката на жени за лидерски функции. Стогодишният съюз е единственият в света, чиято цел е организирането само на жени, и със своите 85 000 души е един от най-крупните членове на LO /Конгресът на професионалните съюзи в Дания/. В сътрудничество с международни партньори KAD е разработил обемист пакет от материали, включващи добри практики за обучение и справочници, които могат да се използват във всички страни в Европа за разгръщане талантите на потенциалните нови лидери на профсъюзното движение. Създаден със спонсорството на Европейския съюз¹, този пакет за

¹ CISL (Italian Confederation of Trade Unions), coordinator with the Trade Union Congress the Kvindeligt Arbejdersforbund, European Trade Union College and European Commission (n.d. 1999?) *Mainstreaming in the Trade Union Training Guide to Good Practice and Training for Men and Women.*

обучение включва материали за изучаване и дискусии, предназначени за курсовете, които се провеждат с цел да се утвърди равенството между половете в професионалните съюзи, като евентуално се подобри и климата в полза на жените, заемащи ръководни постове. Един особено интересен проект, наречен инициативата на “Изгряващите звезди”, е насочен към младите жени. Вице-президентът на LO Тине Аурвиг Броендум отбелязва, че “В профсъюзното движение има много мъже със сива коса и плешивини по главата. Те де стравят отлично. Но ние се нуждаем от повече млади жени, които да оставят своя отпечатък върху профсъюзите през новото хилядолетие” (<http://www.lo.dk/view.asp?documentID=1782> March 1, 2001). Проектът има за цел да действа като трамплин по отношение на кариерното развитие като профсъюзен лидер. Координира се от LO, и обучението ще включи около 25 жени на възраст между 25 и 35 години, повечето от които имат деца. Идеята е, че профсъюзното движение има нужда от повече жени и че съобразената с техните конкретни потребности програма за обучение ще съдейства за повишаване ефективността от работата на младите жени. Наблюденията на KAD, както и предишният международен опит в областта на добрите практики, имат голямо значение за съставянето на тази програма.

Източник: *Marianne Brunn, KAD (www.kad.dk) and Equality pages of the Danish Trade Union Congress (www.lo.dk)*

4/ Естония: Пилотни проекти на Международната организация на труда, създаващи мрежи от женски организации за стимулиране на икономическото развитие на общностите

Както показват събраните от Международната организация на труда статистически данни (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/pol-set/conf98.htm>), включването на повече жени на масата за вземане на решения по време на международните дискусии за трудовите отношения е един отдавна съществуващ проблем. През последните години Естония заема първото място или е сред най-напредналите страни по отношение на равностойното участие на мъжете и жените в делегациите, изпратени на организирани от Международната организация на труда /МОТ/ международни срещи /62.5% през 1998 г./. Този факт е несъмнено свързан с дългогодишната висока степен на интегрираност на жените в работната сила на Естония, но и последователните усилия на международните партньори също допринесоха за излизането на страната на водещо място по отношение на паритета в управленските екипи, и то в условията на извънредните предизвикателства към заетостта на жените, породени от реструктурирането на икономиката. В това отношение МОТ играе важна роля. Дейността на тази организация в Естония във връзка с проблемите на равенството между половете е насочена главно към подобряване условията на труд и възможностите за намиране на работа за жените. Извършената дейност обаче изглежда оказва положителен ефект и върху позицията на жените в процеса на управление. Проектът за утвърждаване на равенството, наречен Национален план за действия за повече и по-добри работни места за жените /стартирал през 1997 г. в сътрудничество с финландското и естонското правителство/, първоначално имаше за цел да съдейства за подобрене на ситуацията в бедните и селските райони. 400 селски жени от областта Валга обаче получиха и мащабна подготовка в областта на лидерските функции и уменията да се водят преговори. По думите на представителя на МОТ за връзка “Един от изключително успешните аспекти на пилотния проект е установяването на мрежи от женски организации и на редовен диалог между тях и местните власти, което гарантира възможността жените да започнат да имат по-сериозен глас в развитието на собствената си общност”. “Жените в Естония са високо образовани, но у нас липсва опит по отношение на свободния пазар”, посочва Националният представител Риина Кют пред *World of Work* / бр.31, септември/октомври 1999 г./. “В Естония бизнес традициите са много ограничени, макар че

някои от тях са се запазили още от времето между двете войни. Сега трябва да учим всичко.” Естония е добър пример за ролята на международните организации, които се стремят да стимулират местните мрежи и евентуално местните социални партньори да разучат и възприемат международно признатите добри практики. Този пример изтъква също и ползата от международните източници на идеи, вдъхновение и потенциал за създаване на мрежи, в случаите, когато местните ресурси са недостатъчни.

Източник: *Sriani Ameratunga ILO Gender Promotion Programme Employment Sector*.
Допълнителна информация: *National Project Coordinator Riina Kõtt, Bureau of Equality of Estonian Ministry of Social Affairs +372 6269878 (Riinak@sm.ee)*.

Допълнителна литература

Bercusson, Brian and Anni Weiler 1998. *Innovative Agreements An analysis: equal opportunities and collective bargaining in the European Union (Phase III)* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Dublin.

Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn, and Linda Dickens. 1999. *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU: Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Braithwaite, Mary and Catherine Byrne. 1995. *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*. Brussels: European Trade Union Confederation.

Cockburn, Cynthia. 1996. “Stratagem for Gender Democracy: Strengthening the Representation of Trade Union Women in the European Social Dialogue.” *European Journal of Women Studies* 3(1): 7+.

Cockburn, Cynthia. 1997. “Gender in an International Space: Trade-Union Women as European Social Actors.” *Women’s Studies International Forum* 20(4): 459-470.

Garcia, Ada et. al. (& European Trade Union Confederation). 1999. *The “Second Sex” of European Trade Unionism*. Brussels: European Trade Union Confederation.

Plantega, Janneke, Jill Rubery and Gwennanle Bruning, (eds). 1997. *State of the Art Review on Women and the Labor Market*, Utrecht: European Commission Employment and Social Affairs and Institute of Economics, University of Utrecht.

V. Женски неправителствени организации

Основна цел на организациите на европейското женско движение е предоставянето на повече права на жените и утвърждаването на равнопоставеността на половете в процеса на вземане на решения. В нито едно изследване на действията за укрепване на равнопоставеността не може да се пренебрегне ролята на женските съвети, организации и редови активисти за привличане на вниманието към тези въпроси. По силата на факта, че са групи във връзка със защитата на един конкретен интерес, в собствените редици на женските организации поради самата им същност няма равностойно представителство на половете. В много малко от тези групи на дадено равнище на дейността са включени мъже. Самото естество на женското движение, което е разделено по полов признак, е източник на неговата сила, тъй като предоставя плодотворна база за размисъл и образуване на мрежи, но в същото време този аспект може да се окаже пречка по отношение на някои бъдещи действия, насочени към хармонизиране на мъжките и женските особености с цел да се постигне равнопоставеност. Женските организации са замислени и създадени по същество в един контекст на противостоящи групи по интереси. Тези организации си остават важен участник в дейността за постигане на равнопоставеност на половете в процеса на вземане на решения. Оказваната от тях подкрепа за тази цел придава демократична легитимност на усилията и е източник на нови аргументи и стратегии.

