



Стразбур, 12 март 2001 година

EG-S-BP (2001) 1 prov.  
**Macedonian**

**ВОСПОСТАВУВАЊЕ РАМНОТЕЖА  
МЕЃУ ПОЛОВИТЕ**

**ВОДИЧ ЗА ВОСПОСТАВУВАЊЕ РАМНОТЕЖА  
ВО ПРОЦЕСОТ НА ОДЛУЧУВАЊЕ**

**Успешна пракса за постигнување рамномерна застапеност на половите во  
процесот на одлучување во политиката и општеството**

за

Оддел за рамноправност меѓу жените и мажите  
Генерален директорат за човекови права, Совет на Европа

**Alison E. Woodward**  
**Centrum voor Vrouwenstudies**  
**Vesalius College, Vrije Universiteit Brussel**  
**Pleinlaan 2**  
**B 1050 Brussels, Belgium**  
**[aewoodwa@vub.ac.be](mailto:aewoodwa@vub.ac.be)**

## СОДРЖИНА

### Вовед

#### 1. Уште еден водич за внесување на жените во процесот на одлучување?

##### 1.1 Зошто да има повеќе жени во сите форуми за донесување одлуки?

*Причини за продолжување на работата за рамношежа меѓу половеите*

*Меѓународни соработки*

ОН

Европа

Европска унија

Совет на Европа

*Национални обврски*

*Социјална правда, човекови права и демократија*

*Квалификациите на создавањето на политиката*

*Нови прашања во создавањето на политиката*

##### 1.2 Прашања во врска со зголемување на бројот на жениите во процесот на одлучување

*Разноликост на околностите: национални и секторски*

*Кои работи во одреден контекст може да бидат фактори од критична важност за постигнување успех?*

Политички контекст

Административен контекст

Составување на прашањата во врска со половеите

Група од потенцијални лидери и лица кои донесуваат одлуки, сојузници

Ниво на спротивставување на рамноправноста меѓу половеите и негово организирање

##### 1.3 Што е она што инспирира? Избор од бојата своја на оци

#### 2. Постигнување рамнотежа меѓу половеите во политичките партии

##### 2.1 Што е карактеристично за политичките партии како контекст?

Идеологија

Положбата на жените

Култура на партијата во однос на половеите

Отпор

Тајминг

Иновативна пракса

##### 2.2 Избор на случаи: Политика

Португалија: Паритетен Парламент  
Исланд: Заедничка работа на партиите: Петгодишна повеќепартиска кампања за подигање на свеста  
Независни жени: Женски партии како шок-тактика - Партија на жените од Литванија и Шведските Support Stockings  
Споделување во партиските линии: Материјал за обука и Power Book (Шведски социјал-демократи)  
Обединетото Кралство: За да се напредува во политиката потребни се готовина, доверба и култура (Либерал-демократи)

### *Други шексџови*

## **3. Одлучување во јавната администрација и владата - Дали промената е само прашање на политичка волја?**

### **3.1 Контексти на јавно одлучување**

Познавања во врска со положбата на жените  
Потребата да се одговори на политичките директиви  
Успешни приказни  
Разноликост во јавниот сектор  
Препреки: правила и раритети  
Тајминг на грижата за застапеноста на жените

### **3.2 Избор на случаи: Јавна администрација**

Шведска: Учење за заедничко работење за постигнување поголема ефикасност на жените во процесот на одлучување: Врвни семинари за клучните лица во донесувањето одлуки  
Шведска: Унии на градови и региони - Замена на улогите  
Обединетото Кралство: Воведување на разноликоста во јавните служби - Недела на јавните служби  
Белгија и Фландрија: Јазични и менаџмент техники за разоружување на отпорот - Половите во рамнотежа

### *Други шексџови*

## **4. Синдикати и општествено-економско одлучување**

### **4.1 Специфични услови на организирање на синдикалните**

Положбата на жените  
Специфични препреки  
Аспекти на институционална култура  
Тајминг за грижата за застапеноста на жените

### **4.2 Избор на случаи**

Шпанија: Денови за сензитивизирање на синдикалните преговарачи  
Финска: Од приказни до фер-договори

Данска: Иницијатива Старлета - обука на жените за лидерство  
Естонија: Пилот проекти на ILO за градење на мрежи на женски организации за економски развој на заедницата

### *Други текстови*

## **5. Женски невладини организации**

### **5.1 Се поголема важност на женските организации во нови оокружувања**

### **5.2 Избор на случаи**

Обединетото Кралство - Шкотска: Putting women in the picture with Gender Audits

Русија: нова тактика за транзиција - конзорциуми на женските организации и Женски парламенти

Хрватска: Женски студии и овластување на сајбер-девојки

Европско женско лоби: Мобилизирање на младите жени за рамноправност

Турција: Да се постигне избор на жените - Кадер

### *Други текстови*

## **6. Невладини организации**

### **6.1 Граѓанското општество со ограничени средства - проблеми за рамномерност меѓу половите**

### **6.2 Избор на случаи**

Швајцарија: Жена кон жена: менторска програма за млади жени

### *Други текстови*

## **7. Заклучоци**

### **Додаток**

Библиографија на цитирани дела

## ВОВЕД

Благодарение на меѓународните спогодби и локалните активности, нивото на рамнотежата меѓу половите во повеќе области од процесот на одлучување во земјите-членки на Советот на Европа е драматично подобро во последните 25 години. Извештаите од Советот на Европа се многу важни за сите овие напори. Сепак, напредокот не е рамномерен. Некои земји-членки минуваат низ радикални трансформации во своите структури на одлучувањето или стопанството, додека пак други се соочуваат со препреки. Паритетот во одлучувањето сеуште е далечен сон скоро секаде. Постојаната размена на искуства во обидите за приближување на целните позиции од одлучувањето кон паритет може да го зајакне решението за активностите. Тоа обезбедува позитивни докази за бенефициите на рамнотежа меѓу половите за оние кои сеуште се двоумат. Новите напори во сите 41 земји-членки се витален извор на инспирација за актерите во целиот спектар на одлучувањето во општеството.

Еден од проблемите на активизмот и истражувачките дејности е тоа што акциите и резултатите се многу поважни од документацијата. 'Истражувањата' на рамнотежата меѓу половите во одлучувањето во општеството се вршат во цела Европа во опкружувања кои се движат од универзитети до работни простории на совети на жените во училишните подрумски простории. Низ цела Европа, актерите од секторите почнувајќи од владата до синдикатите работат кон постигнување подобра рамнотежа меѓу половите во процесот на одлучување. И мажите и жените работат заедно во оваа мисија. Понекогаш некој спојува неколку страници за некој проект кој се дистрибуира меѓу ентузијастите во вид на сив документ, но пристапот до овој материјал во друга земја и на друг јазик честопати претставува невозможна мисија. За новодојдените секогаш има многу прашања за тоа што може да се направи и кои се најдобрите начини за да се направи. Оттаму произлегува овој краток и се надевам инспирирачки прирачник.

Европејците може да бидат благодарни дека меѓународните организации како Советот на Европа ги стимулираат напорите за популаризирање и циркулирање вести за успешните и оригинални идеи. Ова ги стимулира и искусните и новопечените актери да наоѓаат нови пристапи за натамошно придвижување кон еден свет каде жените навистина се признаени како да држат половина од небото во свои раце.

Овој водич е една алка од ланецот на заеднички потфати и само еден мал чекор од многуте што може да се преземат. Сепак, секогаш кога се презема нов чекор, точката на поаѓање е различна. Денес, домените на одлучувањето што ги формираат реалистичните цели за промени се сфаќаат во пошироки услови отколку пред 25 години. Рамнотежата меѓу половите не

се однесува само на проширување на недоволно застапениот пол во сите области на процесот на одлучување, туку и на овозможување на поефикасна работа на избалансираните групи, како и одржување на рамнотежата меѓу половите со текот на времето. Во прашање не се само формалните позиции на избраните места во една демократија, туку и целата рамка на одлучување во општеството и стопанството.

Работењето во правец на рамнотежа меѓу половите бара испитување на внатрешната динамика на организациите кои донесуваат одлуки, како и надворешните напори за влијание врз контекстот на процесот на одлучување. Во оваа брошура се концентрираме на следните области:

- Внатрешно, гледаме кон напорите за подобрување на рамнотежата меѓу половите на највисоките нивоа на *орѓанизирање* во политичките партии, јавната администрација, синдикатите и невладините организации. На кој начин организациите во овие сектори ги решаваат сопствените внатрешни организациони прашања?
- Постигнувањето рамнотежа во врвот од овие сектори честопати бара промени во јавните мислења. Затоа, онаму каде е релевантно или заради разјаснување, ние се осврнавме и на активностите на актерите како што се политичките партии, националните влади и невладините и волонтерските асоцијации во обидите да се изврши влијание генералниот општествен контекст да дава поголема поддршка за рамнотежа меѓу половите.

Динамиката на одлучувањето во деловниот сектор функционира под услови кои тешко може да се споредат со секторите што не носат профит. Покрај тоа, деловниот сектор е релативно непропустлив за барањата на јавноста и политиката. Затоа, ги исклучивме од овој краток водич. Меѓутоа, некои од рефлексите на динамиката на организационата структура несомнено ќе бидат релевантни и за овие сектори.

Во овој извештај селектираме мал број од мноштвото примери на проекти за рамнотежа меѓу половите. Ние сме неизмерно благодарни на сите оние кои ни дадоа информации и ни помогнаа да ги селектираме и документираме интересните идеи во оваа збирка. Луѓето кои се вклучени во општествените промени обично се преморени од работата и обврските, а на оние кои одвоија време да помогнат во создавањето на оваа брошура и од Советот на Европа и од земјите-членки, им изразуваме особено признание. Особено сакаме да се заблагодариме на персоналот од Одделот за рамноправност меѓу жените и мажите од Генералниот директорат за човекови права при Советот на Европа во Стразбур, вклучително и Olof Olafsdottir, Karen Palisser, Amanda Raif и Elin Junesjo, како и авторите кои работеа на претходните извештаи на Советот на Европа, особено Else

Skjonsberg. Без истражувачките напори на Tove Samzelius Jonsson, создавањето на овој водич во една тесна временска рамка ќе беше невозможно. Нејзините различни јазични таленти и истрајното и предано интервјуирање беа од витално значење за завршување на оваа верзија. Треба да се заблагодариме и на поддршката на Veaslius College при Vrije Universiteit Brussel, Катедрата Marie-Jahoda при Ruhr-Universität Bochum и на истакнатите колеги од Групата за полови и политика при VUB Центарот за женски студии, вклучително и Machteld de Metsenaere, Petra Meier и Karen Celis.

## **I. Вовед: Уште еден водич за внесување на жените во процесот на одлучување?**

Она што во последните педест години во земјите-членки на Советот на Европа претрпе најголеми промени е положбата на жените. Она што ние во Европа го имаме искусено во односите меѓу половите е најреволуционерната трансформација во општествените односи во историјата на човештвото. Повеќето луѓе од најбогатите земји сега сметаат дека прашањата за рамноправност меѓу половите се решени или барем не ги сметаат за особено проблематични.<sup>1</sup>

Сепак, има многу промени на сите нивоа од европското општество. Земјите-членки сега имаат жени за лидери на претходно незамисливи позиции од министер за одбрана до премиер, дури и министерските кабинети понекогаш се доближуваат до рамнотежа меѓу половите. Очигледно, жените донесуваат важни општествени одлуки. Оваа промена е настаната како резултат на општествена акција и ускладени стратегии од страна на жените и мажите кои сметаат дека рамнотежата меѓу половите во донесувањето одлуки е основна за демократијата и за иднината.

Меѓутоа, општественото донесување одлуки не е ограничено на холовите од парламентот. Прогресот низ Европа во внесувањето на жените во процесот на одлучување е многу нерамномерен и не сите сектори се подеднакво флексибилни во трансформирањето кон нови модели за рамноправност меѓу половите. Политичкото одлучување, што претставува највидлив сектор, се соочи со најдраматична промена, но што повеќе се оддалечуваме од арената на демократска контрола, се пониско е нивото на рамнотежа меѓу половите во повеќето земји. Меѓународната споредба дава јасна слика дека различните арени за општествено одлучување со различни брзини се движат кон рамнотежа меѓу половите.

Формирањето мрежи и поделбата на искуства се пресудни за активните граѓани кои се надеваат дека ќе ја променат рамнотежата меѓу половите во процесот на одлучување. Работата на други жени и мажи најпрвин покажува дека промената е можна, а како второ, дека има повеќе начини за стимулирање на промената и за подигање на јавната свест за потребата од праведност меѓу половите. Меѓународните организации и групи на женски мрежи се средство за здружување на идеите и иновативната пракса и нивна дистрибуција до јавноста надвор од локалниот опфат<sup>2</sup>. Овие водичи,

---

<sup>1</sup> Европска комисија. 1999 година. "Eurobarometer 25th Anniversary Report." Брисел: Генерален директорат X на Европската комисија.

<sup>2</sup> Во секој дел се препорачани неколку дополнителни текстови, вклучително и водичи и прегледи на интересни проекти.



создадени на национални, регионални и меѓународни нивоа, имаат за цел да ги стимулираат останатите да преземат акција и да ги исполнат спогодбите преземени од меѓународната заедница за давање овластување и еднаква улога на жените во процесите за донесување одлуки.

Тогаш зошто е потребен уште еден таков водич? Прво, најголем број од шареноликите примери потекнуваат првенствено од еден сектор - од политичкиот. Политичките организации беа меѓу првите предизвикани од движењето на жените. Многу луѓе забораваат дека и другите сектори на општествено одлучување мора да се променат. Овој водич се фокусира на менувањето на организационите култури во групите што се фундаментални за селекцијата на жени во процесот на одлучување. Тој се однесува не само на подобро познатиот сектор на политичко одлучување, туку и на други организации што се важни за општественото одлучување. Заради нивните 'општествени амбиции' овие видови на организации, врз основа на самата нивна мисија, треба да бидат чувствителни кон аргументите за човековите права и социјалната правда кои ги поддржуваат барањата дека процесот на одлучување ја рефлектира рамнотежата меѓу половите. Овие организации се помалку видливи за окото на јавноста, а компаративните студии не се многу чести, туку подеднаква важност има и еден балансиран глас. Покрај тоа, дури и во политичкото одлучување, кој е најтрансформиран сектор, останува уште многу да се направи. Посебно има потреба од инвентивни приоди што соодветствуваат на новите ситуации на општествата во транзиција, како и секторите каде меѓународните мрежи не се многу распространети. Свежите идеи може да доведат до успешно вкрстено оплодување и нови иницијативи.

Второ, додека многу меѓународни прегледи обезбедуваат само куси наводи за мноштвото иницијативи, постои постојана потреба од повеќе информации за актуелните практични прашања за воведување на иницијативите за рамноправност меѓу половите. Овој водич оди подлабоко во поединостите за еден мал број настани за да обезбеди преглед во она што всушност е направено, како е тоа постигнато и кои видови блокади треба да се надминат. Тоа на практичарите и активистите треба да им даде еден пореалистичен пристап до поединостите за активностите за рамнотежа меѓу половите. Водичот има за цел да обезбеди информации презентирани на достапен јазик што ќе допре до јавноста, а не само до специјалистите за половите. Мажите и жените со различни познавања и нивоа на свест за половите и вештини за анализа на половите треба да имаат познавања за опфатот на можности кои се на дофат.

***Зошто да има повеќе жени во сите форуми за донесување одлуки?  
Причини за продолжување на работата за рамноотежа меѓу половите***

Иако активистите кои работат на прашањето на жените во процесот на одлучување обично имаат обврска кон прашањето засновано на една комплексна анализа на потеклата на нерамноправноста меѓу половите и нејзините современи структурни форми, корисно е да се имаат предвид неколку силни аргументи за постојани напори. Идејата дека рамноправноста меѓу половите е веќе постигната е прилично широко распространета меѓу лидерите. Тоа треба да се оспори. Четири главни аргументи обезбедуваат уверливо средство.

- Прво, земјите-членки на Советот на Европа се согласни да се борат за поголема рамноправност меѓу половите. Тоа е документирано во меѓународни, национални и секторски договори.
- Второ, рамноправноста меѓу половите се однесува на фундаменталните поими за квалитетот на социјалната правда, човековите права и природата на демократијата.
- Трето, постојат силни емпириски индикации дека вклучувањето на двата пола во создавањето на политиката води кон подобро создавање на политиката што е посоодветна за едно разнолико граѓанство.
- На крајот, рамнотежата меѓу половите води кон воведување на заборавените или нови прашања во политичката агенда.

Првите два аргументи ја ставаат моралната сила и структурната потпора во функција за рамноотежа меѓу половите, додека пак вторите два го обезбедуваат 'деловниот случај'. Општествено и економски е профитабилно да се работи на рамнотежата меѓу половите. Има конкурентна предност во користењето на капацитетите на жените во јавниот сектор. Како што е прогласено во Декларацијата од Атина (1992),

*жените сочинуваат половина од популацијата и нивната недоволна застапеност во процесот на одлучување е загуба за општеството во целина.<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Декларација потпишана од министрите-жени на земјите-членки на ЕУ, во Атина на првиот Европски самит на жените во процесот на одлучување, 3 ноември 1992 година.

## Меѓународни спогодби

### ОН

Фундаментална причина за постојан напор за стимулирање на активностите меѓу жените во процесот на одлучување е постојано обновуваната меѓународна заложба за подобри резултати. Најсилната меѓународна изјава за фундаменталната потреба за рамнотежа меѓу половите во процесот на одлучување досега, *Пекинската платформа за акција од 1995 година* со својата заложба за давање на овластување на жените, се заснова на уверувањето дека:

*§13. Давањето на овластување на жените и нивното целосно учество врз рамноправна основа во сите сфери од општеството, вклучително и учество во процесот на одлучување и пристап до власта, се фундаментални за постигнување рамноправности, развој и мир. (Обединети нации: Пекинска декларација од 1995 година)*

Платформата за акција експлицитно има за цел постигнување 50-50 рамнотежа меѓу половите во сите области од општеството, а нејзината анализа во главна улога го поставува целосното учество во процесот на одлучување. Ова е една од најважните од повеќето меѓународни и национални обврски за зголемување на процентот на жени во форуми за донесување важни одлуки.<sup>1</sup> Основната цел на Платформата е дека политиката треба да се создава со целосно учество на жените и да резултира со програми кои го поттикнуваат овластувањето и напредокот на жените. Паритетот во процесот на одлучување е фундаментална потпора практично на секоја препорака од Платформата за акција (Celis, Meier and Woodward, 1999).

---

<sup>1</sup> За разгледување на правната рамка на заложбата на Советот на Европа за рамноправност меѓу половите како 'рамноправна видливост, овластување и учество на двата пола во сите сфери од јавниот и приватниот живот' (Совет на Европа 2000б:8), види на пример Совет на Европа.2000. *National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member states since the 4<sup>th</sup> World Conference on Women (Beijing 1995)*. 18 септември 2000 година изд. Стразбур: Совет на Европа, Генерален директорат за човекови права, Совет на Европа 2000а. *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)*. Стразбур: Совет на Европа, Генерален директорат за човекови права, Оддел за рамноправност меѓу жените и мажите.

## *Евроџа*

### *Евроџска унија*

Европската унија од порано обрнува внимание на рамноправноста меѓу половите. Во почетокот на 90-тите години, таа експлицитно и директно се осврнала на нерамномерноста во процесот на одлучување, со европската експертска мрежа за Жените во процесот на одлучување (1992-96 година), која го поттикна првиот релативно софистициран компаративен мониторинг на релативниот број на жени во еден поширок опфат од важни општествени сектори за донесување одлуки (правосудство, здравствена заштита, правосудство)<sup>1</sup> и резултираше со формирање на Европската база на податоци за жените во процесот на одлучување, која врши мониторинг на промените во рамнотежата меѓу половите во донесувањето политички одлуки.<sup>2</sup> Финското претседателство кон крајот на 1999 година препорача стандардните статистички податоци редовно да се прибираат од девет фундаментални области на процесот на одлучување, што ќе обезбеди еден важен механизам за мониторинг за поттикнување на напредокот, а оваа заложба ја презедоа Франција и Шведска. Една од главните цели на Среднорочната програма за акција од 1996-2000 година беше одржувањето на обврската за подобрување на рамнотежата меѓу половите во процесот на одлучување преку програмски активности (Привремен извештај на Европската комисија за вработување и социјални прашања од 1999 година). Од кандидатите кои се надеваат дека ќе се приклучат кон ЕУ се очекува да донесат легислатива на ЕУ за еднакви можности и да ги усвојат целите на ЕУ за подобрување на рамнотежата меѓу половите во нивните земји. Така, потребен е силен напор за развивање и интерпретирање на програмите за акција според специфичните потреби на европските земји во трансформација, со своите сопствени истории за односите меѓу половите. Декларациите потпишани во Атина (1992 година) и во Париз (17 април 1999 година) ја повторуваат целта за рамнотежа во форумите каде се донесуваат одлуки.

Во рамките на социјалните димензии на Структурните фондови на Европската унија и политиката за вработување, прибрани се заложби и аргументи за зголемување на бројот на жените на менаџерски функции. Иницирани се проекти според програмата Нови можности за жените, за

---

<sup>1</sup> Европска комисија. 1997 година. *Gender, Power and Change in Health Institutions of the European Union*. Vol. CE-07-97-507-\*\*-C. Брисел: Европска комисија DG-V, Европска комисија. 1998 година. *Women and decision-making in the judiciary in the European Union*. Vol. CE-17-98-992-EN-C. Брисел: Европска комисија DG-V; Европска комисија. 1999 година. *Women in Decision-Making in Finance*. Vol. CE-V/2-99-006-\*\*-C. Брисел: Европска комисија DGV. (достапни и во електронска верзија).

<sup>2</sup> Веб-страницата <http://www.db-decision.de/> обезбедува најнови податоци за жените на избрани функции и содржи извештај за ситуацијата во банкарскиот и финансискиот сектор.

обезбедување аргументи и стратегии за завршување на вертикалната сегрегација во повисоките слоеви на процесот на одлучување меѓу интересните групи на работодавците и работниците. Канцелариите на Европскиот синдикален конгрес одамна се остручени за политиката за половите и расправаат дека синдикатите треба да се осврнат кон сопствената организација на повисоките нивоа за мониторинг на процесот на одлучување и застапеност на сите членови.

### *Совет на Европa*

Сите 43 земји-членки на Советот на Европа прават една многу поширока база на членство отколку Европската унија. Тој има за цел промовирање на демократијата, а на рамноправноста гледа како на фундаментално човеково право. Декларацијата за рамноправноста и жените (1988) утврдува дека "принципот на рамноправност меѓу половите е интегрален дел од човековите права и дека дискриминацијата врз основа на полот е попречување на основните слободи на жените. Се додека тоа не биде признаено нема да може да има социјална правда и вистинска демократија." Од 1992 година, кон Директоратот за човекови права е придоден и Управен комитет за рамноправност меѓу жените и мажите. Советот на Европа стои зад задачата да ги стимулира членките да работат кон постигнување на ефикасна рамноправност меѓу мажите и жените. На рамнотежата меѓу половите се гледа како на *sine qua non* за вистинска демократија. Тоа е содржано во Декларацијата за рамноправност меѓу мажите и жените, усвоена на Европската министерска конференција за рамноправност меѓу мажите и жените како фундаментален критериум за демократија (Истанбул, 1997 година).

Владите и политичките партии може да имаат клучна улога во акциите за промовирање на улогата на жените во политиката. Во Препорака 1413 од 1999 година на Парламентарното собрание, Советот повторно ја потврдува својата заложба за рамномерна застапеност во политичкиот и јавниот живот. Тој забележува дека и покрај постојаната работа и меѓународните обврски, 'направен е мал напредок во земјите-членки на Советот на Европа' и препорачува повеќе посебни акции, така што земјите-членки ќе може да постигнат еднаква застапеност на мажите и жените и во политиката и во јавниот живот.<sup>1</sup> Работата на Советот го нагласува партнерството меѓу половите и во јавноста и приватно. Тоа може да води до напредок во квалитетот на животот за сите.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Препорака 1413 §11 на Парламентарното собрание на Советот на Европа. Усвоена на 22 јуни 1999 година на 19.заседание.

<sup>2</sup> 'Equality and Democracy: Utopia or Challenge' Конференција на Советот на Европа 9.11.1995 година, Стразбур. Постапка цитирана во (Skjonsberg, необјавен извештај на Советот на Европа, 1999 година), види исто Report Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Explanatory memorandum Paul Staes 26 мај 1999 година.

### *Национални обврски*

Владините обврски понекогаш одат над меѓународните спогодби кои повикуваат на подобра рамнотежа во процесот на одлучување. Повеќето европски национални држави усвоија и политики со различни нивоа на обврски за праведност меѓу половите, кои се движат од изјави за принципи до измени во националниот устав кои имаат за цел да го зголемат бројот на жените во процесот на одлучување. Всушност, благодарение на моќта на државата врз секторите за политичка застапеност и јавните службеници, се појавија најголем дел од конкретните измени. Овој напредок во националната политика може да обезбеди инспирација за секторите што заостануваат. Во придружната законодавна документација може да се идентификуваат бројни аргументи што се корисни за натамошни акции во општеството. Одреден број понови изјави и политики се достапни во Националните акциони планови и прегледи поднесени на Пекиншките +5 сесии. Истите може да се консултираат на веб страната на ОН <http://www.unifem.undp.org/beijing+5/documents.html>.

### *Социјална правда, човекови права и демократија*

Меѓународните и националните договори и спогодби се корисни за уверување на агенциите што даваат отпор дека и 'други луѓе' освен 'бунтовните женски активисти' ги поддржуваат таквите иницијативи. На меѓународен план, рамнотежата меѓу половите се смета за фундаментална основа за демократија и честопати е заштитена со устав. На неа се гледа како на важен начин за подобрување на квалитетот на општеството. Друга тактика е да се расправа од основите врз кои се засноваат овие договори, односно заедничките концепции за човековите и социјалните права и за природата на демократијата денес. Во демократијата, треба да се имаат предвид ставовите на различни групи. Тоа е неспорно кога станува збор за жените, кои сочинуваат повеќе од половина од населението во земјите-членки во Европа. Овие аргументи може да бидат особено уверливи за општествените сектори каде се донесуваат одлуки, а кои се надвор од државата и се бават со фундаменталните прашања за рамноправност во поширока смисла, како што се синдикатите и невладините организации. Честопати, таквите организации имаат главни цели кои експлицитно ја означуваат нивната заложба за социјална правда, но во услови што се неутрални во однос на половите. Активистите треба да се повикуваат на овие принципи и може да најдат аргументи за поделба според полот за нашите концепти на овие теми во работата направена во поновата политичка теорија.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Амбициите на овој водич не се само да обезбеди преглед на оваа литература. Понова и корисна почетна точка е Squires, Judith 1999 *Gender in Political Theory* Oxford: Blackwell Publishers.

### *Квалифицираност на создавањето на поплициката*

Доколку аргументите за меѓународна обврска и морална и социјална правда не се доволно уверливи, може да се направи трета група на аргументи за рамнотежа меѓу половите во процесот на одлучување. Тоа е силниот случај за начините на кои вклучувањето на половите го подобрува складот меѓу јавните потреби и јавната политика и ја зајакнува легитимноста на политиката. Овие аргументи се фокусираат на разликата што рамнотежата меѓу половите може да ја донесе во политиката. Во многу европски земји особено внимание се обрнува на квалитетот на донесувањето на политиката и нејзината ефективност и ефикасност. Овој аргумент укажува на профитот што го обезбедуваат целосното партиципирање и реалната демократија.

Во теоретска смисла, овие аргументи се очигледни во студиите за јавната политика. Сега теоретските аргументи се повеќе се поддржани со емпириски резултати, благодарение на случаи во земји каде е постигната рамнотежа меѓу половите. Во групи каде се донесуваат одлуки, составени од двата пола, се појавува нова динамика, што може да доведе до поголема компетентност во решавањето на конфликтите. Балансираните групи исто така го зајакнуваат и внесуваат разноликост во бројот на површини на присутните креатори на политиката кон општата јавност. Колку е поразнолико лицето на оние кои ја создаваат политиката, толку се поблиску до рецепторите во јавноста во целина. Активистите може да се повикаат на бројни студии кои демонстрираат дека јавното задоволство со донесувањето на политиката е зголемено благодарение на вклучителноста на процесот на одлучување и застапеност.

### *Нови прашања во создавањето на поплициката*

На крајот, подбрата рамнотежа меѓу половите во процесот на одлучување ја подобрува политиката и демократијата бидејќи води кон воведување нови прашања и размислувања. Тоа дозволува организациите да постигнат потесна усогласеност со размислувањата на едно општество во промени. Општеството може да добие од употребата на талентите на жените во соочувањето со комплексноста на светот во глобализација. Веќе е евидентно од студиите за зголемување на бројот на жените во политиката дека присуството на жените води кон нови акценти и прашања во јавната агенда. Дури и во еден посложен глобален контекст, зголемувањето на антените до одреден значителен дел од јавноста може да помогне за лицата кои донесуваат одлуки во општеството во подброто справување со брзите промени.

За секоја група аргументи кои активистите ги мобилизираат за да ги мотивираат лицата кои донесуваат одлуки да посветат средства за ангажирање жени и за овластување на жените во процесот на одлучување, корисно е да се употребуваат примери кои уверливо ја демонстрираат *додадената вредност* на рамнотежата меѓу половите, и морално, квалитативно и крајно квантитативно. Успешните агенти за промени развиваат капацитет да 'зборуваат на јазикот на моќта' за да ги постигнат своите цели. Оние кои расправаат за подобра рамнотежа меѓу половите во одлучувањето во политиката треба да го користат речникот и инструментите на оние кои ја создаваат политиката, истовремено притискајќи ги да бидат почувствителни кон прашањето за половите. Поборниците за рамнотежа меѓу половите мора да демонстрираат дека политиката создадена во опкружување со рамномерна застапеност на половите е поверојатно дека ќе се смета за легитимна бидејќи ќе биде заснована на цврст, опширно осмислен влез на информации. Таквата политика може да има поголема шанса да успее и да биде поефтина. Основаните аргументи се основни во уверувањето одредени видови лица кои ја имаат власта во важноста на постојаната заложба за постигнување рамнотежа меѓу половите.

### ***Прашања во врска со зголемување на бројот на жени во процесот на одлучување***

#### *Разноликост на опкружувањата: национални и секторски*

Вооружени со аргументи, луѓето кои сакаат да ја променат рамнотежата меѓу половите сеуште наидуваат на бројни пречки во постигнувањето на нивната цел. Цената на промената на status quo состојбата е висока, а оние кои сакаат промена никогаш не треба да ја потценуваат силата на оние кои на промената гледаат како на закана за воспоставените односи во власта, дури и ако тоа не е експлицитно изразено. Предвидениот отпор и тешкотии може да помогнат во изборот на стратегии и соодветни алатки од големиот избор што е на располагање. Првото размислување е најочигледно: не постои магичен рецепт за решавање на проблемот со рамнотежата меѓу половите во сите општества и сектори во Европа. Секоја поделба на искуства ги нагласува заедничките прашања, но го прави практичарот да биде повеќе свесен за специјалните проблеми презентирани со неговиот или нејзиниот национален или секторски контекст. Барајќи нови приоди, треба да се имаат предвид специфичните елементи на контекстот кои водат до успех. Секој што се обидува да оди подалеку во постигнувањето рамнотежа меѓу половите, пред да почне треба да направи анализа на ситуацијата. Една стара поговорка гласи дека културата, вклучително и организациската култура, е како вода за рибата. Само кога рибата е надвор од водата, разбира што значи водата (или културата). Меѓународната размена може да им помогне на активистите подобро да ги разберат сопствените културни води. Предноста на мултинационалната соработка е во тоа што може да помогне на мажите и жените подобро да ги 'видат'



сопствените култури и проблемите презентирани за насочени напори за промени.

Еден главен елемент што мора да се има предвид е *структурирањето и истражувањето*: историските и структурните точки на поаѓање. *Законскиот контекст* драматично се разликуваат. Во 1999 година, Франција го промени својот устав за да постигне паритет меѓу мажите и жените. Белгиското право налага составот на избирачките листови да содржи 1/3 жени. Финското и норвешкото право ја уредуваат рамнотежата меѓу половите во советодавните одбори. Португалскиот устав вели дека државата има задача да работи за рамноправност. Другите законски мерки кои се дел од втората генерација на законодавството за еманципација исто така прават контекстот прилично да се разликува од земја до земја. Културно, прифатливоста на употребата на законодавството и стриктните квоти за решавање на рамнотежата исто така многу се разликува.<sup>1</sup> На крајот, процедурата во изборните системи е исто така важна за стратегиите и резултатите во политиката.

*Брзината на промената* во постигнувањето разни пресвртници на патот кон подобра рамнотежа меѓу половите драстично се разликува како меѓу земјите така и меѓу секторите. Понекогаш, некој многу специфичен настан како демократизацијата на некој режим како што е случајот со Шпанија или Португалија, може да доведе до силен прогрес во некои прашања за застапеноста на половите. Додека други земји може да изгледаат како да заостануваат зад често фалената нордиска ситуација, не треба да го изгубиме од предвид фактот дека скоро сите членки на Советот на Европа можат да идентификуваат иницијативи кои водат кон подобрување. Тоа може да помогне во објаснувањето на сегашната состојба на работите за релативно само-задоволство на делот на највисоките носители на власта кои веруваат дека рамнотежата меѓу половите повеќе не претставува прашање.

Контекстот на националната историја не е единствениот важен контекстуален елемент. Секој сектор во процесот на одлучување во општеството има *почетоци и дилеми што се специфични за секторот*. Контекстот на промената во некој синдикат на металски работници е различен од оној во Одделот за социјална заштита или Црвениот крст. Полот е само еден елемент во една организациона култура. Односите меѓу половите зависат од други односи во власта и од дефинициски прашања. Како пример,

---

<sup>1</sup> Овој водич првенствено ќе ги разјасни другите стратегии, покрај квотите, иако постојат силни аргументи за верувањето дека регулирањето на квотите може да биде најбрзиот начин за постигнување рамнотежа меѓу половите. Постои многу литература за употребата на квотите за решавање на демократската застапеност на социјалните групи, што е надвор од опфатот на овој водич - види го последното издание на Советот на Европа. 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)*. Стразбур: Совет на Европа, Генерален директорат за човекови права, Оддел за рамноправност меѓу жените и мажите, во кое е одразена долгата традиција на Советот на Европа за ова прашање.

можеме да погледнеме во рамнотежата меѓу половите во процесот на одлучување меѓу владините и невладините организации кои работат со земјите во развој. Од една страна, овие агенции често изработуваат софицистирани средства за проекти за тестирање на половите во други земји, додека од друга страна многу од нив се соочуваат со сериозни проблеми од вертикална сегрегација на власта во рамките на нивните организации<sup>1</sup>. Со мали финансиски средства, големи амбиции и мал број подготвени и пожртвувани личности, предизвикувањето на процесот на одлучување врз основа на полот може да биде многу тешко.

*Кои работни во одреден контекст може да бидат фактори од кривична важност за истражување успех?*

При планирањето на некоја стратегија, организаторите треба да идентификуваат кои контекстуални фактори треба да се имаат предвид. Се разбира, таквата листа може да нема крај и секој контекст е единствен во временски, културен и социо-економски контекст. Меѓутоа, некои аспекти постојано се појавуваат и може да бидат грубо окарактеризирани и предвидени.<sup>2</sup>

**1) Политички контекст:** Политичкиот контекст вклучува структурни и културни фактори.

- Структурно, секоја земја се разликува во начинот на функционирање на изборниот процес. Стратегиите треба да бидат усогласени со законските и институционалните форми. Кои правила раководат со номинирањето на кандидатите, начините на кои кандидатите може да бидат финансирани и промовирани и изборот што го имаат гласачите?

---

<sup>1</sup> Многу корисен вовед во напредните практики во невладините организации кои работат на развојот со своите клиенти и предизвиците со кои интерно се соочуваат е во нивниот општ комплет од соодветни публикации достапни преку OECD Development Assistance Committee на сајтот <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook/htm>. Види особено Shalkwyk and Woroniuk 1997.