Понастоящем в страните-членки на Съвета на Европа съществуват хиляди женски групи и организации. Както се посочва в Платформата за действия от Пекин: “Неправителствените и базовите организации имат специфична роля за създаването на социален, икономически, политически и интелектуален климат, основаващ се на равенството между жените и мъжете. /§§289, 1995 г./ Дейността на Организацията на обединените нации предоставя цел и платформа на създадените на национална основа женски движения, а освен това служи и като важен източник на информация и обмяна на опит. Днес може да се говори за транснационални мрежи от феминистки организации, които предоставят значителни интелектуални и морални ресурси на неправителствените организации, осъществяващи мероприятията на най-ниско ниво.¹

Женските групи имат незаменима роля в тази борба, особено в страните, където представителството на жените в процеса на вземане на решения е намаляло, както например в някои области в Източна Европа. Както коментира по-общо една наша консултантка от Източна Европа по повод борбата за равнопоставеност на половете в нейната страна: ”няма такъв чудодееен пример, за който да се сещаме веднага, автоматично. Това тук си е истинска борба по въпросите за равенството между половете и успехът е все още само частичен”.² Един от най-впечатляващите примери за значението на коалициите между Запада и Изтока е случаят с Бивша Югославия, където, през 1999г., по време на преговорите за Пакта за стабилност, 100 известни жени-активистки лобираха и успяха да извоюват включването на Специална група по въпросите на равенството като част от Пакта за стабилност за Югоизточна Европа в рамките на

¹ Moghadam, V. (2000). “Transnational Feminist Networks: Collective Action in an Era of Globalization.” *International Sociology* 15(1): 57-86.

² A.G. Neimanis, Latvia 25 October 2000.

Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа.¹ Тази група действа понастоящем в 10 южноевропейски страни и главният ѝ приоритет е “Равният достъп до властта”. Сръбската част от Специалната група концентрира вниманието си основно върху избора на жени и получи подкрепа от Австрия, Швейцария и Европейския съюз, и други източници, благодарение на добре обмислени проекти в духа на инициативата за създаване на Специалната група по въпросите на равенството. Много от сръбските опозиционни партии се съгласиха да въведат квоти за жени в своите избирателни листи. Според първоначалните резултати от проведените през декември избори броят на жените в Парламента се е увеличил от 5% на повече от 12%, и това се дължи главно на усилията те да бъдат поставени на избираеми места в листите. Ефектът от този проект е значителен, тъй като при него се приложи специална стратегия, при която, подобно на кръгове във водата, лекторите първо получиха подготовка от западни консултанти как да подхождат към жените-кандидати /подход в смисъл “Жените могат да се справят”/, след което се насочиха към извършване на организацията на местно ниво.

В Източна Европа, женските организации са принудени да си изработят нова идентичност, различаваща се от официалната представа за старите женски образувания и може би, също така, от социалистическия възглед за феминизма, вследствие на който в определени среди този термин се счита за мръсна дума. Малко са, обаче, и организациите, които се идентифицират напълно с феминизма на западния свят.² Изработването на собствена идентичност и на съобразени с конкретните условия стратегии е едно голямо предизвикателство. Сред техниките, които със сигурност имат важно значение, но чието разглеждане излиза извън предмета на настоящата брошура, е създаването на взаимосвързани мрежи от женски организации от Западна и бившата Източна Европа. Те играят особено съществена роля в областта около Балтийско море и в Русия, където, например, в средата на 90-те години “Фемина Бореалис”, едно обединение на женски организации от северните и балтийските страни, успя да получи решаващо влияние сред феминистите в района на Баренцовия проток, което бе от съществена полза за местните народи. През 1995-1997 г. отделни опити, като например Програмата за младите жени и демокрацията, която получи средства от програмата ФАР/ТАСИС на ЕС, също породиха интереса на източноевропейците към въпросите както на равенството между половете, така и на демокрацията, но продължителността на тези усилия зависи от последователното външно финансиране.

За да се чуе техният глас в гражданското общество, жените -активистки в преходните общества използват също и платформата на посветените на положението на жените изследвания. В Източна Европа възникват нови центрове за изследвания по въпросите на равенството. В случаите, когато имат достъп до Интернет, тези групи могат да установят връзка с подобни центрове в други страни, създавайки по този начин един важен канал за разпространение на ценни идеи. Друг съществен способ за изграждане на база за поощряване на равнопоставеността в процеса на вземане на решения е създаването на организации-шапки на женските групи, подобно на Руския консорциум на женските неправителствени асоциации. Информационните канали също придобиват голямо значение за споделянето на практики и

¹ Oaçe eioidiaoeу a iōāiñōāāāāā iō Iēāñ Iaeāiñey e Oeōāāā Ai-āāē, Áðpeñāē, eiēōī nā nīçāāāāāō iā āāāā iīfāī nādiāāī āīfēōīāīōēōāāā iā web-ñōdāīēōā iā āīfēēēñēē āçēē,ēūāāōī nā ðaçāēāāāā āāēīñōdā iā Nīāōēāēīāōā āðōīā īī āūīdīñēōā iā ðāāāīñōāīōī ā āāñāōōā ñdāīē-?āīēē /http://www.spgtf.org/, yīōāðē 2001 ā.

² Watson, P. (2000). “Politics, policy and identity: EU eastern enlargement and East-West differences.” *Journal of European Public Policy* 7(3): 369-385.

идеи както между източноевропейските и западноевропейските страни, така и между самите източноевропейски държави, посредством развитието на мрежи, като например Мрежата на жените от Изток и Запад /Network of East-West Women, NEWW, <http://www.neww.org/index.htm/>.

Характеристиките на женските неправителствени организации, които очертават най-точно техните възможности, са свързани с факта, че те са относително еднородни от гледна точка на половата принадлежност на своите членове и действат в условията на една-единствена култура по отношение на равенството между половете. Освен това, в качеството си на неправителствени организации, те често пъти разчитат на доброволен труд и не разполагат с достатъчно финансови средства. Следователно, тяхната способност да предприемат скъпоструващи акции е по-ниска, отколкото при останалите обществени организации, които бяха разгледани по-горе. Като доброволни организации, в тях може също да липсват и съответни управленски умения, и затова някои схеми за обучение, подобно на финансираните от Европейската общност кратък проект REGINA /Европейска мрежа за управление на женските неправителствени организации и асоциации/, в който взеха участие партньори от Франция, Италия, Белгия и Холандия, се насочиха главно към изготвянето на материали за подготовка на управленски кадри за неправителствените организации. В това отношение има още много работа. Предвид на това, че са слаби, много неправителствени организации черпят морална сила от принадлежността си към международни движения, които могат да ги подпомогнат да преодолеят част от материалните затруднения, възпрепятстващи ефективната им дейност. Друг източник на сила е свързан със степента, в която членовете на организацията са посветени на нейната кауза. Това може да произведе мощна енергия и да има взаимоподсилващ синергичен ефект, като по такъв начин става възможно мрежите да увеличат потенциалния обхват на своето въздействие. Добър пример в това отношение са мрежите на професионалистите в областта на еманципацията, подобно на Германската национална мрежа на служителите, работещи в градовете и в общественния сектор по въпросите на равните възможности, участниците в която имат редовни срещи за обмяна на добри практики и стратегии (Bundesarbeitssgemeinschaft kommunaler Frauenbьros - www.bag.kommazwo.com/bag).

Специфичната динамика на женските организации прави възможно осъществяването на определени шокиращи действия за привличане на общественото внимание, и позволява, също така, да се проникне в гражданското общество в случай, че официалните канали са недостъпни. Женските движения в неправителствената сфера в Източна Европа използват с голямо умение новите организационни техники, като например Интернет, за да задържат във фокуса на общественото мнение своето послание за по-многообразен състав на органите за управление и за повече права за жените. Поради факта, че самите женски неправителствени организации не са обект на тези действия, мероприятията обикновено са от категорията на онези, чиято цел е да се повиши общественото съзнание, и попадат в известен смисъл встрани от задачите на настоящата брошура. Поради тази причина сме подбрали много малко примери. Изложените идеи, обаче, вероятно биха могли да послужат като източник за вдъхновение на друг вид организации, които ще се насочат към собствените си членове - мъже и жени, и ще им посочат значението на проблема за равнопоставеността.

1. Великобритания- Шотландия: отчитане на участието на жените посредством Одиторски проверки на равенството между половете

Как можем да установим дали поетите ангажименти относно равнопоставеността на половете се спазват? В това отношение женските организации са изключително подходящи да

служат като пазител или страж. Те са в състояние да подтикват останалите организации да спазват своите международни и национални ангажименти. Отчитането на напредъка по въпросите на равнопоставеността вероятно трябва да бъде едно от задълженията на публичната администрация /както е в случая със споменатата по-горе брошура на Статистическото управление в Швеция/, но това всъщност рядко е така. В някои страни женските мрежи и неправителствени организации изземват тези функции, изготвяйки “Книга на грешките” относно взаимоотношенията между половете, предназначена за обществените власти. С публикуването на информацията по въпросите на равенството между половете се порицават онези сфери от обществения живот, в които липсва напредък, и в същото време се отправя похвала към тези, в които се наблюдава прогресивно развитие.

Особено привлекателен е примерът с Шотландия.¹ Благодарение на Одиторските проверки на равенството между половете в периода 1993-2000 г., беше усъвършенствана цялостната статистика за положението на жените. В резултат на Одиторските проверки се събират статистически данни, като впоследствие очертаната чрез тях ситуация подлежи на преценка и коментар от страна на експерти и наблюдатели. Още от самото начало тези одити се извършват от доброволци, включени в групата ENGENDER - мрежа от изследователски и взаимосвързани групи. Първите години демонстрираха убедително силата на съществуващата в гражданското общество енергия. Малките по размер помощи, събрани от най-различни източници, допринесоха за създаването на висококачествен ресурс, без да се прибегва до съществено външно финансиране.

ENGENDER винаги са се стремяли да докажат, че “събирането на точни данни за живота на жените има изключително голямо значение за успеха на действията, насочени към предоставяне на повече права на жените, за изработването на една чувствителна политика по отношение на равнопоставеността на половете, за определянето на конкретни цели и за отчитането на извършения напредък” /ENGENDER 2000:3/. Одиторските проверки се превърнаха до такава степен в основен източник на информация, че през последната година одитът бе спонсориран от редакцията на един от големите вестници. След завършването на “Одиторската проверка за равенството между половете 2000”, нейните автори посочиха, че работата им е приключила. Новото шотландско регионално правителство е проявило готовност да поеме одита на напредъка в сферата на отношенията на равнопоставеност между половете. Властите смятат да предприемат сериозни усилия за представяне на прозрачни, класифицирани по полов признак данни, така че да може да се извършва цялостен мониторинг на развитието на процеса на постигане на равнопоставеност.

Одитът за 2000 г. дава информация за положението на жените в съвременна Шотландия в сферата на политиката, в селските области, в транспорта, образованието, здравеопазването и по отношение на сексуалната ориентация. Осъвременени са данните за отношенията между половете в такива области и във връзка с такива проблеми, като бизнеса и грижите за децата, бедността, професионалните съюзи, насилието и доброволните организации. В одиторските проверки през предишните години вниманието бе насочено към предоставяне на информация за цветнокожите жени и малцинствата, както и по проблемите на бедността и инвалидността.

В качеството на “находчива” практика, опитът от шотландските Одиторски проверки на равенството между половете е забележителен особено във връзка с онези свои характеристики, даващи възможност за образуването на мрежи. Участващите сътрудници насърчаваха

¹ *Adopting a gender-equality approach to public services, equality, and the 90-day initiative, Evidence-based policy making in Scotland: the role of the Scottish Public Services Ombudsman. /Y. Galligan, 2000/.*

създаването на контакти, излизайки извън рамките на установените социални граници и предоставянето на права за жените на един по-широк фронт. Тъй като информацията за положението на жените е разпръсната сред най-различни източници, бяха нужни усилията на хора от университетите, публичната администрация, доброволните асоциации и гражданските организации, като например профсъюзите, за да се направят първите стъпки по пътя към създаване на една по-цялостна картина на отношенията между половете. Този факт позволява, също така, да се изгради солидна база за развитие и на стратегиите във връзка с утвърждаването на равенството между половете в основния поток на обществения живот. Срещите, проведени по време на подготовката на материалите, както и получените в тази връзка умения, вероятно са допринесли и за обучението на нови поколения кандидати, които да се включат в процеса на вземане на решения. Хората, които участваха активно в ENGENDER и публикуваха данни за изкривеното състояние на нещата от гледна точка на равнопоставеността на половете в процеса на вземане на решения, по-късно лобираха зад кулисите и успяха да постигнат включването на 37% жени в първия Парламент на Шотландия.

Фактът, че идеята за провеждане на “Одиторски проверки на равенството между половете” може да намери широко приложение, се илюстрира от предизвикания към тях огромен интерес в цял свят. Тази инициатива се пропагандира от Британския съвет като един иновационен модел. Събирани главно от отдадени на идеята доброволци, данните от одитите в духа на демократичните принципи са напълно достъпни, за да могат да служат като източник за провеждане на кампании, за лобирание, обучение и преподавателска дейност. Последното им издание е публикувано в Интернет на адрес: <http://www.engender.org.uk/>.