<sup>2</sup> The International Research Network on Gender and the State, под раководство на Dorothy Stetson и Amy Mazur изработи теоретска рамка за анализата на прашања поврзани со половите и политиката, која обезбедува интелектуална структура за овие критериуми. Види Mazur, Amy, and Dorothy McBride Stetson, eds. 1995. *Comparative State Feminism*. London: Sage или 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 и работата на Leijenaar (1997) за контекстот на иницијативите за половите. Корисни се и концептите развиени во Mackay, Fiona and Kate Bilton. 2000. *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities, Governance of Scotland Forum*. Edinburgh: Универзитетот во Единбург, кој дискутира за односот меѓу напорите за внесување во главните текови и рамнотежата меѓу половите.

- На поборниците за рамнотежа меѓу половите може да им се помогне со контексти во кои има партии со експлицитни заложби за социјална правда и подеднаква свест за половите во нивните партиски програми.
  - Какви се демографијата и културата на сегашната елита во процесот на одлучување? Колку е оваа елита отворена? До кој обем жените се веќе присутни на важни позици за одлучување во политиката и до кој обем лицата кои донесуваат одлуки се сензитивни за прашањата за половите? Дали има сојузници меѓу машката елита?
  - Кои други иницијативи за половите се присутни, како афирмативни акции или внесување на половите во главните текови? Дали има експлицитна и официјална анализа на причините за нерамнотежа меѓу половите или тоа не е специфицирано и не е анализирано од страна на политичките актери? Ниво и насока на политиката за половите – експлицитно, аналитичко?
- 2) Административен контекст:** Кои механизми се поставени во јавната администрација и владата за поддршка на иницијативите за половите?
- Присуството или отсуството на државни агенции експлицитно посветени на половите и специјализиран персонал како што е офицер за еднакви можности или Канцеларија на жени – каква е положбата на машинеријата на политиката
  - Дали има официјална главна цел во однос на половите/еднаквите можности на национално или локално ниво со одреден административен 'дом' - канцеларија или канцеларии кои се одговорни за примена и спроведување на политиките?
- 3) Составување на прашањата во врска со половите:** Што се случува во мислите на лицата што ја создаваат политиката и општата и секторската јавност, кои се причините за нерамноправност меѓу половите и на кои начини таа се гледа како 'проблем'?<sup>1</sup> За земјите каде доминираат биолошките објаснувања за нерамноправноста меѓу половите, потребни се поинакви стратегии отколку за земјите каде се покренати прашањата за власта и угнетувањето или каде

---

<sup>1</sup> Carol Bacchi на уверлив начин пишува дека клучното прашање во формирањето на политиката е моќта над дефиницијата на проблемот и неговата конструкција: 'Во што е проблемот?' е најважното прашање, а на жените им е потребна моќ над дефиницијата. Bacchi, Carol Lee. 1999. *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*, London: Sage.

нерамноправноста е врамена во услови на 'патријархатот'. 'Еманципацијата' не е исто со 'Еднаквите можности'. Проблемот може во многу да се раликува во земјите каде постои голем број професионално образовани жени и мажи во нетрадиционални области (како феминизирање на медицината во земјите од Источна Европа) отколку во некоја земја каде помалку од 10% од студентите во градежништвото се жени.

- Дали на рамнотежата меѓу половите првенствено се гледа како на прашање на ослободување или еманципација на жените? Дали е тоа составено како борба на спротивности така што односот меѓу мажите и жените е поларен и антагонистичен? Или пак дали е фокусот повеќе врз односот меѓу половите и позитивните последици од разноликоста?
- Каква е историската поставеност на рамноправноста меѓу половите? Каква била природата на борбите што се воделе порано? Со која брзина се случуваат промените? Дали новите врски имаат можност да зацврснат?

**4) Група од потенцијални лидери:** Луѓето се најважниот ресурс. Кои се потенцијалните работници и лидери и какви се нивните капацитети во однос на времето и други ресурси? Дали има традиција за волонтерско и граѓанско ангажирање што помага во поддршката на заложбата или дали граѓанското општество зависи од платени работници?

- Колку се софистицирани потенцијалните работници во однос на активности за половите и колку се запознаени со различните пристапи? Кое е нивото на обука што е достапна за прашања поврзани со половите? Дали земјата има програми за женски студии или студии за половите?
- Кое е нивото на обука во областите каде треба да се преземе одговорност? Како се реализира обуката (преку договор или со отворени програми за обука)?

**5) Ниво на спротивствување на рамноправноста меѓу половите и негово организирање:** До кој обем постојат партии или групи кои експлицитно се спротивставуваат на секоја промена во состојбата status quo во рамнотежата меѓу половите во процесот на одлучување? Дали тоа спротивставување е високо организирано во политичките партии со нееманципирани програми или други организации? До кој обем има толеранција на општата јавност за експлицитните предрасуди или дискриминација? Какво е

искуството со навраќање кон програми за рамноправност меѓу половите?

Сите овие фактори може да помогнат во објаснувањето на различните брзини на напредок во промените на рамнотежата во процесот на одлучување, како и во обезбедувањето од уверувањето во едно или две 'натприродни' решенија, релевантни за сите опкружувања - како што е управувањето со квоти. Тие може да бидат ефикасни во однос на квантитативните резултати, но веројатно не водат кон предностите на 'деловната расправија' за подобреното создавање на политиката. 'Теткиците Квоти' може да бидат исфрлени од колосек со навраќање кон долготрајните имплицитни верувања за биолошката немоќ, а на тој начин попречени од ефикасна перформанса.

### ***Што е она што инспирира? Избор од бојатството на ојци***

Погорната дискусија треба да разјасни дека нема еден 'најдобар' начин за подобрување на рамнотежата меѓу половите во општеството. Во зависност од секторот и од земјата, еден добар пример од едно место може да биде пропаст за друго. Сепак, тоа не значи дека не треба да го споделуваме искуството. Оваа брошура нагласува неколку примери кои изгледаат како 'иновативна'<sup>1</sup> пракса, со една или повеќе карактеристики за кои сметаме дека се доволно привлечни за да може да инспирираат и други. Тие се избрани имајќи ги предвид критериумите на економијата, оригиналноста и успешноста. Ние особено баравме стратегии кои не вклучуваат големо трошење на средства. Сепак, во поголеми опкружувања, утописки е да се мисли дека некој голем проект може да се постигне бесплатно. Реалистично гледано, согледаваме и дека надворешната поддршка од некоја меѓународна организација како што се Меѓународната организација за труд, Програмата за развој на Обединетите нации или Европската унија може да направи разлика меѓу успех и неуспех во земји со ограничени средства.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Овој концепт потекнува од Bardach, Eugene. 2000. *A Practical Guide to Policy Analysis*. London: Chatam House, стр. 71.

<sup>2</sup> Тука важно методолошко размислување е фактот што меѓународно финансираните проекти стануваат многу попознати од националните. Додека во почетокот наша амбиција беше да ги идентификуваме проектите што првенствено ги изведуваат локалните национални агенции, стануваше се појасно дека проектите кои националните известувачи ги сметаат за 'добри', особено на југ и исток од Европа често беа ко-спонзорирани од ILO, ОН или ЕУ. ЕУ и ОН исто така се активни и во документирање на 'Успешната пракса' која особено се однесува на иницијативите на пазарот на труд (Европска комисија 2000) и внесувањето во главните текови (ОН: <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/>). На крајот, кога стануваше збор за проекти во синдикалните и невладините сектори, често селектиравме меѓународни кооперативни проекти.

Меѓутоа, еден од најважните ресурси е една критична маса од верни агенти за промени на сите нивоа. Без тоа не би била доволна никаква сума на надворешно финансирање. Минатите искуства како да индицираат дека најоригиналните проекти доаѓаат од една мала група социјални претприемачи со малку средства, но со висок општествен капитал во однос на врските и солидарноста.<sup>1</sup> Некоја 'иновативна' пракса тука можеби секогаш не е 'најдобра', туку може да биде онаа која најлесно може да се пренесе во рамките на секторот или која би можела да обезбеди поопшта инспирација. Посебно се интересни иницијативите што се економични во однос на напорите и што делуваат во согласност со одредена теорија од видот бесплатен ручек. На пример, доколку владата веќе води некоја информативна кампања за нов систем на гласање, проектите кои поттикнуваат избор за гласање рамномерен во однос на половите, може да се приклучат кон кампањата со пониски трошоци. Колку полесно одредена иницијатива се комбинира со други напори, толку е пониска почетната точка. Иако вестите брзо застаруваат во денешното информациско општество, ние исто така ја разгледувавме и оригиналноста на проектите. На крајот, имавме за цел да најдеме проекти кои известувачите ги сметаа за 'успешни'.

Најдобриот начин за научно селектирање на интересни практики би бил еден комплетен преглед на сите земји. Меѓутоа, преглед на секоја преземена мерка во земјите-членки на Советот на Европа за подобрување на рамнотежата меѓу половите во процесот на одлучување беше далеку над опфатот на овој проект. Сепак, повеќето меѓународни организации собираат корисни искуства заради различни цели, па и Советот на Европа не е исклучок. Управниот комитет за рамноправност меѓу мажите и жените и неговите придружни Експертски групи вршат преглед и контакти со членките за идентификување и споделување на стратегии и проекти во еден широк опфат на прашања за рамноправноста. Од неодамна подготвени се водичи кои ги нагласуваат преносливите практики од областите на Позитивната акција (2000) и Внесувањето на половите во главните текови (1998). Преку ова истражување и активностите на Управниот комитет, прибрани се бројни примери особено погодни за областа на жените-во-процесот-на-одлучување. Почетна точка за селекција на зацртаните проекти тука беше материјалот што е веќе доставен до Директоратот за човекови права.

По сугестија на експерти од Советот на Европа, подетално продолживме со повеќе проекти и повторно контактираме повеќе од експертите поврзани со проекти за рамноправноста за да ги ажурираме и дополниме информациите за модел проектите во нивните земји. Особено имавме за цел проекти кои веќе беа познати во еден или во друг сектор, иако

---

<sup>1</sup> Моќта на неколку поединци за промена на општеството е добро илустрирана во Gladwell, Malcolm. 2000. *The Tipping Point: How little things can make a big difference*, London: Little Brown and Company.

се надевавме дека ќе откриеме и други нови напори. Прашувавме (преку електронска пошта или телефон) известувачите да ни предложат еден до најмногу два проекти во нивните земји од областите на политичките партии, владата, синдикатите и други невладини организации кои заслужуваа внимание било заради нивниот успех или заради нивната пренослива оригиналност. Потоа, каде што беше возможно, следеше телефонско интервју со директно инволвираните известувачи или активисти.

Опфатот и квалитетот на активноста се импресивни. Нашите избори треба да се сметаат за почетна точка и како скромно безначајни. Некои од овде селектираните проекти можеби се познати меѓу експертите за половите од Западна Европа, но намерата на оваа брошура е да допре до јавноста пошироко од овој круг. Дури и кога 'идејата' за одреден проект е добро позната, суштинските детали од она што е направено може да не бидат многу јасни.

Во идеалниот свет би постоела една циновска веб-страница каде сите земји би можеле да ги објавуваат своите успешни проекти во некоја стандардна форма достапна за секого. Во иднина тоа би можел да биде начинот на кој таквата размена би се постигнала на најдобар начин. Овој проект и скромното истражување што лежи зад него веројатно се чекор во насока на натамошно поставување во мрежа, каде активистите и заинтересираните организации може директно да контактираат едни со други.

Има разлика во критериумите за селекција што се важни за изборот на овие проекти. Баравме иницијативи од еден широк опфат на земји со различни традиции во однос на половите, во 5 сектори на процесот на одлучување во општеството. Се соочивме со една состојба некои сектори од процесот на одлучување во општеството, како што се политичките партии, да имаат многу повеќе иницијативи од другите. Исто така, побогатите земји на север од Европа имаа многу повеќе подготвени и достапни информации отколку другите подрачја. Под притисок на времето, полесно беше да се вклучат случаите што беа поцелосно документирани<sup>1</sup>. Друг критериум за вклучување во оваа верзија на прирачникот беше комплетноста на описот што ни беше достапен. Додека се обидувавме да добиеме информации за многу проекти, во краткото време не секогаш добивавме доволно информации за еден целосен практичен опис.

---

<sup>1</sup> Бевме свесни и го прифативме фактот дека оваа верзија од прирачникот содржи во најголем дел примери од Северна Европа. Тоа не е праведен опис на актуелната ситуација, туку се должи на временските ограничувања на проектот. Може да се надеваме дека идните верзии ќе содржат повеќе случаи од Јужна и Источна Европа.

Финален елемент вклучен во селекцијата беше обид за добивање на широка разноликост од иницијативи. Општо земено, иницијативите може да се групираат во неколку видови.<sup>1</sup>

- Најамбициозни се оние што се однесуваат на структурните услови. Тие управуваат со промените преку законодавството, измените во процедурата и директивите за избори и селекција кои може да содржат квоти или други форми на афирмативна акција и мандатни цели за повисока пропорција на жени.<sup>2</sup>
- Вториот вид иницијатива е насочена кон промена на културното прифаќање на балансиран процес на одлучување преку кампањи за подигање на свеста насочени кон разновидна јавност.
- Третиот вид програми е насочен кон зголемување на ефикасноста на транзицијата на нови кандидати на позиции на власт. Овие иницијативи содржат напори за зголемување на групите на кандидати преку обука и изградба на бази на податоци. Тие може да се однесуваат на организациската култура и да развиваат стратегии за овозможување групите со рамномерна застапеност на половите да работат заедно на подобар начин.

Примерите во оваа брошура се поделени по секторот на процесот на одлучување во општеството, а не по земји или вид на иницијатива. Условите во некој сектор може да бидат особено важни во утврдување на основните правила за она што е можно во смисол на иницијативи и контексти за меѓународна соработка. Воведот во секој сектор накусо скицира некои од важните размислувања при покренувањето акции. Каде што е можно, означуваме поголеми студии кои може да обезбедат натамошна инспирација за промена во организацијата на тој сектор. Кога беше достапен материјал од интервју, се обидовме да овозможиме на жените и мажите да дадат коментар за своите иницијативи со свои зборови. За избраните случаи презентираме краток опис на опкружувањето, што всушност се случува во примерот, времетраењето на проектот и негово финансирање, евалуација на начините

---

<sup>1</sup> Leijenaar (1997) обезбедува вешта типологија на стратегии за владите и партиите во процесот на одлучување во политиката, поделувајќи ги во стратегии што се однесуваат на индивидуални и институционални бариери и оние што се однесуваат на ангажирањето, селекцијата и изборот. Ние ја проширивме нејзината анализа земајќи ги иницијативите кои се однесуваат на подобрување на работната култура за жените во процесот на одлучување за зајакнување на нивното задржување.

<sup>2</sup> Сепак, треба да се забележи дека искуството со квотите и афирмативната акција е веќе солидно документирано во лиретаурата, вклучително и извештајот на Советот на Европа Positive Action in the Field of Equality between men and Women EG-S-PQA(2000) 7.



на кои одреден проект е успешен и информација за лицата за контакт и друга документација што може да биде достапна.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Исто така, прашувавме за пречките со кои се соочувале проектите, но утврдивме дека ќе биде потребен еден многу поопширен процес на интервју за анализирање на отпорот и тактиката за разоружување на опонентите. Овој проблем треба да се разгледува во идни истражувања, како и идентификувањето на критичните фактори за успех што се неопходни за одговор на напорите.

## II. Постигнување рамнотежа меѓу половите во политичките партии

Застапеноста на жените на политички функции од 1970 година претрпува драматични промени во Европа.<sup>1</sup> Како основа за ангажирање за политичка функција, политичките партии имаа пресудна улога во воведувањето на оваа промена. Во многу земји, зголемувањето на бројот на избрани жени беше следено со промени во рамките на самите политички партии.<sup>2</sup> Партиите ги променија ставовите за разноликоста во политиката. Се појавија дискусии за новите начини за дефинирање на демократијата кои се фокусираат на подобри концепти за вклучителна застапеност.

Тоа што политичките партии се пресудни за промена на рамнотежата меѓу половите е најевидентно во оние земји кои ги користат законите за квоти за да обврзат на промени во изборната политичка застапеност. Тука аналитичарите ја цитираат тешкотијата при воведувањето на рамнотежата меѓу половите во политичките организации како една од главните препреки за зголемување на бројот на жени номинирани и подоцна избрани<sup>3</sup>, така што властите се принудени да преземат посилни мерки. На транснационално ниво се вршат големи европски истражувања за зголемената политичка застапеност на жените. Меѓутоа, ситуацијата во политичките партии е предадена на една минорна позиција и во проекти и во истражувања<sup>4</sup>, веројатно заради потешкотиите во добивањето пристап до внатрешните размислувања.

Политичките партии овде се интересни на два начини. Прво, тие имаат инструментална улога во ангажирањето и обуката на жените за завземање

---

<sup>1</sup> Информациите за зголемувањето на жените во процесот на политичко одлучување во земјите-членки на Европската унија се достапни на веб-страната на Frauen Computer Zentrum Berlin <http://www.db-decision.de/>. Со оглед на тоа што Меѓународната парламентарна унија (<http://www.ipu.org/>) има направено суштинска работа во документирањето и распределбата на информации за корисни стратегии во парламентите за промовирање на рамнотежа меѓу половите, овде не вклучивме примери. Важни се и други интерактивни веб-сајтови, вклучително и онаа на Women Local Elected Officials (<http://www.ccre.org/women/woan.shtml>) и сајтот на IDEA <http://www.int-idea.se/women/index.html>. За читатели на холандски и француски јазик, белгискиот интерактивен женски сајт за информирање содржи специјално 'Досие за жените и политиката и веб-страните' на <http://www.amazone.be>.

<sup>2</sup> Има бројни добро документирани примери вклучително и првите адаптери во Норвешка, искуствата на Зелените во Германија и Лабуристичката партија во Обединетото Кралство или Шкотска, само како споменување на најдобрите документирани случаи.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

позиции во процесот на одлучување. Тие на крајот им помагаат на жените да бидат избрани преку селекција и промовирање на рамнотежата меѓу половите на изборните ливчиња. Партиската поддршка, интелектуално, емоционално и финансиски, е основна за изборот и за подоцнежна добра перформанса на јавната функција. Второ, самите политички организации теба да се сфатат како организации. До кој обем тие успеваат во достигнувањето на демократска застапеност на половите која се обидуваат да ја промовираат кај пошироката јавност во нивната сопствена куќа? Дали органите што донесуваат одлуки во политичките партии, како што е извршниот совет, се рамномерни во однос на половите? До кој обем се интегрирани интересите на жените во подготвителната работа за политиката и платформата на партијата?