Източник: *ENGENDER. 2000. Gender Audit 2000 Putting Scottish Women in the Picture. Edinburgh: ENGENDER and Governance of Scotland Forum and F.Mackay and E. Breitenbach, University of Edinburgh.*

2. Русия: Нови тактики в страните в преход: Консорциум на неправителствените организации, Лига на жените-гласоподаватели и Парламент на жените от Санкт Петербург

Поради разпадането на гражданското общество в страните в преход организациите на много места в Източна Европа трябваше да започнат от нулата. Макар че между Източна и Западна Европа се наблюдават големи различия във възгледите по отношение на равенството между половете и свързаните с него тактики на действие, обединените усилия на Изтока и Запада, в резултат на които се споделя информация за организационните тактики и методите за лобирание, са от помощ за онези, които се стремят да окажат натиск за по-пълноценно представителство на жените. Особено важно е значението на създаваните мрежи от организации. Една от може би най-големите подобни мрежи е Консорциумът на женските неправителствени асоциации, създаден през 1993 г. от неправителствени организации от Русия, Украйна и Съединените щати. Само в Русия в него членуват около 98 групи от 37 области на страната, които работят по много и най-различни проекти. Организиран в Консорциум, тези групи са в състояние да действат далеч по-успешно за привличане на международни финансови средства в подкрепа на своята мрежа или във връзка с конкретни аспекти на равенството, отколкото ако оперират самостоятелно.

“Находчивото” в посочения пример се състои в това, че са положени усилия за изграждане на канали за връзка между често пъти изолирани и неразполагащи със средства групи, които могат да почерпят от наличните на друго място ресурси. Процесът на обмяна на

опит, който се счита за даденост в страните, където съществуват активно работещи организации-шапки на женските групи, като например Национални съвети на жените, трябва едва сега да се разработи /или да се разработи отново/ в много райони на Източна Европа. Консорциумът е в състояние да окаже подкрепа на женските групи в излагането на техните аргументи. Като цяло, чрез използване на международна помощ /USAID/, той се стреми “да даде повече права” на тези групи, като ги обучава в областта на лобирането и защитата на интересите. По такъв начин, например, успешно се създаде електронна мрежа, имаща за цел да подпомогне регионалните групи да следят законодателните промени. Увеличи се и броят на женските неправителствени организации, които работят с информационни технологии. Отново следва да се подчертае, че осъществяването на този проект би било много по-трудно без съществения принос на международната помощ /Ford Foundation/.

Източник: Косвена информация - Елена Ершова, резюме за Конференцията за жените и демокрацията, 29 април 1999 г. *The Consortium of Women's Nongovernmental Associations*. Contact: wcons@com2com.ru.

3. Хърватска: Ролята на Интернет, различните способности и методи за обучение с цел завръщане на жените в политиката, посредством изследвания на положението на жените и информационните канали

Считаме, че демокрацията от гледна точка на пола е съществена част от която и да е демократична система, и че една държава, в която се отхвърлят равните права на жените и малцинствените групи, не може да се нарече демократична. В.А.В.Е. Network. Be active, Be Emancipated /Budi aktivna, Budi emancipirana/ - Бъди активна, Бъди еманципирана /бел. прев./

“Жените бяха очаровани от тази дейност, те имат нужда от обучение и искаха да упражняват и развиват уменията си за общуване, които са наистина много важни за професионалните политици. В резултат на нашето обучение до парламента достигнаха по-голям брой жени...и се надяваме, също така, че техният брой ще се увеличи още по време на местните избори през 2001 г.”

Гражданското образование и гражданската ангажираност са предмет на противоречиви мнения в много райони на Източна Европа, и затова развитието на новите техники за общуване е от решаващо значение за преодоляване на критиките и сплотяване на последователите. Неформалната мрежа В.А.В.Е. /което означава “стара баба” на хърватски/ започна да работи по въпросите на демокрацията още през 1994 г., и излезе с платформа във връзка с парламентарните избори през 1995 и 1997 г. Освен това, мрежата неведнъж е протестирала силно срещу насилието, като през 1998 г., в резултат на решителните ѝ действия в подкрепа на правата на човека и използваните нови техники за общуване, бе отличена с Наградата на Европейския съюз и Съединените щати за развитие на демокрацията и гражданското общество.

В същото време, със създаването на Центъра за изследвания за жените, бе подета една нова инициатива. Изследванията за положението на жените в държавите от Източна Европа срещат редица трудности, но, подобно на своите хомолози в западноевропейските страни, изпълняват същностен социален ангажимент. Центърът за изследвания на положението на жените, създаден в Загреб през 1995 г. от феминисти и учени, предприе незабавно активни мерки за насърчаване на жените да поемат ръководна роля, както и за въздействие върху общественото съзнание. Особено важна е неговата мисия в областта на политическото образование, имаща за цел да поощри жените да преодолеят различията и трудностите в работата по проблемите на човешките права за жените и на включването на повече

представителки на женския пол в управлението. Центърът организира успешно множество предизборни мероприятия с цел да повиши съзнанието на обществото относно необходимостта от равнопоставеност на половете в процеса на вземане на решения. По негова инициатива бяха разпродадени фанелки, бе организирана Интернет-кампания, а освен това той взе дейно участие и в проведените улични акции. Центърът постигна успех също и с разработването на една програма, наречена “Преодоляване на страха от властта: обучение в областта на лидерските функции за жени от местните общности” /2000-2001/, която получи широка подкрепа /и бе финансирана от Американското посолство, Съвета на Европа, Европейската комисия, Фондацията “Фридрих Еберт”, Американската агенция за чуждестранна помощ, Уестминстърската фондация за демокрация и др./. Целта на обучението бе жените да придобият по-големи способности да се проявят като носител на политическите промени в местните общини, както и съответните умения за осъществяване на убедителни публични изяви. Ключово значение бе отделено на необходимостта от изграждане на коалиции във връзка с конкретни въпроси и от сътрудничество за реализацията на интересите на микро-, макро- и международно равнище. Сесиите за обучение имаха важно значение за участниците, а в резултат на различните дейности на Центъра в парламента влязоха повече жени и се създаде оптимистичното чувство, че по време на предстоящите избори участието на жените и на местно равнище ще нарасне в сравнение с настоящия им оскъден дял от 4%.

Източник: *Експертът в Съвета на Европа Смиляна Лейнерт Новосел и Аида Баги, Весна Терсели, Център за изследвания за жените, Загреб, Хърватска +4872406*, както и информация за ВАВЕ на английски език на страницата: <http://www.interlog.com/~moynra/projects.html>.