Додека се повеќе европски партии тврдат дека нивното општо членство е рамномерно во однос на половите,<sup>1</sup> погорните региони на партијата ретко го одразуваат тоа. Жените имаат витално значење во мобилизирањето на напорите за поддршка и кампањи, но ретко имаат високи партиски функции зад сцената. Всушност, низ целиот свет, помалку од 11% од партиските лидери се жени.<sup>2</sup>

### ***Што е карактеристично за политичките партии како контекст?***

#### ***1) Идеологија***

Контекстот на одредена политичка партија е 'политички'. Прашањата за половите треба да бидат поврзани со идеолошката платформа на партијата. Партиите кои имаат за цел зголемување на индивидуалната слобода може да бидат помалку склони кон употреба на стратегии во кои се содржани квоти, а понаклони кон употреба на техники за обука. На партиите со фокус на колективната солидарност им се потребни аргументи поврзани со демонстрирањето на начините на кои рамнотежата меѓу половите е поврзана со колективната правда.

#### ***2) Положба на жените***

Како во многу волонтерски организации во граѓанското општество, активноста во политичките партии бара значително инвестирање на време. Класична препрека за жените е комбинацијата од традиционалната улога на половите во домаќинството и закажаните термини за состаноци по

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Shvedova, Nadezdha. 1998. Пречки за застапеност на жените во Парламентот. Во *Women in Parliament: Beyond Numbers*, уредник Azza Karam. Стокхолм: International Institute for Democracy and Electoral Assistance, стр. 24.

вообичаениот работен ден. Потребните видови на достапност се проблем за сите граѓани со семејни обврски, но тоа е особено поврзано со задачите на жените во многу области од Европа.

Вториот вид пречки е поврзан со историјата на самата политичка активност. Многу политички партии се создадени со социјалните борби водени во машки контекст (на пример, индустриската борба). Жените, кои немаа право на глас, имаа помала историска улога, а тоа им гарантираше место во задните редови. Овие култури релативно поделени според полот (во сите општествени класи) се пренесоа и во традиционалниот начин на работење во партиите.

### 3) *Култура на партиципација во однос на половеите*

Кога партиите вршат анализа на половеите за тоа 'зошто има толку малку жени?' и кога лицата што вршат интервју ги прашуваат политичарите-жени за препреките и проблемите во работењето во рамките на партијата, се откриваат прашањата за културата во однос на половеите<sup>1</sup>. Секоја партија има своја култура во однос на половеите. Низ политичкиот спектар, машките и женските особини се специфично оформени во однос на партиската историја и идеологија. Одредена христијанска партија може да го побара 'традиционално семејното лице' за идеален претставник. За некој машки кандидат тоа би бил 'добар провајдер'. Женскиот кандидат би го одработил својот пат со послужување кафе и не случајно со фактот дека е 'добра мајка'. Идеалот на една социјалистичка партија може да биде 'активист на синдикатот од машки пол од големата трговија кој е и елоквентен' додека од страната на престилката идеалот може да биде млада, убава милитантна жена која ги става интересите на класата пред оние на половеите и пред се колективноста. Секоја партија конструира свои сопствени типови на идеали, а таквите стереотипни конструкции се одразуваат во секојдневната работа на политичкото организирање.

Културата тогаш се рефлектира во видовите на општествени мрежи (со мешани половеи или сегрегирани) и опкружувања каде работата се завршува. Тоа може да биде во барови, врвни ресторани, канцеларии во главниот град, работни места или во народните кујни и подрумите на црквите. Секое место има своја шифра за половеите. Културата се одразува и во

---

<sup>1</sup> Две третини од испитаниците од еден преглед на Интерпарламентарната унија чувствуваат дека партиските структури не се оние во кои жените се чувствуваат удобно, дури и ако многу од нив позитивно ја оценија својата партија. 50% чувствуваат дека политичките партии општо земено се непријателски во однос на вклучување на жените, поддржувајќи го аргументот дека 'формалното вклучување на жени не секогаш е гаранција за еднакво политичко партнерство меѓу половеите'. Waring, Marilyn, Gaye Greenwood, and Christine Pintat. 2000. *Politics: Women's Insights*. Geneva: Inter-Parliamentary Union, стр. 55.

очекуваните модели на однесување, со еден стандард за жени и друг стандард за мажи, што води кон постојано искривено искуство.

Доколку партиската култура е една од основните причини за тешкотиите во подобрувањето на рамнотежата меѓу половите во партиското одлучување, тогаш проблемот ќе биде особено тежок за решавање. Културната промена во организациите е еден од најтешките видови на промени што може да се постигне и бара долгорочна временска рамка и големи залагања.<sup>1</sup> Покрај тоа, бидејќи културата е централен дел од проблемот, можеби треба да се вклучат различни тактики, вклучително и хумор. Сопартијците споделуваат повеќе заеднички вредности. Разумните стратегии може да ги искористат истите за исмејување на некои практики што ги ставаат жените и мажите во конкретни културни корсети.

#### 4) *Отпор*

Културната промена е тешка и честопати нерамномерна. Некои актери даваат отпор, други сакаат да одат побрзо, а оние кои чувствуваат дека ќе ги изгубат средствата може всушност да ги подријат напорите за промени. Тоа може да објасни зошто отпорот во однос на половите во локалните партии може да биде многу поинтензивен отколку на национално ниво. На микро ниво, загубите и осуетените надежи се крајно индивидуални. Надминувањето на отпорот преку техники што прибираат сојузници е клучна црта за успешни напори за промени, но крајно тешки за постигнување. Колегите и другарите може самите да не бидат свесни дека се опираат на промените. Пречките за рамнотежа меѓу половите може да се појават без одреден свесен израз за непријателство или отпор. Колку подолго сопартијците се познаваат меѓу себе, поверојатно е вгнездувањето на шаблоните за комуникација и улоги обоени според полот. Нивната промена може да биде лично болна и може да се сфати како уништувачка за партискиот дух и солидарноста<sup>2</sup>. На мажите и жените им се потребни техники за подривање на непријателството на начини што создаваат нови пријателства и помагаат на членовите да согледаат дека подобра култура кон половите може да доведе до изборна добивка и повеќе позиции за сите.

---

<sup>1</sup> Alvesson, Mats, and Yvonne Due Billing. 1997. *Understanding Gender and Organizations*. London: Sage, и Gheraldi, Silvia. 1995. *Gender Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage.

<sup>2</sup> Cockburn, Synthia. 1991. *In the way of women: men's resistance to sex equality in organisations*. Basingstoke: Macmillan Education и Benokraitis, A. 1997. *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change*. London: Sage обезбедуваат живописни илустрации за свесните и несвесните лица на отпорот кон рамнотежата меѓу половите.

## 5) *Тајминг*

Меѓутоа, се случува да нема област од општественото одлучување во Европа каде што е прикажан таков напредок во обидите за подобрување на позицијата на жените во процесот на одлучување како што е политичкиот сектор. Тоа е сектор кој најдолго се занимава со ова прашање. Зголемената грижа за застапеноста на жените во политиката во Европа датира од почетокот на Вториот бран на феминизмот, кога беа основани нови видови женски организации во рамките на партиите. Овие групи ја прифаќаа сопствената партија за противник и лобираа за внатрешни правила за подобрување на застапеноста на жените, вклучително и афирмативни акции и промени во изборните системи. Новите политички констелации кои потекнаа од Новите општествени движења, како што се Зелените партии, исто така ги притискаа традиционалните партии (благодарение на изборниот успех), да започнат да размислуваат за прашањата поврзани со половите.

## б) *Финансирање*

Ако демократската застапеност е честа цел на националната политика, политичките партии се привилегирани приематели на средства за спроведување на проекти за рамнотежа меѓу половите, како дел од општото финансирање на политичките партии во некои земји. На пример, Франција користи државна субвенција за партии како алатка и бара најмалку 1/8 од средствата да бидат наменети за активности за жените. Така партиите, наспроти другите општествени организации, не секогаш треба да се потпираат исклучиво на нивните сопствени средства за развивање програми за рамнотежа меѓу половите.

## 7) *Иновативна пракса*

Друга посебна карактеристика на политичките партии е тоа што тие се добро поставени да добијат пристап до информации за иновативна пракса од други места. Се поголемиот процес на европска интеграција води кон повисок степен на 'интернационализам' меѓу европските партиски формации. Парламентарните фракции од Европската унија работат на размена на односи со меѓународни партиски федерации, така што постои се поголема синхронизираност на тактиката и формулациите меѓу европските партиски формации.<sup>1</sup> Женските организации во рамките на таквите федерации се брзи во искористувањето на можностите за споредување на забелешките и развивање на паралелни стратегии за збратимување на групите, во обидите да ја променат структурата на својата сопствена национална партија. Прилично уникатна карактеристика од овој вид работа е тенденцијата на жените за

---

<sup>1</sup> Види на пример Hix, Simon and C. Lord. 1997. *Political parties in the European Union*. London: Macmillan.

формирање на групи за врска низ партиските линии и во рамките на телата за застапување (Network of Parliamentary Committees on Equal Opportunities for Women and Men of the Member States of the European Union and of the European Parliament (N.C.E.O.) основана во 1997 година) и во меѓународните тела (International Parliamentary Union, Council of Local and Regional Governments). Тоа води кон зајакната мрежа и поделба на позитивни идеи. Со преку-партиски иницијативи се врши притисок врз индивидуални партии за хармонизирање со 'општата политичка пракса'. Добар пример за видот на вкрстено оплодување што може да се појави беше преводот на еден мал прирачник за политичка ефикасност создаден врз основа на норвешкото и шведското искуство од страна на Социјал-демократите во Шведска, односно католичкиот министер за рамноправност во Белгија (види подолу: Power Book).

Оваа привилегирана позиција за пристап до поцелосни информации и воспоставени мрежи значи дека самиот сектор има помала потреба од еден општ прирачник. Тоа исто така имплицира дека политичките партии може да обезбедат добри идеи за други сектори кои сеуште се недоволно вклучени во мрежи.

### ***Избор на случаи: Политиџика***

Со оглед на скоро 30-годишното искуство во развивањето успешни стратегии за подобрување на политичката застапеност, изборот на неколку исклучителни случаи е многу тежок. Стратегиите за подобрување на позицијата на жените во рамките на партиите вклучуваат

- насочени напори за ангажирање
- кампањи за свеста насочени кон надворешната јавност
- напори за свеста во рамките на партијата
- создавање на подобри бази на податоци за потенцијални носители на функции
- обука и на женски и на машки политички активисти за прашања поврзани со половите и политички вештини
- квантитативни цели за подобрување (тешки - квоти и лесни - намерни цели).

Понекогаш актерите не се самите политички партии, туку владите или меѓупартиските конзорциуми на женски групи кои имаат за цел подигање на свеста кај политичките актери во партиите и општата јавност.

Ние овде зедовме предвид два вида на активности. Прво, работата на политички групи од различен состав кои имаат за цел зголемување на соодносот на жени избрани на јавна функција преку оригинални напори за свеста и второ, работата на индивидуални партии кои се фокусираат на нивната интерна култура. Така, бројот на случаи што овде се третираат ќе биде малку поголем отколку на друго место во оваа брошура.

## 1. Португалија: Паритетен Парламент

*Жениите поддржуваат половина од небото: Што ако постојат половина од парламентарците?*

Како изгледа паритетот? Политичарите од сите политички партии во Португалија ги пополнија местата во Парламентот со 50 проценти мажи и 50 проценти жени за да обезбедат сликовит и моќен пример за тоа како може да изгледа рамнотежата меѓу половите. Во 1994 година, тоа го внесе паритетот во агендата. Благодарение на паритетниот парламент поимот 'паритетна демократија' влезе во вокабуларот на португалските лидери на политичкото мислење. Паритетниот парламент обезбедува јасен пример за користење на меѓу-партискиот активизам за вршење позитивен притисок врз самите партии да ги признаат своите сопствени кандидати-жени како потенцијални парламентарци.

Португалскиот устав ја обврзува државата да обезбеди рамноправност меѓу половите преку акција, но патот до паритет е долг. Една од мисиите на Паритетниот парламент беше илустрација на односот меѓу паритетот и демократијата. Иницијативата ја преземаа три Португалки, членки на Европскиот парламент. 115 жени политичари поканија 115 колеги мажи за заседанието. Сите членови на едnodневниот парламент имаа или имаат изборни функции. За време на заседанието тие дебатираа за природата на демократијата, улогата на жените во Португалија, државјанството и паритетот. Настанот беше нашироко покриен од печатот. Влијанието на овој пример како настан се чини дека отиде далеку над тој еден ден, така што на примерот може да се гледа како на иновативна пракса. Со релативно малку средства<sup>1</sup>, се постигна нашироко распространето влијание.

За пошироката јавност, медиумската атрактивност на настанот понуди визуелен пример за тоа што претставува рамнотежата меѓу половите. Различните политички партии беа принудени да се свртат кон редицата кандидати за рамнотежа меѓу половите за парламентот. Тоа значеше дека машките сојузници на високо ниво беа мобилизирани заради рамнотежата меѓу половите, макар и за еден ден, така што општата јавност можеше да

---

<sup>1</sup> Иницијативата беше делумно финансирана од Европската комисија и кофинансирана како дел од кампањата за свеста што претходеше на европските парламентарни избори во 1993-94 година.



види дека прашањето не е само 'женско прашање' туку прашање на секој граѓанин кое има за цел да ја подобри вкупната демократија.

Португалскиот пример е еден што би можел да бидевозможен во повеќето европски земји. Денес, постојат илустрации за тоа каков може да биде реалниот парламентарен паритет во светот. Нордиските парламенти и во регионалните парламенти во Германија, Шкотска или Велс<sup>1</sup> постигнаа застапеност од скоро 50%. Со уставните измени во Франција и во очекување на промените во Португалија, ќе има и други примери. Меѓутоа, во 41 земји-членки на Советот на Европа жените имаат само 16%<sup>2</sup> од сите места во парламентите. Ситуацијата многу варира од земја до земја. Во места каде женските претставници се помалку од 20%, Паритетниот парламент би можел да биде добра идеја.

Извор: *Isabel Romao, експерт на Советот на Европа од Португалија. Лице за контакт за дојолниелни информации: Ana Coucello [acoucello@ip.pt](mailto:acoucello@ip.pt).*

## **2. Исланд: Заедничка работа на партиите: Петгодишна повеќе-партиска кампања за подигање на свеста 1997-2002 година**

Кога премиерот од машки пол ќе стане момче од плакати кое со значителна доза на хумор извикува дека жените може да гледаат на проблемите од поинаков агол и политичарите би требало да се обидат да застанат на место на жените, тогаш имате кампања за подигање на свеста со одредена разлика. Важен дел од успешноста на едно социјално движење е и изборот на сојузници. Еден од дистинктивните елементи на женското политичко агитирање е употребата на хумор за да се сврти вниманието и да се симнат бариерите. Кампањата во Исланд е осветлена со неколку фини квалитети: таа е хумористична, вклучува мажи и жени од сите партиски линии со нивните политички функции и е дел од една долгорочна стратегија за културна промена.

Кампањите за подигање на свеста се стратегија со една од најдолгите истории и се користи во сите сектори на процесот на одлучување. Повеќето земји имаат искуство во кампањите за подигање на свеста насочени кон внатрешноста на партиските организации и/или насочени кон пошироката јавност. Тие може да бидат спонзорирани од јавни органи, женски коалиции и организации и партиски коалиции. Примерите се бројни, а улогата на

---

<sup>1</sup> Предизборните активности за формирање на Шкотскиот парламент се доста информативни, бидејќи жените-активисти од голем број организации водеа силни кампањи за конституирање на новиот парламент врз основа на паритет. Види Alice Brown, 1998. 'Deepening Democracy: Women and the Scottish Parliament' *Regional and Federal Studies* 8.

<sup>2</sup> До март 2000 година (Совет на Европа 2000:81)

кампањите што ги поттикнуваат гласачите да ја изберат рамнотежата меѓу половите се чини дека е од голема важност.<sup>1</sup>

Во Исланд кампањата беше иницирана од страна на Althingi (Парламентот) кој ја обврза владата да именува комитет во чиј состав ќе бидат различни политички партии, Канцеларијата за рамноправност меѓу половите и Асоцијацијата за правата на жените. Така, иницијативата се разгледува во овој прирачник во различните сектори. Важно е што истата е сфатена како еден долгорочен напор и солидно финансиран извор од владата со 5 милиони ISK во текот на првата година (1998). Сите политички организации беа вклучени во една рекламна кампања и ги стимулираа женските групи во различните политички партии да соработуваат.

Проектот особено се однесуваше на мобилизирање на високите органи за акција за зголемување на делот на жените во политиката, како дел од интересите на нацијата. И мажите и жените се опишани во рекламните, предизвикувајќи ги стереотипите со насмевка и означувајќи дека највисоките членови на општеството не гледаат на прашањата за половите со потсмев. Еден проблем за постигнување рамнотежа меѓу половите е дека на тоа сеуште се гледа како на женско прашање. Подигањето на јавната свест дека рамнотежата меѓу половите е важна за секого бара моќни машки сојузници. Исландската кампања ги прави мажите видливи. Додека полот веројатно сеуште претставува најмоќна алатка за привлекување на вниманието на пошироката јавност за рекламните, хуморот е втор по интензитет, а некои од најдобрите примери за кампањи за подигање на свеста насочени кон уверување на мажите и жените дека рамнотежата меѓу половите во политиката е важна, во голема мерка ги користи и двата начина. Кампањите за публицитет во Исланд се дел од една поширока група стратегии каде спаѓаат и тренинг курсеви, едукативна и комуникациска мрежа и јавни средби: Оваа идеја за користење на хумор и мобилизирање на меѓупартиска/меѓу-полова поддршка од самиот врв на нацијата може да ја следат многу други земји со помали финансиски средства. Исландците чувствуваат дека веќе имаат постигнато одреден успех, бидејќи делот на жени во исландскиот парламент Althingi се движеше од 25% во 1995 година до 35% една година од започнувањето на кампањата. Тие сега ќе бидат насочени кон локалните избори закажани за 2002 година.