4. Лоби на европейските жени: ЕС - мобилизиране на младите жени за постигане на равенство

Лобито на европейските жени е най-голямата коалиция на женски неправителствени организации в рамките на Европейския съюз. В него членуват повече от 2700 асоциации на жени от цяла Европа, и целта му е да лобира за тях пред институциите на Европейския съюз. По този начин лобито е в състояние да получава ресурси и информация по въпросите, които засягат жените в Европа. Във връзка с тревожния факт, че нови поколения жени за попълване на местата в процеса на вземане на решения не могат да се появят автоматично, с подкрепата на Европейския съюз се създаде един проект /1999-2000г./, чиято цел е да се изготвят нови материали за обучение, привлекателни за младите хора, както и да се даде възможност на младежите активисти да се срещат, за да споделят конкретните си проблеми. В резултат на проведената в Лисабон среща на младите координатори бе подготвен манифест, в който се потвърждава решимостта на младите жени да работят по въпросите на равенството, включително чрез борба срещу дискриминацията, насилието и сексизма в медиите и образованието, и се предявява правото на участие в процеса на вземане на решения.

Задачата като цяло е да се съдейства за интегрирането на проблемите на младите жени в европейската и националната политика посредством едно засилено присъствие от страна на младите представителки на женския пол. До този момент това се извършва чрез организиране на национални и международни семинари и на основата на изготвения “Справочник на младите жени за равенството между половете и за равните възможности в Европа”. Съставянето на този справочник бе до голяма степен дедуктивен процес, така че в книгата се обръща специално внимание и на многобройните аспекти на дискриминацията в Европа. Става дума за дискриминация не само на основание на пола, но и по признак на расовата и етническата принадлежност, класовата принадлежност, сексуалната ориентация и физическите

способности. Работата по този проект, както се получава често пъти по време на колективната дейност в неправителствените организации, би могла да има ефект и по отношение на по-дългосрочната цел за насърчаване и подкрепа на контактите, необходими за появата на мрежи на младите жени. Проектът даде възможност на младите представителки на женския пол да се срещнат, да изложат своите проблеми и да съпоставят различията си. Той е сред няколкото проекта в Европа, които, посредством формирането на нови участници, визират бъдещото развитие на проблема за равенството.

Източник: *Лоби на европейските жени* (<http://www.womenlobby.org/>), където е публикуван също и текстът на Справочника за равенството.

5. Турция: Kader - женско съдействие за избор на жени в парламента

Женските неправителствени организации биха могли да играят съществена роля за повишаване участието на жените в процеса на вземане на решения и именно в този смисъл примерът на Турция демонстрира широкото разпространение на това разбиране. Kader е асоциация за подкрепа и подготовка на жени-кандидати. Тя бе основана през 1997 г. от влиятелни и известни жени, включително няколко журналистки, и действа като активна неправителствена организация. С нейно съдействие нараства легитимността на исканията на жените за по-широко участие в политическия живот. Една от основните цели на асоциацията е да се увеличи броят на жените в парламента от 2%/тогава/ на 10%. На последните избори тяхното присъствие достигна 4.2%.

Източник: *Експертът в Съвета на Европа Йесим Арат. Лице за връзка: Зулал Килич 0 212 273 2535*

Допълнителна литература

Ferree, Myra Marx, and Patricia Yancey Martin. 1995. *Feminist Organizations Harvest of the New Woman's Movement*. Philadelphia: Temple University Press.

Scott, J. W., C. Kaplan, et al., eds. (1997). *Transitions, Environments, Translations: Feminisms in International Politics*. New York, Routledge (Taylor and Francis).

Silliman, J. 1999. Expanding Civil Society: Shrinking Political Spaces - the Role of Women's Non Governmental Organizations. *Social Politics* 6 (1):23-53.

VI. Неправителствени организации

Проблемът за равенството между половете в управлението на неправителствените организации е една от най-слабо изследваните области на процеса на вземане на решения в социалната област. Тук става въпрос за неправителствени организации с най-разнообразен предмет на дейност, от Гринпийс и футболните клубове до Червения кръст. Проблемът за равенството по начало е ясен. В най-различните доброволни организации работата се извършва обикновено от доброволно участващи жени, докато управлението и платените длъжности са до голяма степен непропорционално съсредоточени в ръцете на мъже. В състава на съветите на директорите и изпълнителните управителни съвети също са включени предимно мъже. В случай, че тези организации огласят вътрешните си проблеми, това би могло да подкопае тяхната легитимност. Следователно, независимо от факта, че свързаните с ООН неправителствени организации имат първостепенна роля по отношение на разработването на способности и инструменти за оценка на политиката към развиващите се страни от гледна точка на равенството, в същото време е възможно тези организации да изостават с изследването на съществуващите под собствения им покрив проблеми. Това, обаче, не важи за всички случаи, и всъщност именно в неправителствените организации, оказващи помощ за развитие, въпросът за равнопоставеността на половете в рамките на самата структура се поставя най-открито и са предприети мерки за провеждане на съответната подготовка.

Съществува крещяща нужда от изследвания и сравнителни проекти по проблема за равнопоставеността на половете в управлението на неправителствените организации. Наблюдаваният в момента недостиг на разработки вероятно се дължи на широкия обхват и оскъдната финансова обезпеченост на тази сфера. Освен това, неправителствените организации едва наскоро започнаха да отделят сериозно внимание на въпроса за използване на техниките на професионалния мениджмънт и на мениджъри в своето управление. По наше мнение, поне по отношение на управителните директорски съвети и на главния секретариат, се извършват значителни промени. Парадоксалното е, че понастоящем много от офисите на неправителствените организации в Брюксел се ръководят от жени, за което обаче няма въобще или има съвсем недостатъчни статистически факти. В изследването на Европейския съюз за жените в процеса на управление се посочва, че една от най-малко проучените сфери се отнася до жените от т.нар. “трета област” на доброволните асоциации, благотворителните организации, църквите и останалите организации с нестопанска цел /Lovenduski 1999:19/.¹

Разглежданата сфера би следвало да бъде потенциално една от най-чувствителните по въпроса за представителството. Много от организациите са силно ангажирани с проблемите на социалната справедливост. Иронията се заключава във факта, че тяхното икономическо просъществуване може да зависи от помощта на такива сфери, в които процесът на вземане на решения се отличава със силно изразена неравнопоставеност на половете. Светът на големите корпорации и на финансовите учреждения е известен със съществуващата в него сегрегация от гледна точка на пола, но той представлява също и важен източник на финансова подкрепа за някои неправителствени организации. В съветите на директорите на благотворителните организации често участват такива членове, които са в състояние да мобилизират финансовите

¹ Iđac 1984 a. Nuaaouo ia Aadna niniideda aaei aieeaa ia Oae Oadina, no i тази oia ecaeaaxa iya ieo iadaeaeie dactaaidoe, ieo iineaauue adoaeeoee, ide ana +a dactaaxaiaada iaeano idouduy iadiii dactaede. /Lovenduski and Stephenson 1999:19/.

кръгове за предоставяне на средства. Тези директори в повечето случаи са мъже. Паралелно с изменящата се роля на жените се трансформира и базата за дейност на неправителствените организации. Един от важните въпроси, който следва да намери отговор в бъдещите изследвания, се отнася именно до начина, по който структурите за вземане на решения се изменят под влияние на извършващите се промени.