Извор: Документи во Архивата на Советите на Европa 'An increased share for women in politics' и телефонски и e-mail интервјуа. Una Maria Oskarsdottir, Office for Gender Equality, Posthusstraeti 13 101 Reykjavik Iceland Телефон +354 552 7420 Факс +354 562 7424 [unamaria@jafnretti.is](mailto:unamaria@jafnretti.is) или [jafnretti.is](http://jafnretti.is)

---

<sup>1</sup> Норвешка забележа дека во годините кога немало кампањи 'Гласајте за жените', гласањето за жените како да одело наназад, а слични резултати биле забележани во оценките на искуството од Белгија (Carton 1998).

### 3. **Независни жени: Иницијативи на женски партии како шок-тактика: Партија на жените од Литванија и шведските Stodstrumpor**

Свртувањето на вниманието на јавноста може да се направи и со подраматични средства. Партиите составени исклучиво од жени имаат одлична историја во Европа. Едно од најпознатите е Исландската партија во периодот од 1975-1982 година, која доведе до избор на една од првите женски премиери во една развиена демократија, но локални женски партии се основаат во многу европски земји. Овие ги опоменуваат традиционалните политички партии дека постои значително гласање за половите кое може да им одземе многу од нивната сопствена изборна база. Иако женските партии често егзистираат во неизвесност, тие се моќни алармни свона што се користат со значителен успех. Еден од најпознатите случаи е шведското движење 'Support Stockings'<sup>1</sup> во 1994 година. Одреден број познати жени (често на средна возраст, оттука и шегата со името 'Подврски за чорапи') започна да организира своја сопствена политичка партија. Заканата од партија составена исклучиво од жени, полна со кандидати атрактивни за избори многу ги вознемири постојните партии што започнаа да даваат свои заложби во кампањата. Едно од најважните беше ветување, ако бидат избрани, за рамнотежа меѓу половите во владиниот кабинет. Победничката Социјал-демократска партија го следеше тоа.

Денес, женските партии се многу важна шок-техника во Источна Европа. Во деведесетите, откако стана очигледно во неколку политики во Источна Европа дека застапеноста на жените е драматично намалена, жените исто така го прифатија стапчето на собири и партии составени исклучиво од жени. Во 1995 година, 13 женски организации ја основаа Партијата на жените од Литванија, на чело со поранешната жена премиер Kazimiera Prunskiene. Како во шведскиот случај, партијата брзо стана многу популарна при јавните анкети и дефинитивно придонесе за промена на јавните сфаќања. Тие покажаа дека на жените не им се потребни услуги во видот на квоти од комунистичкото минато, за да бидат независни политички актери. Тоа е важна лекција во транзициониот контекст во Источна Европа, каде граѓаните се сомничави во однос на групните идентитети и на ознаката 'феминизам'. Иако партијата избра само еден член и не ги доби бараните 5% потребни за исполнување на долната граница за застапеност, беше на седмо место од 24 партии во изборите за Seimas (парламентот) во 1996 година.

Може да се расправа дека зголемувањето од 7% на 18% женски претставници во изборите од 1996 година делумно е резултат на транспарентноста на Партијата на жените во Литванија, што помогна да се придонесе за формирањето на меѓу-партиска парламентарна женска група во парламентот. Самата партија се разви со ново име и статуте кои ја

---

<sup>1</sup> Документирано во Agneta Stark 1997. 'Stodstrumpor' in Ann Oakley and Juliet Mitchell (eds.) *Who's Afraid of Feminism*, London: Penguin.

определуваат рамнотежата меѓу половите меѓу претставниците и сега активно бара сојузници во потрадиционалните партии за платформи за еднакви можности.

Извор: *Abstract to Women and Democracy at Dawn of the New Millennium Reykjavik 8-10 октомври 1999 година, проф. Kazimiera Prunskiene, претседавач на партијата (Факс: Seimo 370-2-261138)*

#### **4. Споделување на добри идеи низ партиските линии - Материјал за обука: The Power Book (шведски Социјал-демократи)**

*'...што наиде на навистина позитивен прием. Многу жени се препознаваат себеси во проблемите што се презентирани овде'* (интервју на Socialdemokratiska kvinnoforbundet)

Кога норвешкиот општествен научник Berit As првпат ги скицираше петте техники кои направија жените кои работат во групи составени од двата пола да се чувствуваа немоќни, многу имаа изненадувачко искуство. Смешните погледи кон динамиката на половите во организациите станаа широко распространето подземно оружје. Движењето од нормален граѓанин до политичар не е едноставно. Повеќето големи партии имаат програми што се неутрални во однос на половите за обука, свест, техники за преговарање и право како дел од нивниот процес за социјализација за новите политичари. Женските групи во партиите имаат развиено дополнителен материјал како помош во специфичните проблеми со кои се соочуваат кандидатите жени<sup>1</sup>. Обуката за помош во препознавање кога половите се вмешуваат и ја попречуваат политичката ефикасност е важна стратегија што помага во зајакнувањето на политичарите. Пред изборите во 1994 година,<sup>2</sup> жените социјал-демократи во Шведска го прифатија норвешкото тајно оружје и го вклучија во својот пакет за обука. Жените од други места беа воодушевени од идејата и сакаа да ја споделат со своите пријатели. Брошурата која се разви од некои претходни идеи беше наречена *Power Booklet - a quick DIY on how to obtain real personal power*. Таа ги зацртува чекорите што жените може да ги

---

<sup>1</sup> Во повеќето северноевропски земји политичките партии имаат развиено програми за обука за своите кандидати жени. Во Белгија, на пример, програмите на Социјалистичката партија, Католичката народна партија и Зелената констелација (Ecolo/Agalev) имаат свои специфични акценти, разумно илустрирани водичи за обука и интересни агли. Организаторите може да имаат корист од контактите со различните партии во сопствените земји и други во запознавањето со иницијативите за половите и нови идеи за обука, дури и ако се подготвени од опозицијата.

<sup>2</sup> Овие избори беа тема за жените социјал-демократи во Шведска 'Секој втор танц е за дамите' (*Varannan damernas*) како реакција на изборното искуство на жените за мат-позиција во 1990 година. Жените одлучија да работат за навистина значајна промена. Насловот се однесуваше на една национална истрага во 1987 година (SOU) која ги отфрли квотите како метода во корист на доброволните мерки.

преземаат како поединци и во групи за да се здобијат со повеќе жени во телата за донесување одлуки и ја подига свеста за динамиката меѓу половите така што жените ќе бидат поефикасни штом ќе стигнат дотаму. Брошурата забележува дека постојат безброј замки на патот кон фер власт за жените. Овој прирачник ги идентификува замките и обезбедува водич за начинот на кој можеме да ги избегнеме или елиминираме истите. Тој нагласува дека политиката не е само да се биде кандидат. Треба да постои рамнотежа меѓу половите зад сцената, доколку некоја партија сака да има кредибилитет кај женските гласачи. Тој дава конкретни совети за начинот на кој работите може да се променат.

Оваа мала брошура стана бестселер на теренот. Важен дел од овој пример за иновативна пракса е фактот што шведските жени не се срамеа од своите откритија. Тие изнајдоа средства истите да ги споделат со други со нивно преведување на англиски јазик. Од тоа другите женски групи ги преведоа на француски, српски, хрватски и други словенски јазици, па дури и на кинески. Примерот на Power Handbook од Австралија (Kirner and Raynor 1999), напишан од политичари, беше важен во распространувањето на идејата за запознавање. Она што е навистина интересно за оваа иницијатива е дека идеите лесно минуваат преку партиските линии и може да се користат од страна на различни женски политички организации. Низ Европа, политичките партии се обидуваат да ги обучуваат своите политичари, а споделувањето на добар материјал за обука за заедничко работење за постигнување реална рамнотежа меѓу половите е начин за давање моќ на поширока група граѓани.

*(Извор: Power booklet S-Kvinnor Sveavagen 68 O.O Box 70458 S 107 26 Stockholm. Интјервју со Estrid Landmark 08 7002748. Видео презентација на темата е достапно од Equality Council во онлајн-адресата Vaxsjo во Шведска.)*

## **5. Обединетото Кралство: Цел 50:50 - За да се напредува во политиката потребни се готовина, доверба и култура! (Либерал-демократи)**

Што ги држи жените настрана од политиката? Многу партии имаат внатрешни анализи за начинот на кој ова се случува. Партиите се повеќе се обидуваат да привлечат нови жени кандидати. Примерот на Либерал-демократите демонстрира комбинација од анализа со политичките мерки за привлекување на жени кандидати и помош да успејат. Прифатливиот слоган Готовина, доверба и култура прави оваа кампања да биде особено интересна. Таа се однесува на трите главни препреки со кои се соочуваат новодојденците во политиката. Во доцните деведесети години во Женскиот оддел од Либерално-демократската партија дојдоа повеќе идеи за олеснување на патот на жените кон политиката. Во изборниот систем на Обединетото Кралство, малите партии како што се Либерал-демократите се соочуваат со нерамноправна битка. Со оглед на тоа што само 3 од 46 членови на Парламентот од Либерал-демократите се жени, оваа најнова кампања

изгледа како неопходна иницијатива и покажува дека дури и во прилично негативни ситуации инспирацијата може да претстои.

- *Гојовина*. Позајмувајќи ја од САД идејата за Mama Cash Trust Fund создаден од донации за помош на кандидатите жени за покривање на прекумерните лични трошоци за изборите, Либерал-демократите во 1997 година го формираа Nancy Seear Trust Fund како помош за финансирање на дополнителни трошоци. Тоа се однесува на проблемот од нееднакви финансиски средства за женски и машки кандидати. Фондот беше формиран за да помогне во плаќањето на кампањите, патните трошоци и за грижа за децата и старите, кои често имаат врска со полот.
- Иницијативите за *доверба* содржеа програма за засенување на членовите на Парламентот на работа, така што вистинските аспекти на политичката култура и барањата што таа ги наметнува би можеле да се проценат реалистично, како и посебна обука за жените за настап на јавни состаноци, интервјуа за избор, непријателски прашања и дебати.
- *Културата* често се цитира како најтешка пречка во политиката, бидејќи е невидлива. Тука кампањата 50:50 делуваше на сензитивирање на најголем дел од локалното партиско ниво за да влијае на постапките за селекција и поттикнуваше изградба на бази на податоци за вештини за ангажирање жени за портпароли и кандидати.

*Извор: Council of Europe Positive Action Survey 1998 (Women Liberal Democrats and Jackie Ballard, Liberal Democratic MP) илус телефонско интервју 0044-20 7227-1208 (L.Ravenscroft, Liberal Democratic administration)*

### ***Други иексјови***

Gaspard, Françoise, ed. 1997. *Les femmes dans la prise de decision 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. Одлучување во јавната администрација и владата - Дали промената е само прашање на политичка волја?

На прв поглед, некој може да помисли дека воведувањето на рамнотежата меѓу половите би било најлесно во јавниот сектор. После се, јавните администрации се раководат од политичкото одлучување и мора да одговорат на други размислувања освен на пазарните кога станува збор за политиката на вработување.<sup>1</sup> Прашањата за праведност, правда и демократија се важни во изборот на персонал. Сепак, можеби само фактот што прашањата за персоналот од јавните бирократии не се раководени само од обичните барања на пазарот, прави промената во овој сектор да биде побавна отколку што можеме да очекуваме.

Всушност она што беше инспирација за првите студии за половите во организациите беше светот на јавната бирократија и нејзините наводно неутрални норми во однос на половите.<sup>2</sup> Научниците од општествените науки направија дупки во идејата дека јавната бирократија е на секој начин неутрално место за вработување во однос на половите.<sup>3</sup> Тие забележуваа дека идеалниот типичен бирократ секогаш беше вработен со полно работно време со целосна предаденост на работното место и без прекини во кариерата. Стандардите и испитите што се користеа за избирање на високи државни службеници би можеле да се сфатат секако, освен како неутрални во однос на културата или половите. Дали беше тајна дека главните области од европските министерства и администрации беа екипирани првенствено со мажи, додека споредните области беа доменот на женските секретарки и господарките на количките за кафе? Секторот брзо стана инспирација за компаративно истражување (Wurster 1990) кое покажа еден европски тренд

---

<sup>1</sup> 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 обезбедуваат одличен пристап до ограничувањата на промените преку бирократијата и јавните институции.

<sup>2</sup> Morgan, Nicole 1988. *The Equality Game: Women in the Federal Public Service (1908-1987)*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women или 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.

<sup>3</sup> Witz, Ann, and Michael Savage. 1992. Половите во организациите. Во *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 или Staudt, Kathleen 1990. "Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective." во Kathleen Staudt (ed.) *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Philadelphia: Temple University Press



кон висока вертикална сегрегација, со мал број жени на високи функции и многу жени на најниските нивоа.

Јавната администрација, која е лицето на државата, стана значителна фронтална линија за оние што сакаат подобра рамнотежа меѓу половите во процесот на одлучување. Благодарение на транспарентноста, силата и симболичната важност како одблесок на вредностите на една политика, се поголем број активисти од внатрешноста и надвор од државата работеа кон подобрување на застапеноста на мажите и жените во различните нивоа на одговорност. Целите беа двојни: од една страна составот на јавно именуваните регулативни тела и од друга составот на високи јавни функции во државната служба.

Заради тоа што државата може да биде регулирана од страна на јавноста, не е чудо што законодавството е клучен инструмент за донесување брза промена, особено во составот на јавните тела. Од раните осумдесети години, кога норвешкиот Закон за рамноправност меѓу половите започна да бара најмалку 40%/60% рамнотежа меѓу половите во советодавните комитети на локално ниво, се поголем број влади користат законодавни реформи за да се приближат кон рамнотежата меѓу половите или дури до паритет во секторот на јавни именувања. Најголемиот дел од северно-европските демократии прилагодија одредена форма на силни насоки или регулативи за составот на владино именуваните тела<sup>1</sup> почнувајќи од една третина до педесет проценти.

Сепак е чудно што наметнувањето рамнотежа меѓу половите во рамките на државниот персонал се покажа како многу потешка задача.<sup>2</sup> Во тој контекст, неколку работи се важни за државната администрација како место за напори во правец на рамнотежа меѓу половите.

1) *Познавања во врска со положбаа на жените.* Релативната едноставност на добивањето податоци за постојната состојба со застапеноста на жените и мажите на различни нивоа е еден позитивен аспект. Јавните администрации се 'јавни'. Се повеќе граѓаните бараат транспарентност. Додека многу јавни администрации имаа прилично застарени системи за управување со персоналот во седумдесетите и осумдесетите години и често им недостасуваше статистика поделена според полот, тие неопходно беа

---

<sup>1</sup> Leijenaar ги споменува Данска, Финска, Шведска, Холандија и Германија, Белгија и Франција, Норвешка, а треба да се додаде и самата ЕУ (Leijenaar 1997: 46). Оваа информација може да се ажурира со користење на еден од извештаите на Советот на Европа и/или Пекинг.

<sup>2</sup> Европската унија со Финска како претседавач препорачува редовно да се известува за статистиката во врска со соодносот на жените државни службеници на највисоки позиции во земјите-членки и во европските институции, како и распоредот на жените државни службеници во различни области на делување и соодносот на жени во највисоките позиции. (Council of Europe 2000:77 засновано на извештај за финското претседателство 10-1999)

поодговорни кога станува збор за барањата за откривање на овие информации отколку што тоа може да се случи во приватниот сектор. Меѓународните и националните тела се повеќе вршеа притисок за целосно и редовно известување за состојбата во однос на вработувањето. На пример, Обединетите нации бараат од сите нации-членки да даваат статистички извештаи за рамнотежата меѓу половите на повеќето функции каде се донесуваат одлуки. Тоа се случува се повеќе на редовна основа.

2) *Пошребатија да се одговори на политичките директиви.* Една бирократија може да избегне политичка директива на краток рок, но определбата на раководството, поддржана од законодавството и барањата на спогодбите постепено принудуваат на промена на начини што се многу подраматични отколку она што може да се постигне во доброволни асоцијации како што е некоја политичка партија. Влијанијата кои вршат притисок за рамнотежа меѓу половите во јавната администрација доаѓаат и од граѓанството и од организираниите женски движења. Тие се многу критични кон нерамнотежата меѓу половите во моќните администрации.<sup>1</sup> Барањата се резултат и на растечките процеси на хармонизација во европската јавна администрација, како резултат на европската интеграција, како и зголемениот административен професионализам (европски школи за обука, движење за јавен менаџмент итн.) кои ставаат акцент на промена на управата за персонал во Менаџмент со човечки ресурси. Менаџментот со човечки ресурси бара еден похалистичен пристап до квалитетите на вработените и често внимава на прашањата за разноликост и рамнотежа во групите вработени и менаџментот.

3) *Успешни приказни.* Релативно високата стапка на успех во промената на административната рамнотежа во повеќе земји со различни административни традиции го покажува реагирањето на јавната администрација на силно управуваната политичка волја (Канада, САД и скандинавските земји). Тоа овозможува на јавните функционери и државните службеници уверливо да им се покаже дека промената сепак е возможна и може да биде дел од напорите за подобрување на квалитетот на јавниот менаџмент.

4) *Разноликост во јавниот сектор.* Владата и јавната администрација покриваат необично голем опфат од активности. Јавниот сектор вклучува музејски чувари, инспектори за прехрана, ТВ продуценти, наставници и сидари на мостови. Видовите организации исто така се бескрајно различни, движејќи се од извршни канцелари во националниот главен град вклучувајќи ги министрите во кабинетот, до локалната администрација на некој

---

<sup>1</sup> Види на пример спротивставеност на половите во процесот на европска интеграција во Скандинавија на пр. Borchorst, Annette или 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.

здравствен центар од некоја заедница. Во многу земји, сите овие разни видови на функции во најголем дел од 20. век се раководеа преку еден единствен сет од правила за ангажирање и стандарди за унапредување и плати. Денес реформата на јавниот менаџмент е поттик за повеќе пристапи кон персоналот направени по мерка. Во зависност од опкружувањето и задачите, потребни се различни проекти за постигнување на рамнотежа меѓу половите.

5) *Препреки: ѝравила и рарииѝѝи.* Неколку специфични видови на препреки се особено типични за овој сектор. Прво, фактот дека бирократиите се управувани со закони и прописи има и предности и штети. Спогодбите за функционални шеми за класификација или политики за унапредување и постапките за ангажирање се нефлексибилни во многу земји. Тоа бара виртуелна револуција во јавната администрација за да овозможи повеќе современи практики за менаџмент со персоналот. Степенот на слобода во вработувањето високи менаџери, што е област која има потреба од најголема промена, многу се разликува од земја до земја и ретко е комплетна како во приватниот сектор. Тоа е благодет за оние кои сакаат да ја променат демографијата, под услов тоа да биде обврзано со правила, но е препрека кога одлуките од минатото продолжуваат да ја прогонуваат сегашноста. Популарната перцепција за бирократиите како споро стабилни и оптоварени со планини од бирократска здодевност<sup>1</sup> има одредена вистина. Посебна карактеристика на препреките во овој сектор е потребата од специфична техничка едукација каде жените не се доволно застапени. Иако за инженерите жени е поверојатно дека ќе работат за некој јавен, а не приватен работодавач, за разлика од мажите, има општ недостаток од високо обучен технички персонал. Бројот на потенцијални женски кандидати за израмнување на рамнотежата меѓу половите може да биде ограничен.

6) *Тајминг за грижаѝа околу засѝаѝеносѝа на жениѝе.* Како што е погоре споменато, овој сектор долго време е цел за промени. Додека целта продолжува да биде подобра рамнотежа во највиските делови на администрацијата, начините на кои за тоа се зборува и можните стратегии се развиваат откако ситуацијата постепено се подобрува. Техниките што беа нови пред петнаесет години, кога прашањата за рамноправност меѓу половите беа новост, сега се во оптек толку долго што предизвикуваат реакција само врз основа на тоа што изгледаат застарено. Иновативните проекти "Се обидовме и не функционираше" кои имаа за цел да ја променат застапеноста на жените во повисоките делови од јавната администрација понекогаш само учат да зборуваат за 'афирмативна акција' со нов јазик. Концептот за 'рамнотежа' е еден таков нов пристап, како што употребата на 'целни фигури' е поврзана со потенцијалниот број или шифрата 'разноликост' преземени од американската литература за менаџмент. (Види подолу: холандски и белгиски примери за ново пакување на старите цели за

<sup>1</sup> Со неработењето, јавните бирократии ги избегнуваат јамите на ентузијазмот, но некогаш животот ги одминува, како во кризата на ефикасотото управување во последниве години.

рамноправност меѓу половите за здобивање на поддршката на бирократијата). Присуството на жени во процесот на одлучување, така наречени фемократи, може да биде многу влијателно во покренувањето на иницијативи соодветни за организацијата однатре. Можеби повеќе од друго место, пресудниот фактор за успех е цврстото сојузништво со носителите на највисоката власт и во административната и во политичката структура.

### ***Избор на случаи***

Имајќи ја предвид разноликоста во вработувањето и одлучувањето во јавниот сектор, се обидовме да направиме избор од неколку нивоа на администрацијата и секторите. Свесни сме дека тоа не е доволно за претставување на богатството на секторот. Бидејќи е важно да се потврди улогата на државата во извршувањето на меѓународните обврски, избравме два примера кои покажуваат како владата може да влијае на подигањето на општата свест за важноста на рамнотежата меѓу половите во сите области од одлучувањето.

## 1. Шведска: Учење за заедничко работење за да се постигне поефикасен процес на одлучување - Семинари за клучните личности од шведското општество<sup>1</sup>

*"Денес, при работењето на рамноправноста меѓу половите, чесен проблем е што луѓето од врвот не секогаш воспитуваат како што пројоведаат. Овој проект би можел да биде наведен во било која земја! Сепак, се разбира, потребни се одредени подготовки и изнаоѓање политичка волја кај највисоките функционери . . . На ова гледам како на многу важна целна група бидејќи тие ја имаат крајната одговорност."* (Birgitta Hedman, шведски администратор, Статистика – Шведска)

Дури и кога има приближна рамнотежа меѓу половите, некоја земја може да не ги ожне очекуваните плодови. Многу пати, највисоките лица за донесување одлуки се навикнати да работат во опкружување раздвоено според половите. Заедничкото работење со различни колеги управувачкиот може да го претвори во етнички или полов предизвик. Два проекти во Шведска имаат особено оригинални начини за помагање во решавањето на некои од прашањата поврзани со рамнотежата меѓу половите во секојдневната практична работа.

Рамноправноста меѓу мажите и жените долго време е цел на шведската јавна политика. Меѓутоа, за таквата цел да стане реалност, лидерите во општеството треба да преземат одговорност за тоа да се постигне. Оваа уверување предизвика иницијативата на поранешниот шведски министер за рамноправност и заменик-премиер Mona Sahlin да покрене специјални семинари за работење кон разноликост на половите за највисоките функционери. Првиот тричасовен семинар се одржа во 1996 година, а учествуваа премиерот, членовите на кабинетот, државните секретари, политичките советници и некои други високи функционери. Подоцна, слични семинари се одржуваа и за регионалните гувернери, генералните директори, бискупите и деканите на универзитетите. До 1998 година, скоро сите клучни општествени функционери учествуваа на овие семинари.

Две жени беа одговорни за семинарите - Birgitta Hedman, шеф на одделот за полови во Статистика – Шведска, и Agneta Stark, професор на студии за половите и економија. Тие разговараа за шведската политика во однос на половите и проблемите што се појавуваат во различни полиња од политиката. Почетна точка беше еден обемен статистички материјал од кој беше направен релевантен избор за секоја прилика. Содржината беше прилагодена на секоја област на активност на групите. Сите учесници добија

---

<sup>1</sup> Сите факти се засновани на едно телефонско интервју со Birgitta Hedman и на кореспонденција со Agneta Stark, октомври 2000 година.

по една мала книга со наслов “Women and Men in Sweden: Facts and Figures”.<sup>1</sup> Покрај тоа, г-ѓа Hedman и г-ѓа Stark ги прашуваа учесниците што самите тие сториле во правец на решавање на некое од прашањата за рамноправност на половите. На тој начин се иницираше интерактивна дебата, а одговорноста за преземање акција беше оставена во рацете на учесниците.

Според Birgitta Hedman, учесниците генерално гледаа на оваа идеја во позитивен смисол. Неколку регионални гувернери и генерални директори ги замолија повторно да дојдат и да одржат семинари и за пониските службеници. Овој проект беше уникатен бидејќи беше инициран и поддржан од највисокото политичко ниво. Заради активната поддршка од премиерот Ingvar Carlsson, за другите функционери беше тешко да го избегнат учеството. Г-ѓа Hedman вели и тоа дека "дискутирајќи за овие прашања, на сите им стана јасно дека тоа се важни прашања врз кои Шведска мора да работи".

Извор: *За најважните информации Birgitta Hedman: Statistics Sweden, Тел: + 46-8-506.943.*

## **2) Шведска: Унија на градови и региони: Проекти Jan-Kom и иницијативи за управување од страна на шведската Landstingsforbundet (Унија на државните совети)**

Во многу земји, улогата на лигите на општините и регионите може да биде пресудна во стимулирањето на проекти за подобрување на рамнотежата меѓу половите во владата. Нордиските земји се богати со интересни практики покренати од разни видови на актери, вклучително и тимови на локалните влади, локалните влади во соработка со меѓународни партнери и одредени видови работни колективи во јавна надлежност, како што се болниците. Посебно интересна во тој поглед веројатно е работата локалните и регионалните влади во Шведска. Тие стимулираат голем број проекти во рамките на програмата за еднакви можности, со фокусирање на прашањето за демократија во работењето на локалната и регионалната влада. На локално ниво една особено оригинална, а ефтина идеја што може да се користи било каде, беше проектот ЈАМ-КОМ (Заедничка работа на жените и мажите)<sup>2</sup> спонзорирана од еден поголем проект за Рамноправност во градовите од страна на Фондот за работна средина. На север од Шведска одреден број локални општини формираа хумористични работни сесии за

---

<sup>1</sup> Оваа книга се објавува секоја година со нови изданија. Шведскиот наслов е: “Pa tal om kvinnor och man: lathund om jamstalldhet 2000”, (Orebro: SCB, 2000). Книгата е достапна и во англиска верзија: “Women and Men in Sweden: Facts and Figures 2000”, (Orebro: SCB, 2000).

<sup>2</sup> Swedish Working Environment Fund 1994 ‘Men and Women Working Together The KOM program’ Uppsala: Arbetsmiljofonden and Hagberg, Jan-Erik, Anita Nyberg, and Elisabeth Sundin. 1995. *Att gora landet jamstallt: en utvardering av kvinnor och man i samverkan – Sveriges storsta satsning av jamstalldhet paa arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerenius & Santerus Forlag.

обука на мажите и жените да станат посвесни за граѓанинот поделен според полот кого го планирале. Мажите и жени – менаџери на високи места добија насоки за да се обидат да размислуваат низ претпоставката дека припаѓаат на спротивниот пол. Тие имаа улога на спротивниот пол во една хумористична политичка сесија: Мажите и жените се обидуваа да играат улога на ‘другиот’ во политиката што ја креираа. Тие исто така имаа и вкрстени полови улоги во меѓусебните односи на состаноци, по тренинг сесиите. Овој проект што ги отвара очите е пример за тоа како рамнотежата меѓу половите во практиката може да биде поддржана со иницијативи на локално ниво, а чија цел се лицата кои донесуваат одлуки.

Унијата на државни совети во Шведска има долгорочна заложба за рамноправност меѓу половите. Под темата ‘демократија’ нејзината работа вклучува и проекти како што се советување на млади жени политичари за поттикнување на заложбата за подолга кариера и помагање во почетните тешкотии за стапување во локалната политика, како и анализа на прашањата за рамноправност што може да бидат разгледани од страна на работодавците и синдикатите на вработените. Посебен интерес за нашата тема предизвикува еден проект кој е насочен кон работата во рамномерни одбори и советодавни комисии.

Одреден број земји-членки на Советот на Европа се движат кон барањето за рамномерна застапеност на членството во одборите. Тоа е закон во Норвешка и Финска. Шведска е сконцентрирана на практични прашања за заедничкото работење во одборите во кои се вклучени двата пола поеднакво. Иницијативата беше многу практична и резултираше со една книга за методите и видео-техники за обука за олеснување на работата во опкружување составено од двата пола, кои може да се користат низ цела Шведска.

Друга корисна карактеристика на иницијативите на Советот на Европа воопшто е обичајот за објавување искрени проценки за успехот или неуспехот на проектите, така што останатите имаат подобра можност да ги избегнат замките. На пример, проектот за обука на политичарите и еден проект за половите во 5 болници, објавија извештаи кои ги покажаа многуте проблеми на еден реалистичен начин и предложија начини за подобро работење во иднина.

Преносливоста на многу од овие напори е зголемена со фактот што тие се објавени и честопати преведени на англиски јазик и придружени со посебна веб-страница. Секако таквите напори за заокружување треба да се изведуваат од страна на силни организации со многу членови, во едно релативно изобилно опкружување со политичари кои се залагаат да видат подобрување во рамнотежата меѓу половите. Овие предуслови беа достапни за шведските области. За среќа, нивните искуства може да се споделат со други.

Извор: *Landstingsförbundet Идни проекти за рамноправност: Темата Демократија, проекти Демократски техники и демократски дијалог за рамноправност меѓу половите во одборите и управните комитети и книги 'Sen da- uppföljning av projektet Politikerroll i förändring i Ostergötland и 'Den Demokratiska Dialogen: Arbetsformer för kvinnor och män i politiken' илус видео. <http://www.lf.se/su/jamstallldhet/projekt.htm>*

### **3. Обединетото Кралство: Воведување на разноликоста во јавните служби и Недела на јавните служби<sup>1</sup>**

*'Се чини дека луѓето не знаат што се јавни назначувања! За да се постигне поголема разноликост ќе мора тоа да го промениме.'*

Лабуристичката влада во Обединетото Кралство директно поддржува целосен паритет на највисоките нивоа од јавното одлучување со својата програма 'Target 50:50'. Сите департмани поднесоа планови за акција за јавни именувања и еднакви можности од 1998-2001 година. Во Обединетото Кралство постојат повеќе од 100.000 јавни именувања во голем број јавни тела. Целта е тие да добијат поголема застапеност со 'обични луѓе' од различни професии и со различна позадина, а рамнотежата меѓу половите е важен дел од тој напор. Првиот чекор во постигувањето рамнотежа во процесот на одлучување е идентификацијата на релевантните кандидати и нивно мотивирање за работа во јавна служба. Сепак, според еден известувач се чини дека "ние само седиме мирни и се обидуваме да откриеме што може да се направи".

Еден преглед на јавното мнение идентификуваше една од причините зошто е тешко да се постигне поголема разноликост: повеќето луѓе не знаеја што е некое јавно именување или советодавен комитет. Од 1998 година, владата и независната служба која раководи со јавните именувања активно работи на зголемување на бројот на 'обични луѓе' вклучително жени и етнички малцинства, во јавната служба. Пристапот за оваа работа вклучува и повеќе атрактивни и преносливи иницијативи.

- Брошури како што е *Stepping Out: A woman's guide to public appointments* треба да ги стимулира новите каидати и да ги обучи да бидат успешни.
- Сегашите носители на јавни функции добиваат повеќе љубезно внимание и се подготвени да помогнат за добивање нови вработени. Тие се поттикнувани да понудат можности за советување и предлози, така што

---

<sup>1</sup> Информација обезбедена од Службата на Комесарот за јавни назначувања (Jill Butt 00 44 020 7276 2628) Други информации за специфични иницијативи поврзани со половите може да се добијат кај Helen Reardon-Bond во Женското одделение (0044-20 7273 8832)



потенцијалите кандидати може да видат што всушност носи работното место.

- Службата одржува работилници со различни јавни групи за да откријат како може да бидат подобри во ангажирањето разнолики именувани лица и каква поддршка им е потребна на ангажираните.
- Во текот на Неделата на подигање на свеста за националната јавна служба, во доцната есен од 2000 година, се одржуваа специјални денови во неколку тест-региони во Обединетото Кралство. Беа организирани Хумористични одбори, така што лицата кои не се носители на функции може да искушат кои прашања се појавуваат во различни области од јавната служба и какво влијание може да имаат. Различните јавни тела беа застапени со демонстрации и говорници. Помошта во подготовката на биографијата и успехот во интервјуата за именување помогна за градење на доверба кај новите кандидати. Младите луѓе беа посебна цел, на пример, преку ангажирање на Шкотскиот младински парламент, кој се именува секоја година, за мобилизирање на своите членови.

Проектот за прв пат беше организиран во 2000 година со регионален фокус. Трошоците ги покри националната влада, како за пилот проект. Има надежи дека тоа ќе се повторува секоја година низ целото Обединето Кралство. Пресудно за успехот на проектот се јасните заложби од највисоките функционери и кабинетот за промена на демографијата во јавните советодавни и управни тела и подготвеноста за пробување на многу тактики кои имаат за цел прилив на нови кандидати и задржување на оние кои се веќе вработени.

*ИЗВОР: Повеќе информации за Неделата за подигање на јавната свест и напорите на Службата за јавни именувања се дадени на веб-страницата <http://www.osra@gov.uk>.*

#### **4) Франција: холистичен пристап до повисоката јавна администрација**

Во Франција, новите и старите сили се споија за целосно да ја ремоделираат ситуацијата во врска со половите во повисоките области на управување. Во 1995 година беше формирана Обсерваторија за паритет меѓу мажите и жените, под претседателство на премиерот, со задача да ги разгледа сите области што се поврзани со жените, особено во јавниот живот. Еден резултат од особена важност беше извештајот *La parite dans la vie publique* (Паритет во јавниот живот) (Halimi 1999) кој ја предвиде драматичната уставна реформа која доведе до услови за изборен паритет за претставничките собранија вклучително и Сенатот (Закон од 6 јуни 2000 година). Јавната администрација исто така е погодена. Во февруари 1999 година, беше објавен еден извештај кој се однесуваше на проблемите на феминизирање на повисоките делови од јавната администрација. Тој

содржеше и еден сеопфатен акционен план со 17 конкретни предлози во врска со општествените корени на недостатокот од застапеност и со специфични стратегии за подобрување со една холистична анализа почнувајќи од евалуација на успехот на мешовитото образование од почетокот на седумдесетите години до една експанзија на флексибилни работни алтернативи на менаџерски позиции, вклучително и поделба на работата и подобрување на обуката на лица кои работат на грижа за децата. Додека многу од техниките веќе се испробани и успешни на други места, важноста на францускиот напор е само фактот што тој е изграден врз претходни искуства и истите ги проширува до една холистична анализа на целиот проблем. Тоа започнува со ангажирање (едукација и свест), селекција (составот на поротата и јасни статuti за недискриминација и заштита од сексуална злоупотреба), ги следи движењата и препреките во кариерата, бара следење на напредокот и формирањето цели вклучително и идентификација на менаџерскиот потенцијал, се осврнува на прашања за бирократски нефлексибилното работно време и неефикасните состаноци и можностите за хоризонтално движење меѓу специјалностите.

Извор: Secretariat d'état aux droits des femmes et à la formation professionnelle 2000. *Conference de Pekin cinq ans apres la mise en oeuvre par la France des recommandations de la 4e conference mondiale sur les femmes* Paris: La documentation française. стр. 98-99 и основа од M. Sineau, експерт на Советот на Европа.

##### **5) Белгија и Фландрија: Изберете свои услови - јазични и темелни техники за надминување на отпорот Иницијативи: Половите во рамнотежа и Steering Numbers**

Националните и регионалните влади во Белгија ја реформираат државната служба. Националните и регионалните министри одговорни за рамноправност меѓу половите покренала напори во соработка со експертски консултанти за половите за да се обидат да го решат долготрајниот проблем на сегрегација на половите на највисоките функции, со употреба на реорганизирањето како прозорец на можности. Кон крајот на деведесетите години, зборовите 'квота' и 'афирмативна акција' беа како црвени знамиња за многу јавни функционери. Консултантите работела на нови начини за разговарање околу зголемување на присуството на жените во највисоките делови од власта, користејќи го јазикот на менаџмент со човековите ресурси. Употребените техники за организациона промена се развија во приватниот сектор, вклучително и семинари на највисоко ниво за обезбедување на легитимност кај клучната елита во административната структура. Наместо да зборува за афирмативна акција, фламанскиот извештај се однесува на Половите во рамнотежа и користи истражување на активностите за да обезбеди соработка од сите засегнати членови на бирократијата. Белгиската национална стратегија зборува за 'Броеви на знаење (*Kengetal*) и Броеви на управување (*Stuurgetal*)', а не за цели. Двата плана содржат нови методи за калкулирање на нивото на сегрегација во некоја администрација и за

планирање на цели за промена: Тие имаат план чекор-по-чекор за постигнување промена и се добри примери за зборување на јазикот на јавниот менаџмент за уверување на јавните менаџери да преземат акција. Тие ја нагласуваат улогата и одговорноста на регуларните актери од политиката за менаџмент со персоналот и на тој начин се гледаат себеси како примери за пристап за внесување во главните текови. Со оглед на тоа што проектите се во тек, премногу е рано да се зборува за нивниот успех. Плановите се достапни, а еден компаративен европски проект (Nelens and Hondeghem 2000) исто така ги документира и евалуира овие напори заедно со проекти во Норвешка, Холандија и Обединетото Кралство.