Избрани примери

За съжаление, за целите на настоящата разработка имаше много малко примери на предприети мерки за промяна на представителството на мъжете и жените в управлението на неправителствените организации. Тук е поместен само един пример. Някои от консултантите отбелязаха неофициално, че някои от неправителствените организации, които работят с развиващите се страни и подлагат на оценка от гледна точка на равенството проектите, осъществявани в рамките на предоставяната помощ за развитие, проявяват загриженост също и по отношение на равнопоставеността на половете в управлението на самата организация. Бяха споменати инициативи от Великобритания и Фландрия, които обаче са все още в съвсем начална фаза на развитие. Изказаното съображение, че работата в рамките на Организацията на обединените нации поражда по-голяма загриженост по въпросите на равенството, важи също и по отношение на правителствените организации, които си сътрудничат с неправителствения сектор, а и за някои от останалите неправителствени организации.¹ Организацията за икономическо сътрудничество и развитие /ОИСР/ също разполага с отдел по равенството към своята Комисия за помощта за развитие, който подготви един изключително ценен справочник /Schalkwyck and Woroniuk, 1997/ за разрешаване на съществуващите вътре в организациите проблеми, включително за преодоляване съпротивата срещу равенството между половете и за промяна на организационната култура. Списъкът с литература, приложен към настоящото изследване, може да послужи като пътеводител за неправителствените организации, действащи в сферата на развитието, посочвайки такива примери като Oxfam, където се извършва обучение и се предприемат мерки в посока на утвърждаване на равенството и равнопоставеността в рамките на самата организация.

1. Швейцария - “Жена за жена”: Програма за съвети и напътствия към младите жени²

“Една от причините, поради които се захме да осъществяваме подобен проект за съвети и напътствия бе, че, посредством раздадените на всички наши организации-членки въпросници, установихме, че 50% от редовите участници в младежките организации са жени. Така че всъщност в базовите структури жените имат напълно равностойно представителство, докато, що се отнася до по-отговорните длъжности на по-високо ниво в младежките организации, те не присъстват въобще. Оказа се, че много от нашите организации-членки срещат трудности да намерят жени за постове, за които се изисква

¹ Nđāā īdāāīēçāōēēdā, +ēāōī dāçāēdēā āē āēēī ēīōāđāñīī āā nā īdīñēāāē, nā OXFAM, ēūāāōī īōāīāīdīēyō ñēōāēdāē ā īdēñā īā īdāāīēçāōēyōā ā Ēīīāīī āāōā ā īōīōñē īī āđāīā īā ēçāīōāyīāōī īā īāñōīyūāōā dāçđāāīdēā, ē Īāōēīīāēīēy ēīīēdāō çā ñūōdōāīē-āñōāīto çā dāçāēdēā /NCOS/ ā Āāēāēy, ēīēōī īdāç 1997 ā. īdīāāāā īāō+āīēā çā ōīdāāēāīñēēdā ēāādē īī āūīdīñēōā īā dāāāīñōāīōī. ?īñēāāñōāēā dāāīōāōā īī ōīçē īdīāēō āā īdāēūñīāōā, ā īāñēīdī - āūçīāīīāāīā īōīīāī/īēōñīāđē 2000 ā./ Nīđāā ñāāāāīēyōā, ā īyēīē īāđāīdāāēdāēñōāāīē ēīñōēōōōēē ā Ōīēāīāēy ē Ōāāōēy ñūūī ñā dāçāēāāēāīē īdīāēāīēdā īā dāāīññōāāāīñōāā īā ñēīāāōā āūā āūōdāōīēy īdāāīēçāōēīīāī īdīōāñ īā āçāīāīā īā dāōāīēy.

² Āñē+ēē dāēdē ē dēdāōē ñā ññīāāāāō īā īdīāāāāīñōī īī dāēāōīīā ēīōāđāñ ñ Āñīēīēē Āđēçāđ, 27/10/2000 ā.

малко повече време и отговорност...много от жените просто се съмняваха в своите способности”.

Швейцарският съвет за младежка дейност¹ /CSAJ/SAJV/ - организация-шапка на около 90 различни младежки организации - реагира на отсъствието на жени на ключови позиции, лансирайки през януари 2000г. една програма за съвети и напътствия. Тази едногодишна пилотна програма дава възможност на младите жени да се срещнат и да се поучат от опита на по-възрастни жени, с надеждата, че впоследствие ще бъдат по-добре запознати с присъщите на ръководните длъжности отговорности.

Съветът отправи запитване към някои жени-политици дали биха се заинтересували от възможността да станат наставници и получи неочаквано сърдечен отзив от страна на потенциалните ментори. Младите жени бяха избрани измежду кандидатиралите се членове на различните младежки организации. През януари 2000 г. се състоя първата обща среща на всички участнички. 30-те “двойки”, които вече бяха съставени, се запознаха помежду си за първи път. Оттогава започна практиката да се срещат около веднъж в месеца, прекарвайки някой следобед или вечер заедно. Срещите са посветени на най-различни теми в зависимост от желанието на самите участнички. Някои от двойките организират съвместни семинари, други само дискутират. Някои от участничките имаха възможността да проследят в сянка дейността на своята наставница на работното ѝ място.

Паралелно с процеса на развитие на проекта се извършва и неговата оценка. По думите на Доминик Гризар, която отговаря за тази инициатива, реакциите до момента са “много, много позитивни”. При все това тя изтъква, че “очевидно някои от двойките се справят по-добре в сравнение с останалите...ако двете жени успеят да си допаднат също и в личен план, това наистина помага много”. Като цяло г-ца Гризар счита проекта за успешен, и то не само за младите жени:”по-голямата част от двойките оценяват много положително онова, което са могли да научат...много от менторите заявяват, че всъщност са научили доста неща...научили са как да предават знанията си на другите. Разбрали са също какво точно мотивира тези млади жени, кои политически проблеми представляват интерес за тях и какво биха искали да научат”.

Предвид на досегашния успех на програмата за съвети и напътствия, Швейцарският съвет за младежка дейност взе решение да я продължи през следващата година с нова група участнички. Тазгодишният опит показва кои са по-важните проблеми, които представляват интерес за участниците и тази информация може да послужи за по-нататъшното усъвършенстване на програмата. Понастоящем тя е подложена на научна оценка от Университета в Берн. Част от резултатите от оценката ще бъдат публикувани през м. юни 2001 г. в правителствено списание. След приключването на втория цикъл през януари 2002 г. се предвижда да се направи една по-комплексна оценка. През есента на 2002 г. следва да бъде публикуван специален справочник относно цялостния процес на осъществяване на подобна програма за съвети и напътствия.

¹ Îaëiãñãããieãðî ïã Ñúããðà ïã îðeðeãëieðã àçeðe ïã Øããeðãðeý á: Le Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ), Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV), Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG), and, Federaziun Svizra da las Uniuns da Giuventetgna (FSUG).