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

### ***Други иџектйови***

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

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

European Commission. 2000. *Geder 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 Administrative Sciences Amsterdam: IOS Press

#### IV. Општествено-економски процес на одлучување и улогата на синдикатите

Ниту една општествена организација нема поголем ефект врз економските и работните услови за индивидуалните работници како синдикатот. Сепак продирањето на прашањата поврзани со рамноправноста меѓу половите во синдикатите и националните колективни структури за преговарање е поспоро отколку во политичкиот сектор. Историските и структурните причини помагаат за оценување на фактот дека жените се помалку организирани во синдикатите за разлика од мажите. Животните ситуации специфични за двата пола, вклучително и грижата за децата и работните модели (заедно со високиот сооднос на жени кои работат скратено работно време) се објаснување за постојано ниските стапки на застапеност во некои сектори.

Меѓутоа, денес со драматично зголеменото учество на жените во вработувањето и феминизирањето на некои многу важни сектори, многу синдикати се феминизирани или постигнале паритет меѓу половите кај своето членство.<sup>1</sup> За жал, тоа секогаш не се рефлектира со пропорционална паралелна застапеност во повисоките делови од процесот на одлучување. Обемот до кој половите беа прашање за организаторите исто така варира, а прегледите извршени за жените во процесот на одлучување генерално (Lovenduski and Stephenson 1999) ја забележуваат огромната потреба за статистика и мониторинг на членството и раководството на различните синдикати. Дури и последниот преглед на ETUC од 1998-9 година беше оневозможен заради недоволен одзив (од 42 до 66,6%), што понекогаш се засноваше на недостатокот од податоци за членството поделени според полот. Ситуацијата во синдикатите варира драматично од земја до земја и меѓу индустриските сектори. Некои синдикати имаат членство кое е повеќе од 70% од женски пол, додека други се под 25%. Garcia et al известуваат дека генерално стапката на членството за жените во просек е околу 40% (Garcia et al 1999:12) со големи варирања.

---

<sup>1</sup> The European Trade Union Confederation наложи изработка на две студии во деведесетите години, кои беа меѓу првите кои прибраа статистички податоци за членувањето и застапеноста во секторот на синдикатите. (Braithwaite, Mary and C. Byrne 1995 and Ada Garcia et al 1999/2000) Анализата на Cynthia Cockburn уште повеќе ја расветли специфичноста на динамиката на синдикатите во Европа. Друг важен извор е тековното истражување на Европската фондација за подобрување на условите за живеење и работење од Даблин, која реализираше еден голем петгодишен проект за колективното преговарање и еднаквите можности и идентификуваше успешни практики (Bleijenbergh et al 1999)

## Специфични услови во секторот

1) *Положбаџа на жениџе* - Има контрадикторни модели за синдикализирање меѓу работниците-жени што може да се забележат во секторот на синдикатите. Додека политичките партии и јавната администрација се релативно споредливи, попречните притисоци на националните контексти за синдикалните култури и дистрибуцијата на можностите за вработување за жените предизвикуваат големи варијации во застапеноста на жените во самите синдикални организации. Во некои земји, жените стануваат членови на синдикатите преку еден паралелен процес за интегрирање во работната сила. Овие земји се стремат кон силни синдикални традиции, како во моделот Rhine/Nordic со високи стапки на синдикализирање во хомогени секторски организации и мирољубиви модели на колективно преговарање. Во други земји, карактеристиките како што се краткотрајното вработување со скратено работно време го ослабуваат женскиот потенцијал како синдикализирани работници (Обединетото Кралство).

На сцената постои искривена застапеност на мажите во повисоките области на синдикатите во однос на нивната застапеност во членството во целина. Само мал број од нордиските синдикати започнуваат да приоѓаат кон застапеноста на еднаков сооднос на мажи и жени во раководството исто како во членството.<sup>1</sup> Колку е повисоко нивото на процесот на одлучување, поголема е веројатноста дека телото нема да биде избалансирано во однос на половите. (Cockburn 1997) Овој модел го достигнува својот најспектакуларен врв на европско ниво каде мнозинството од европските делегати во ETUC се мажи. Меѓутоа, оптимистичка вест е дека 'присуството на жените во синдикалните тела за донесување одлуки е значително подобро' во почетокот на деведесетите години (Garcia et al 1999:43). ETUC потврдува дека 'на сите нивоа на одлучување и во процесот на колективно преговарање треба да има поголемо присуство на жените, заради целосно застапување на потребите на жените во различни области од политиката<sup>2</sup> и се обврзува да го зголеми бројот на жените во телата за донесување одлуки за да биде пропорционален со бројот на жените членки и да ја зголеми рамнотежата меѓу половите во процесот на колективно преговарање. Повеќе женски преговарачи би имале позитивно влијание врз преговарањето за рамноправност, бидејќи 'понекогаш присуството на жените меѓу преговарачите беше одлучувачки фактор во добивањето солиден колективен договор' (Bleijenbergh, et al 1999:10).2)

---

<sup>1</sup> ТСО Шведска и АКAVA во Финска се идентификувани во Garcia et al дека имаат постигнато паритетна застапеност во своите Синдикални конгреси, додека синдикатите во Турција, Полска и Бугарија се на дното (1999:16)

<sup>2</sup> European Trade Union Confederation 'Plan to promote equality in the ETUC and its affiliated organizations' Brussels (n.d):7.

2) *Прејреки во однос на пазарите на труд и национални регулативи*

- Постепено интегрирање на жените на пазарот на труд: Жените само постепено се приближуваат кон стапката на учество на пазарот на труд што е еквивалентна со стапката на мажите, а на тој начин забелешката дека тие само краткотрајно престојуваат и не се вистински учесници може тешко да биде надмината. Тоа влијае на нивното прифаќање со сите нивни вредности во рамките на синдикатот.
- Трансформација на пазарите на труд/вработување: Со порастот на новите занимања - со различни професионални култури, традиционалниот синдикализам се соочува за значителни предизвици. Флексибилизацијата на работните форми исто така ги подрива традиционалните методи за организирање и можностите на жените да ги исполнат истите. Повеќето нови работни места создадени во Европа се зафатени од жени. Предизвикот е да се развијат форми на организирање кои може да ги достигнат овие различни сектори. Колку повеќе жените се синдикализирани, толку повеќе контекстот е отворен за кандидирање на жените за лидери.
- Култура за половите во синдикатите: Синдикатите во некои земји беа моќни актери во исклучувањето на жените од одредени занимања. Лошите примери од минатото делуваат како плашила во некои земји. Тие понатаму може да бидат нагласени со она што се опишува како 'мачо' организациони култури. Овој коктел ги прави особено очајни акциите за приближување и може да доведе до квоти и програми за позитивни акции, како во Франција (CFDT) или Белгија (CSC) за поправка на историските остатоци. Како што Garcia коментира за аспектите на институционалните култури: 'На секое ниво од синдикалната хиерархија овие посебни карактеристики се стремат да ги селектираат жените според критериумите и ставовите што соодветствуваат на традиционалниот синдикализам. Ние мораме да ги земеме предвид и организационите култури кои ги поттикнуваат 'кујнските и сите други неформални машки мрежи кои може да имаат влијание и да ги искриват одлуките, вклучително и оние кои директно влијаат на именувањата' (Garcia et al 1999:21).
- Специјалниот случај на Источна Европа и отфрлањето на 'работникот жена': Во економиите во транзиција во Источна Европа, малку работи се изменети во однос на позицијата на жените на пазарот на труд. Во тек е движењето од старите стереотипни модели за вработување кон нови форми на работење. Жените во овие економии го отфрлаат социјалистичкото минато, но на крајот завршуваат како недоволен број вработени или невработени жени. Нивните ставови за достапните форми на работни организации во капитализмот сеуште се во развој.

За приклучување кон Европската унија потенцијалните земји-членки ќе треба да усвојат директиви за еднакви можности (acquis). Но, во овие земји, учеството на жените во одлучувањето во работните организации драстично е намалено по 1989 година. Во прегледот на ETUC источно-европските конфедерации што се одзваа не ги инкорпорирале еднаквите можности во своите уставни и не работеле на политиката.

### *Тајминг за грижата за застапеност на жените*

Работничките синдикати веројатно се следни на списокот на области на општественото одлучување каде прашањата за баланс ќе бидат се поважни. Меѓународната организација за труд кон крајот на деведесетите години започна да доделува се повеќе средства за рамноправност меѓу половите во работните организации (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/>), а улогата на женските тела и политичките одбори како притисок за промени е се поголема. Едно прашање што треба да се има предвид е потребата да се бараат сеопфатни стратегии што ќе допрат до новите групи на членството, вклучително и етнички малцинства и флексибилни работници, бидејќи силите за глобализација ги трансформираат европските форми на вработување. Сериозното сфаќање на предизвикот на половите би можело да се покаже како предност за синдикатите кога има општо намалување на придружување кон синдикатите. Тие може да го зголемат своето организационо влијание со привлекување на претходно неорганизираните работници.

### ***Избор на случаи***

Garcia et al (1999) идентификуваат повеќе различни ситуации на застапеност на жените во синдикалното одлучување, во зависност од процентот на жени-членки. Загарантираната застапеност во извршните одбори изгледа како да е навистина единствен одговор кога членството е помало од 30%, но одреден број среднорочни стратегии се соодветни за зголемување на застапеноста во ситуација кога самото членство е избалансирано. На меѓународен план се стимулираат иницијативи за подобрување на рамнотежата меѓу половите, особено од страна на Европската унија, која преку својата Европска фондација за услови за живеење и работа исто така врши и мониторинг на аспектите на еднаквите можности во колективното преговарање, а финансираше соработка и поделба на искуства меѓу земјите. Меѓународната организација за труд агресивно продолжува со една стратегија за внесување на половите во главните текови, која исто така носи плодови во Европа. Додека северно-европските земји независно една од друга се активни во работењето за рамноправност меѓу половите во синдикатите, импулсите од меѓународните организации се пресудни за првите иницијативи идентификувани како иновативна пракса во Јужна и Источна Европа.

Употребените стратегии одблиску ги отсликуваат оние во политичкото одлучување, вклучително и техники за подигање на свеста, подготвување и селекција на кандидати преку специјална обука, развој на структури за обезбедување застапеност на женските интереси (како што се женски политички одбори и комитети), тренинг програми за раководството и различни форми на афирмативна акција. За оваа студија, известувачите како многу важни ги идентификуваа тренинг иницијативите преземени низ Западна Европа. Додека мажите долго беа подготвувани да го заземат своето место на преговарачката маса, имаше итна потреба за обука направена специјално за жените.

### **1. Шпанија - денови за подигање на свеста во однос на половите за синдикалните преговарачи**

Најголемиот промотер на рамноправност меѓу мажите и жените во Шпанија е "Женскиот институт" - (*Instituto de la Mujer*), државен орган приклучен кон Министерството за труд и социјални работи. Женскиот институт е активен во сите аспекти на општеството. Од 1996 година, судскиот оддел заедно со владите на автономните заедници и три поголеми синдикални организации<sup>1</sup> организираа денови за сензитивизирање во однос на половите. Овој проект беше инициран во рамките на IV. Програма за акција на заедницата за еднакви можности меѓу мажите и жените (1996-2000) и е финансиран од Европскиот социјален фонд. Целта на проектот е сензитивизирање на претставниците на синдикатите. Тоа може да го зголеми активното учество на жените - за зголемување на позицијата на жените во одлучувањето и за постигнување порамномерно учество во јавниот живот.

Деновите на половите се одржаа во 14 од вкупно 18 шпански автономни заедници. Околу 100 учесници од трите синдикални организации и од владите на автономните заедници се сретнаа за да дискутираат и да научат повеќе за правата на еднакви можности и за официјалните политики за половите. Се проучуваа европските, националните и регионалните регулативи и конвенции. Овој повеќе теоретски дел потоа беше дополнет со повеќе практични примери кои ги илустрираа постојните проблеми. Се третираа и сите различни области каде еднаквите можности се важни.

Свесните и добро информирани претставници на синдикатите и менаџерите за човекови ресурси може да го пренесат ова знаење во нивните работни места. Се надеваме дека тие поактивно ќе работат на воведување на мерки за постигнување порамномерна застапеност на половите и еднакви можности. Според Belen Garcia de Andoain-Rays во Женскиот институт, ова

---

<sup>1</sup> Синдикатите што учествуваа се *Union General de Trabajadores (UGT)*, *Comisiones Obreras (CCOO)* и *Union Sindical Obrera (USO)*.



индиректно е во корист на зголемена рамнотежа меѓу половите во јавните и приватните организации. Таа понатаму објаснува дека иако нема официјална проценка на проектот, од самиот почеток тој е примен со голем интерес и со високо ниво на учество.

Извор: *Belen Garcia de Andoain-Rays, European Relations Officer, Instituto de la Mujer, c/Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid Тел. +34-91-347.78.83 Факс. +34-91-347.80.76*

## **2. Финска: Од приказни до фер договори**

*'На добро работно место секој треба да биде консултиран, а тоа ги вклучува и жените, така што еднаквиите можности не треба да се сметат за изолирано прашање'* Riita Partinen, Equality Secretary SAK-Finland<sup>1</sup>

Историски, финските жени се организираат во еден Женски комитет во рамките на SAK уште од 1938 година. Се разбира, нивниот акцент се менува со текот на времето. Жените денес се обучени да бидат само-свесни како членки на синдикатот и преговарачи. Фокусот во Финска е свртен кон соработка меѓу половите, бидејќи за работата за фер договор потребни се и мажите. Соработката се нагласува на сите нивоа на организација на пазарот на труд, бидејќи еднаквите можности може да бидат од корист за секого. Но, во синдикатите, не сите се уверени дека рамноправноста меѓу половите може навистина во целост да има корист. За да се натераат мажите да работат на рамнотежа меѓу половите и да се натераат претпријатијата тоа сесрдно да го поддржат сеуште се потребни опипливи примери. За да покажат дека рамноправноста е во корист на сите, социјалните партнери (организации на работодавци и работници) во 1998/99 година спроведоа проект за истражување на активностите со 10 компании, кое покажа дека порамномерни можности водат кон попријатно место за работа. Тие ја зголемуваат и конкурентноста на организацијата. Проектот ќе продолжи, бидејќи едно од откритијата е дека мажите сеуште не сакаат да согледаат дека проблемот е во еднаквите можности, а не во жените.

Извор: *Riita Partinen, Equality Secretary SAK-Finland.*

*Сайт <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju.htm>, кој иодејшно ги опишува проектите*

---

<sup>1</sup> Цитат од 'What makes a good workplace? Equal opportunities benefit all' цитат од Riita Partinen, Equality Secretary SAK-Finland, - сайт <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju.htm> 8/08/00.

### 3. Данска: Иницијатива Старлета - LO и KAD и меѓународна обука за половите

*'Старлејта не е примамлива блондинка ниту несвесна Барби кукла, ниту синоока бринејта, туку млада жена меѓу 25 и 35 години која сака да направи разлика (брошура за кампањата за проектиот Старлејта)'*

Во Данска, каде стапката на синдикализација е многу висока, постои долготраен напор за подобрување на рамнотежата меѓу половите на врвот од работничкото движење. Конфедерацијата на National Trade Union (LO) покрена преглед за испитување на застапеноста на локално и на национално ниво и да развие нови алатки за корекција на нерамноправноста меѓу половите, посебно на врвот. KAD (Kvindeligt Arbejderforbund), кој е исклучиво женски синдикат е на првата линија во развојот на иницијативи за обучување на жените за лидери. Синдикатот стар 100 години е единствен синдикат во светот кој организира само жени, а со своите 85.000 членки е еден од побројните членови на LO (Конгрес на синдикатите во Данска). Во соработка со меѓународни партнери, овој синдикат разви еден голем пакет од успешна тренинг практика и прирачници кои може да се користат низ цела Европа за развивање на нови вештини за синдикално раководство. Спонзориран од Европската унија<sup>1</sup>, пакетот за тренинг содржи студиски делови и системски делови за курсеви за внесување на половите во главните текови на синдикатите и попатно подобрување на климата за жените лидери. Еден посебно интересен проект ги има за цел младите жени и наречен е иницијатива Старлета. Потпретседателот на LO Tine Aarvig Broendum забележа 'Постојат многу мажи во синдикалното движење кои имаат сега коса или се прокелави на темето. Тие извршуваат голема работа. Но, нам ни треба да видиме повеќе млади жени како го ставаат својот знак врз синдикалното движење во новиот милениум' (<http://www.lo.dk/view.asp?documentID=1782> 1 март 2001 година). Тој има за цел да обезбеди отскочна даска во кариерата како синдикален лидер. Координиран од LO, ќе обучи околу 25 жени од 25-35 годишна возраст од сите различни синдикати, од кои повеќето имаат деца. Идејата е дека на синдикалното движење му се потребни повеќе жени, а програмата за обука може да ги направи младите жени да бидат поефикасни ако е направена да соодветствува на потребите на жените. Сфаќањата на KAD и искуството од претходната меѓународна успешна практика имаат влијание во конструирањето на програмата.