Според Доминик Гризар такъв тип програми могат да намерят широко приложение в редица области в условията на най-различен национален контекст. “Дори не е нужно тези програми да са свързани с политическата сфера”.

Източник: *Dominique Grisard, Conseil Suisse des Activités de Jeunes/ Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (CSAJ/SAJV), Postgasse 21, 3011 Bern, Switzerland, Tel: +41-(0)31-326.29.35, Fax: +41-(0)31-326.29.30 E-mail: dgrisard@sajv.ch*

Допълнителна литература

Macdonald, Mandy (ed.) 1994. *Gender Planning in Development Agencies: Meeting the Challenge*. Oxford: OXFAM.

Schalkwyck, Johanna , and Beth Woroniuk. 1997. *DAC Source Book on Concepts and Approaches linked to gender equality*. <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm> ed. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development, Development Assistance Committee, Expert Group Gender in Development.

Staudt, Kathleen 1990. "Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective." in Kathleen Staudt (ed.) *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Philadelphia: Temple University Press

VII. Изводи

Процесът на съвместна работа за утвърждаване на равнопоставеността на половете все още не е завършен. Самата структура на настоящата брошура показва ясно, че усилията в тази насока се разпространяват като вълни в различните области на процеса на вземане на решения и в отделните страни. Започнахме прегледа със сферата на политическите партии и открихме безброй примери, но колкото повече се отдалечаваме от областите на обществен контрол, толкова по-оскъден и краткотраен е натрупаният опит.

В някои области е достигната точката на обрат, т.е. съществува едно повишено съзнание за значението на равенството между половете, както и определена бдителност за запазване на постигнатото състояние на равнопоставеност. Би било трудно да се преустанови практиката на споделяне на политическата власт между мъжете и жените, която се утвърди в страните от Северна Европа. В много държави, обаче, магическото съчетание от вдъхновение и подходящи личности в един удобен контекст е в състояние да доведе до обръщане на везните и до по-дълбока промяна на съществуващото положение.

Понастоящем има повече от когато и да е ресурси и възможности, за да се помогне на хората да вникнат в контекста на неравенството между половете с неговите исторически дадености и особености. Тези познания ни позволяват да разработим по-добри и адекватни методи за преодоляването му. Възможните средства и пътища за постигане на тази цел са значителни по обхват. Сполучливи идеи, “находчиви” практики, както и ентузиазирани опитни хора, които да отправят съвет, не липсват. Настоящата брошура е само един от наличните инструменти, даващи възможност на съответните членове на различните организации, да установят контакт помежду си за обмяна на опит относно успешно действащите стратегии. Хората, които се стремят към усъвършенстване на процеса на вземане на решения, ще открият повече съмишленици, отколкото когато и да било преди. Надяваме се, че тази брошура ще се окаже допълнително средство за спечелване на подкрепа и че чрез нея ще бъдат поощрени както анализът, така и конкретните практически действия.

Приложение

Библиография на цитираните произведения

Alvesson, Mats, and Billing, Yvonne Due. 1997. *Understanding Gender and Organizations*. London: Sage.

Bacchi, Carol Lee. 1999. *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*. London: Sage.

Bardach, Eugene. 2000. *A Practical Guide to Policy Analysis*. London: Chatham House

Benokraitis, A. 1997. Sex Discrimination in the 21st Century. In *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change.*, 5-32. London: Sage.

Bercusson, Brian and Anni Weiler 1998. *Innovative Agreements An analysis: equal opportunities and collective bargaining in the European Union (Phase III)* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Dublin.

Bertone, Chiara. 1998. "Constructing a Women's Perspective on the European Union: The Danish Debate." *NORA (Nordic Journal of Women's Studies)* 6:108-121.

Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn, and Linda Dickens. 1999. *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU: Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Braithwaite, Mary and Catherine Byrne. 1995. *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*. Brussels: European Trade Union Confederation.

Brown, Alice. 1998. Deepening Democracy: Women and the Scottish Parliament. *Regional and Federal Studies* 8.

Carton, Ann. 1998. "Over de actie 'Stem Vrouw' en de plaats van de vrouw in de politiek". In *De (on)redelijke kiezer. Onderzoek naar de politieke opvattingen van Vlamingen. Verkiezingen van mei 1995*, edited by M. Swyngedouw, J. Billiet, A. Carton and R. Beerten .Leuven: Acco pp. 27-49..

Castello-Branco, Maria Jose. 1987. *Women in the higher public service levels. A European Overview*. Maastricht: Institut Européen d'Administration.

Celis, Karen, Petra Meier en Alison Woodward, 1999 'Meetinstrument Vrouwen & Besluitvorming' in Katrien Bruggeman en M. Van Haegendoren, eds. *Werkingsverslag Ontwikkeling van gelijkekansenindicatoren* December 1998-30 mei 1999, Brussel: Nederlandstalige Vrouwenraad.

Cockburn, C. 1997. Gender in an International Space: Trade-Union Women as European Social Actor. *Women Studies International Forum* 20:459-470.

Cockburn, Cynthia. 1991. *In the way of women: men's resistance to sex equality in organisations*. Basingstoke: Macmillan Education.

Cockburn, Cynthia. 1996. "Strategies for Gender Democracy: Strengthening the Representation of Trade Union Women in the European Social Dialogue." *European Journal of Women Studies* 3(1): 7+.

Cockburn, Cynthia. 1995. *Women and the European Social Dialogue. Strategies for Gender Democracy*. Brussels: European Commission: The Social Dialogue Unit and the Equal Opportunities Unit (DGV).

Colebatch, Hal and Peter Larmour. 1993. *Market, Bureaucracy and Community: A student's guide to organization*. London: Pluto Press

Colmou, Anne-Marie. 1999. *L'encadrement suprieur de la fonction publique: vers l'galit entre les hommes et les femmes*. Paris: La Documentation Francaise.

Council of European Municipalities and Regions 1998. *Men and Women in European Municipalities* June.

Council of Europe. 2000a. *Positive Action in the Field of Equality Between Women and Men: Final Report of the Group of Specialists on Positive Action in the Field of Equality between Women and Men (EG-S-PQA(2000))*. Strasbourg: Council of Europe Directorate General of Human Rights Division Equality between Women and Men.

Council of Europe. 2000b. *National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing 1995)*. 18 September 2000 Strasbourg: Council of Europe Directorate General of Human Rights, Division Equality between Women and Men.

Council of Europe. 2000c. *Council of Europe activities since 1995 in the field of equality between women and men related to the strategic objectives in the Beijing and Vienna Platforms for Action*, 54p. Strasbourg: Council of Europe.

ENGENDER. 2000. *Gender Audit 2000 Putting Scottish Women in the Picture*. Edinburgh: ENGENDER and Governance of Scotland Forum.

European Commission. 1997. *Gender, Power and Change in Health Institutions of the European Union*. Vol. CE-07-97-507-**-C. Brussels: European Commission DG-V.

European Commission. 1998. *Women and decision-making in the judiciary in the European Union*. Vol. CE-17-98-992-EN-C. Brussels: European Commission DGV.

European Commission. 1999. "Eurobarometer 25th Anniversary Report." . Brussels: European Commission Directorate General X.

European Commission. 1999. *Women in Decision-Making in Finance*. Vol. CE-V/2-99-006-**-C. Brussels: European Commission DGV.(available electronically).

European Commission Employment & Social Affairs. 1999. Interim report on the implementation of the medium-term Community action programme on equal opportunities for men and women (1996-2000), 33p. Brussels: European Commission Directorate General V/D.5.

European Commission. 2000. *Gender Equality in the European Union: Examples of Good practices*. Brussels: European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs D.5.

European Expert Network Women in Decision-Making 1994 'Participation of Women in four Political Groups in the European Parliament' Brussels: European Commission Equal Opportunities Unit

European Summit Declaration of Athens 1992

Ferree, Myra Marx, and Patricia Yancey Martin. 1995. *Feminist Organizations Harvest of the New Woman's Movement*. Philadelphia: Temple University Press.

Garcia, Ada et. al. (& European Trade Union Confederation). 1999. *The "Second Sex" of European Trade Unionism*. Brussels: European Trade Union Confederation.

Gaspard, Françoise, ed. 1997. *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*. Paris: L'Harmattan.

Gherardi, Sylvia. 1995. *Gender Symbolism and Organizational Culture*. London: Sage.

Gladwell, Malcolm. 2000. *The Tipping Point: How little things can make a big difference*, London: Little Brown and Company.

Hagberg, Jan-Erik, Anita Nyberg, and Elisabeth Sundin. 1995. *Att göra landet jämställt: en utvärdering av kvinnor och män i samverkan - Sveriges största satsning av jämställdhet på arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerenius & Santörus Förlag.

Halimi, Gisèle, ed. 1999. *La parité dans la vie publique*. Paris: La documentation française.

Hix, Simon and C. Lord 1997. *Political Parties in the European Union*. London: Macmillan.

Kirner, Joan, and Moira Raynor. 1999. *The Women's Power Handbook: Get It, Keep It, Use It*. New York: Viking.

Inter-Parliamentary Union 1997. *Men and Women in Politics. Democracy still in the making. A world comparative study*; Series 'Reports and Documents'. Geneva, Inter-Parliamentary Union.

Inter Parliamentary Union. 1998. *Les femmes dans les parlements nationaux. Etat de la situation au 25 janvier 1998*. Geneva.

Inter-Parliamentary Union 1999. *Participation of Women in Political Life: An assessment of developments in national parliaments, political parties, governments and the Inter-Parliamentary Union, five years after the fourth World Conference on Women*. Geneva, Inter-Parliamentary Union: NO. 35.

Karam, Azza, ed. 1998. *Women in Parliament: Beyond Numbers*. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.

Leijenaar, Monique. 1997. How to create a gender balance in political decision-making. A guide to implementing policies for increasing the participation of women in political decision-making. Brussels: European Commission DG-V.

- Lovenduski, Joni and Susan Stephenson. 1999. *Women in Decision-Making: Report on existing research in the European Union*. Brussels: European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs V/D.5.
- Mackay, Fiona, and Kate Bilton. 2000. *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities, Governance of Scotland Forum*. Edinburgh: University of Edinburgh
- Mazur, Amy, and Dorothy McBride Stetson, eds. 1995. *Comparative State Feminism*. London: Sage.
- Macdonald, Mandy (ed.) (1994). *Gender Planning in Development Agencies: Meeting the Challenge*. Oxford: OXFAM.
- Moghadam, Valentine. 2000. Transnational Feminist Networks: Collective Action in an Era of Globalization. *International Sociology* 15:57-86.
- Morgan, Nicole (1988). *The Equality Game: Women in the Federal Public Service (1908-1987)*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.
- Nelen, Sara, and Hondelghem, Annie eds. 2000. *Equality Oriented Personnel Policy in the Public Sector*. Amsterdam: International Institute of Administrative Sciences, IOS Press.
- Parsons, Wayne. 1995. *Public Policy*. Aldershot, New Hampshire: Edward Elgar.
- Plantega, Janneke, Jill Rubery and Gwennanle Bruning, (eds). 1997. *State of the Art Review on Women and the Labour Market*, Utrecht: European Commission Employment and Social Affairs and Institute of Economics, University of Utrecht.
- Scott, J. W., C. Kaplan, et al., Eds. (1997). *Transitions, Environments, Translations: Feminisms in International Politics*. New York, Routledge .
- Schalkwyck, Johanna , and Beth Woroniuk. 1997. *DAC Source Book on Concepts and Approaches linked to gender equality*. <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm> ed. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development, Development Assistance Committee, Expert Group Gender in Development.
- Shvedova, Nadezdha. 1998. Obstacles to Women's Participation in Parliament. In *Women in Parliament: Beyond Numbers*, ed. Azza Karam, 19-42. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.
- Silliman, J. 1999. Expanding Civil Society: Shrinking Political Spaces - the Role of Women's Non Governmental Organizations. *Social Politics* 6 (1):23-53.
- Squires, Judith. 1999. *Gender in Political Theory*. Oxford: Blackwell Publisher.
- Stark, Agneta. 1997. 'Studstrumpor' in Ann Oakley and Juliet Mitchell (eds.) *Who's Afraid of Feminism*, London: Penguin.

Staudt, Kathleen 1990. "Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective." in Kathleen Staudt (ed.) *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Philadelphia: Temple University Press

Stivers, Camilla. 1993. *Gender Images in Public Administration Legitimacy and the Administrative State*. Newbury Park: Sage.

Stetson, Dorothy, and Amy Mazur. 2000. "Women's Movements and the State: Job-Training Policy in France and the U.S." *Political Research Quarterly* 53:597-623.

United Nations. *Beijing Declaration and Platform for Action* United Nations Women Watch, 1995 [cited. Available from <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>.

United Nations Children's Fund. 2000. *Women in Transition*. New York: United Nations.

United Nations Development Programme. 2000. *Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges*. New York: United Nations Development Program..

Waring, Marilyn, Greenwood, Gaye, and Pintat, Christine. 2000. *Politics: Women's Insights*. Geneva: Inter-Parliamentary Union.

Watson, Peggy. 2000. Politics, policy and identity: EU eastern enlargement and East-West differences. *Journal of European Public Policy* 7:369-385.

Witz, Ann, and Michael Savage. 1992. The gender of organizations. In *Gender and Bureaucracy*, edited by M. Savage and A. Witz. Oxford: Basil Blackwell.

Wurster, Barbara. 1990. *Women in the higher public service: career development: a strategy for the optimization of human resources*. Maastricht: European Institute of Public Administration.