Извор: *Marianne Brunn, KAD ([www.kad.dk](http://www.kad.dk)) и Equality Pages на Danish Trade Union Congress ([www.lo.dk](http://www.lo.dk))*

---

<sup>1</sup> CISL (Италијанска конфедерација на синдикати), координатор со Trade Union Congress, the Kvindeligt Arbejdersforbund, European Trade Union College и European Commission (n.d. 1999?) *Mainstreaming in the Trade Union Training Guide to Good Practice и Training for Men and Women.*

#### **4. Естонија: Пилот проекти на ILO за градење на мрежи на женски организации за економски развој на заедницата**

Донесувањето на жените на масата за донесување одлуки во меѓународните дискусии за односите поврзани со трудот е долготраен проблем, според статистичките податоци прибрани од страна на Меѓународната организација за труд (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/pol-set/conf98.htm>). Во последните години Естонија е на самиот врв или блиску до него во однос на рамнотежата меѓу половите во делегациите што се испраќаат на меѓународни состаноци организирани од страна на Меѓународната организација за труд (62,5% во 1998 година). Додека оваа перформанса несомнено е во сооднос со високата и долгорочната интеграција на жените во работната сила во Естонија, истрајниот напор на мулти-националните партнери исто така има придонес Естонија да води во паритетот во тимовите за донесување одлуки, дури и кога се соочува со крајни предизвици за вработување на жените што ги носи економијата во транзиција. ILO има значајна улога во оваа задача. Нејзината работа во Естонија околу прашања за рамноправност меѓу половите првенствено има за цел да ја подобри работната состојба и можностите за вработување на жените. Но, се чини дека работата има позитивни бенефиции во задржување на позицијата на жените во процесот на одлучување. Проектот за унапредување на половите Национален план за акција за повеќе и подобри работни места за жените (почеток во 1997 година во соработка со финската и естонската влада) првенствено има за цел да ја подобри состојбата во сиромашните и руралните области. Меѓутоа, 400 рурални жени во областа Valga се здобија и со сеопфатен тренинг за вештини за лидерство и преговарање. Според претставникот за контакт "Еден особено успешен елемент од пилот проектот е воспоставувањето мрежи на женски организации и развојот на нивен редовен дијалог со локалните власти, обезбедување жените да започнат да имаат посилен глас во развојот на својата заедница". Жените во Естонија се многу образовани, но нам ни недостасува искуство од слободниот пазар," рече националниот претставник Riina Kutt во *World of Work* (бр. 31 септември/октомври 1999 година). "Ние имаме прилично ограничени деловни традиции во Естонија, иако некои се останати од времето меѓу војните. Ние мора да научиме се." Естонскиот случај обезбедува добар пример за улогата на меѓународните организации во стимулирањето на учење на локалните мрежи и на крајот локалните социјални партнери да ги прифатат успешните меѓународни практики. Тоа понатаму ја нагласува корисноста од меѓународните извори како инспирација, идеи и мрежен потенцијал во случај кога локалните ресурси се на ниско ниво.

Извор: *Sriani Ameratunga ILO Gender Promotion Programme Employment Sector. Понајамопши информации од National Project Coordinator Riina Kutt, Bureau of Equality of Estonian Ministry of Social Affairs +372 6269878 (Riinak@sm.ee).*

## *Дру̀ги ѝексї̀ови*

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 decisions dans les syndicats*. Brussels: European Trade Union Confederation.

Cockburn, Synthia. 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 Gwennaele 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 невладини организации

Давањето овластување на жените и важноста од рамнотежа меѓу половите во процесите на одлучување е централна цел на европските организации за женско движење. Ниту еден преглед на акциите за подобрување на рамнотежата меѓу половите не може да не ја забележи улогата на женските совети, активистите на организациите и активистите од локално до национално ниво во привлекувањето на вниманието кон ова прашање. Во рамките на својот ранг, како специјална интересна група, женските организации по својата природа не се рамномерни според застапеноста на половите. Мал број такви групи вклучуваат мажи на било кое ниво од активностите. Сегрегираната според пол природа на женското движење е негов извор на сила, бидејќи обезбедува плодна основа за размислување и формирање мрежи, но овој аспект може да се покаже како препрека за сите идни активности создадени за хармонизирање на машките и женските карактеристики заради постигнување рамнотежа меѓу половите. Женските организации се сфаќаат во рамки на една опозициона интересна група. Тие остануваат како основен учесник во работата за постигнување процес на одлучување со присуство на двата пола. Нивната поддршка на оваа цел обезбедува демократска легитимност за напорите и новите аргументи и стратегии.

Денес постојат илјадници женски групи и организации во земјите-членки на Советот на Европа. Како што утврдува Пекиншката платформа за акција Невладините и организациите од локално па до национално ниво имаат специфична улога во создавањето на социјална, економска, политичка и интелектуална клима заснована на рамноправност меѓу жените и мажите. (§§289 1995). Активностите на Обединетите нации обезбедуваат цел и платформа за национално заснованите женски движења, а истовремено се и важен извор за споделување на идеи. Денес можеме да зборуваме за транснационални мрежи на феминистички организации кои обезбедуваат важни интелектуални и морални ресурси за невладините организации кои работат на активности од локално до национално ниво<sup>1</sup>.

Женските групи имаат незаменлива улога во оваа борба, а уште повеќе во земјите каде застапеноста на жените во процесот на одлучување е намалена, како во одредени области од Источна Европа. Како што коментираше еден известувач од Источна Европа генерално за борбата за рамнотежа меѓу половите во нејзината земја, 'не постои одличен пример што автоматски настанува во мислите. Голема е овде борбата со прашањата за

---

<sup>1</sup> Moghadam, V. (2000). "Transnational Feminist Networks: Collective Action in an Era of Globalization." *International Sociology* 15(1): 57-86.

рамноправност меѓу половите, а успехот е само делумен.<sup>1</sup> Еден од најзабележителните примери за важноста на коалициите меѓу Западот и Истокот е случајот со поранешна Република Југославија, каде 100 истакнати активистки лобираа во преговорите за Пактот за стабилност во 1999 година и успеаја да се избораат една Gender Task Force да биде вклучена во рамките на Пактот за стабилност на Југо-источна Европа, како дел на Организацијата за безбедност и соработка во Европа<sup>2</sup>. Тоа сега функционира во 10 земји од Јужна Европа и за главен приоритет го има "Рамноправниот пристап до власта". Српското крило од Task Force особено се фокусираше на изборот на жени и доби поддршка, меѓу другите, од Австрија, Швајцарија и ЕУ, благодарение на добро осмислените проекти што произлегоа од иницијативата за Gender Task Force. Многу српски опозициони партии се согласија со квоти за половите во своите списоци. Декемвриските избори во Србија според првите резултати доведоа до зголемување во парламентот од 5% до повеќе од 12%, а тоа е првенствено благодарение на напорите за внесување на жените на списоците за изборни позиции. Покривањето на проектот е значителен заради употребата на стратегија за обезбедување западна обука за тренерите за допирање до женските кандидати (пристап Жените го можат тоа), а потоа мобилизирање на тренерите да работат на локално организирање како прстени на површината на водата.

Во Источна Европа, женските организации треба да создадат нов идентитет, развоен од официјалната приказна за старите женски организации, а веројатно и развоен од социјалистичкиот поглед кон феминизмот, кој направи овој збор да звучи лошо во некои кругови. Исто така, мал е бројот на оние што потполно се идентификуваат со феминизмот од Западот<sup>3</sup>. Создавањето автентични идентитети и стратегии специфични за ова опкружување е главниот предизвик. Една од техниките која со сигурност е важна, но веројатно надвор од опфатот на оваа брошура е создавањето на меѓусебно поврзани мрежи на женски организации меѓу Западот и поранешниот Исток. Тие се особено важни во областа околу Балтикот и Русија, каде на пример, 'Femina Borealis' лига на нордиските и балтичките женски организации беше во состојба кон средината на деведесетите години да формира критична маса меѓу феминистите во регионот на Баренцовиот теснец, со посебен интерес за домородното население. Спорадичните напори, како што е програмата "Младите жени и демократијата", која уживаше одредено финансирање од ЕУ/ФАРЕ/ТАЦИС програмата, исто така во 1995-1997 година ги споија лицата од Источна Европа заинтересирани за половите

---

<sup>1</sup> A.G. Neimanis, Латвија 25 октомври 2000 година.

<sup>2</sup> Информација обезбедена од Nives Malencia и Tihana Ancevi, Брисел, во врска со една многу добро документирана веб-страница на англиски јазик која ги покрива активностите на Gender Task Force во десетте земји-членки (<http://www.spgtf.org>) јануари 2001 година.

<sup>3</sup> Watson, P. (2000). "Politics, policy and identity: EU eastern enlargement and East-West differences." *Journal of European Public Policy* 7(3): 369-385.

и демократијата, но долговечноста на овие напори како да зависи од постојаноста на финансирањето однадвор.

Активистките во општествата во транзиција исто така ја користат платформата на женските студии за градење на женскиот глас во граѓанското општество. Низ Источна Европа изникнуваат нови центри за женски студии. Кога имаат пристап до интернет, овие групи може да се поврзат со центри за поддршка од други места и да формираат еден важен канал за практични идеи. Друга важна техника за воспоставување основа за промовирање на рамнотежа во одлучувањето е создавањето на чадор-организации на женски групи, како што е Russian Consortium of Women's Non-Governmental Associations. За комуникацијата Исток-Запад и во источните земји се повеќе е важно и користењето на информатичкиот пат за практики и идеи преку мрежи како што се Network of East-West Women (NEWW <http://www.neww.org/index.htm>).

Карактеристиките на женските невладини организации кои специфично ги структурираат нивните можности се фактот што тие се релативно сегрегирани во однос на полот и работат во рамките на единствена култура за половите. Покрај тоа, како невладини организации тие често се потпираат на волонтерска работа и обично имаат малку финансиски средства. Така, нивната способност да преземаат скапи активности е мала за разлика од други општествени организации за кои дискутиравме погоре. Како волонтерски организации тие може да имаат и недостаток од менаџерски вештини, а некои едукативни шеми како што е кусиот REGINA проект стимулиран од ЕУ (European Network for Management of Women NGO's and Associations) со своите партнери од Франција, Италија, Белгија и Холандија, се фокусираат посебно на развивање на материјал за обука за менаџери на невладини организации. Останува да се направи уште многу. Имајќи ја предвид нивната слабост, многу невладини организации наоѓаат морална сила во тоа што се дел од едно меѓународно движење, што може да им помогне да надминат некои од материјалните препреки кон ефикасна акција. Друг извор на сила е заложбата на членовите за каузата. Може да бидат произведени високи нивоа на енергија и заемно зајакната синергија, а мрежите може да ја зголемат површината на потенцијално влијание. Дobar пример е даден со мрежите на професионалци за еманципација, како што е германската национална мрежа на службеници за еднакви можности кои работат во градовите и во јавниот сектор, кои редовно се среќаваат и ги споделуваат успешните практики и стратегии (Bundesarbeidssgemeinschaft kommunaler Frauenburos - [www.bag.kommazwo.com/bag](http://www.bag.kommazwo.com/bag)).

Специфичната динамика на женските организации прави некои шокантни акции за подигање на свеста да бидат можни, а дозволува и инфилтрирање во граѓанското општество кога официјалните канали се попречени. Женските движења во невладини опкружувања во Источна Европа јасно ги користеа новите техники на организирање, како што се

Интернет, за да се задржи окото на јавноста на пораката за разноликост и давање власт. Со оглед на тоа што женските невладини организации самите не се цел на овие акции, видовите акции обично се во категоријата на подигање на свеста, која е на некој начин маргинална во однос на задачата на оваа брошура. Заради тоа, селектиравме многу малку примери. Меѓутоа, идеите можеби може да инспирираат други видови организации за начинот на формирање на целите на сопственото мешано членство и нивно информирање за важноста на рамнотежата.

## **1. Обединетото Кралство - Шкотска: Putting Scottish Women in the Picture with the Gender Audits**

Како можеме да утврдиме дали се почитуваат обврските за рамнотежа меѓу половите? Женските организации се особено добро поставени да служат како чувар и додевач. Тие може да ги поттикнуваат другите организации да успеат во своите меѓународни и национални обврски. Мониторингот на напредокот кон рамнотежа меѓу половите треба веројатно да биде одговорност на јавната администрација (како што е тоа случај со брошурата Statistics Sweden спомената погоре), но тоа ретко е така. Во некои земји женските мрежи и невладини организации ја преземаат функцијата за обезбедување на јавните органи со "Blunder Book" за односите меѓу половите. Публикувањето на извештајот за прашањата поврзани со половите во исто време ги засрамува оние сектори на општеството каде недостасува напредок и ги наградува оние кои напредуваат.

Шкотскиот пример е особено добар.<sup>1</sup> Благодарение на Контролите за половите произведени од 1993-2000 година, општата статистика за статусот на жените е подобрена. Контролите прибираат статистички податоци и обезбедуваат коментари и интерпретации за ситуацијата од страна на експертски набљудувачи. Од почетокот тие беа произведувани од волонтери во групата ENGENDER, мрежа групи за истражување и спојување во мрежи. Првите години сигурно ја демонстрираат енергијата со која располага граѓанското општество. Малите износи на помош собрана од различни извори придонесе да се добие високо-квалитетен ресурс без значително финансирање однадвор.

ENGENDER секогаш расправаше дека ´развијањето на точни податоци за животот на жените е основно ако сакаме успешна акција за давање власт на жените, а треба да се направи политика сензитивна во однос на половите, да се утврдат целите и да се врши мониторинг на напредувањето´ (ENGENDER 2000:3). Контролите станаа таква основна алатка за информации што последната година беше спонзорирана од еден голем весник. Со 'Gender Audit

---

<sup>1</sup> Друг добар случај е Ирска, каде Комисијата за статусот на жените спроведе неколку долги ревизии во почетокот на деведестите години и сега развива индикатори за мониторинг на рамноправноста меѓу половите. (приватна комуникација на Y. Galligan)



2000' авторите исто така изјавуваат дека нивната работа е завршена. Новата шкотска регионална влада се чини дека е подготвена да врши контрола на напредокот на односите меѓу половите. Тие ќе направат значителни напори да презентираат транспарентна статистика во однос на половите, така што може да се врши мониторинг на напредокот за достигнување рамнотежа меѓу половите.

Gender Audit за 2000 година дава извештај за позицијата на жените во современа Шкотска во политиката, во руралните подрачја, во транспортот, образованието, здравството и во однос на половите. Тој ги ажурира информациите за односите меѓу половите во области од бизнис и грижа за децата до сиромаштија, синдикати, насилство и волонтерски организации. Во изминатите години, тој се фокусираше на обезбедување информации за обоени жени и малцинства или прашања за сиромаштијата и хендикепираните.

Како 'иновативна' пракса, искуството на шкотските Gender Audits е забележливо особено заради карактеристиките на формирање мрежи. Соработниците стимулираа контакти низ општествените граници и давање овластување на еден поширок фронт. Информациите за жените се распространети во многу различни извори, а напорите на луѓето од универзитети, јавната администрација, волонтерските организации и граѓанските организации како што се синдикатите беа потребни за да се започне на патот кон создавање на поцелосна слика за односите меѓу половите. Тоа исто така развива и добра основа за стратегии за внесување во главните текови. Средбите при подготвувањето на извештаите можеби доведоа до обука на нови генерации на кандидати за споделување при процесот на донесување одлуки, благодарение на вештини здобиени во подготвувањето на контролата. Луѓето кои се активни во Engender и во објавувањето информации за искривената рамнотежа меѓу половите во процесот на одлучување, подоцна лобираа зад сцената што придонесе во првиот шкотски парламент има 37% жени.

Идејата дека 'Gender Audit' е пренослив е илустрирана со широкиот интерес низ светот. Неа ја промовираше Британскиот совет како иновативен модел. Создадена првенствено од верни волонтери, отсекогаш е демократски достапна за да служи како извор за кампањи, лобирање, обука и настава. Последната верзија на Контролата е објавена на Интернет (<http://www.engender.org.uk>).

Извор: *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. Русија: Нова тактика во земјите во транзиција: Конзорциум на невладини организации, Лига на жени гласачи и Парламент на жените од Сент Петербург**

Расцепкувањето на граѓанското општество во општествата во транзиција значи дека организациите мораат да започнат од самиот почеток во многу места во Источна Европа. Иако визиите за рамноправност меѓу половите и тактиката многу се разликуваат во источна и западна Европа, сојузите меѓу Истокот и Западот со споделување на информации за тактики за организирање и лобирање се основни за помагање на оние кои сакаат да вршат притисок за подобра застапеност на жените. Посебно е важно формирањето на мрежи на организации. Една од најголемите можеби е Consortium of Women's Non-governmental Associations, која е основана во 1993 година меѓу невладините организации во Русија, Украина и САД. Само во Русија има околу 98 групи-членки од 37 региони во Русија кои работат на многу различни проекти. Како Конзорциум тие се во можност да бидат многу поуспешни во прибирањето меѓународни економски ресурси за поддршка на нивната мрежа и специфични прашања поврзани за половите, отколку што би имале како одвоени групи.

Иновативно во овој пример е напорот внесен во креирањето канали за комуникација меѓу честопати изолираните и сиромашни со ресурси групи кои може да имаат корист од силите од друго место. Поделбата што е земена здраво за готово во земјите со активни чадор-организации на женски групи, како што се Националните совети на жените, треба да биде (повторно) развиена во многу области во Источна Европа. Конзорциумот може да понуди поддршка за помагање на групите во презентирање на своите аргументи. Генерално тој се обидува да "ги овласти" да профитираат од меѓународната помош (USAID) за обука на групи за лобирање и застапување. Тие се успешни во изградбата на e-mail мрежи за помагање на регионалните групи во следењето на новините во законодавството. Бројот на женски невладини организации кои работат со информациски технологии е во пораст. Повторно овој проект би бил многу потежок без основната помош од меѓународни извори (Ford Foundation).

Извор: *Посредна информација - Elena Ershova, асистент од Women and Democracy Conference 29 април 1999 година. The Consortium of Women's Nongovernmental Associations. Контакт: wcons@com2com.ru*

## **3. Хрватска: Сајбер-девојки - Употреба на обука за интернет, вештини и овластување за враќање на жените во политиката преку женски студии и патот на информациите**

*Ние веруваме дека демократијата на половиите е основен дел од секоја демократија и дека една држава која ги ојфрла еднаквиите права за жениите*

*и малцинскиите групи не може да се нарекува демократиска. В.А.В.Е Network. Биди Активна, Биди Еманципирана (Budi aktivna, Budi emancipirana)*

*‘Жените се воодушевени од оваа активност, ним им е потребна обука и сакаа да практикуваат вештини за комуникација кои се навистина важни за професионалните политичари. Како резултат на нашата обука, во парламентарните влезови повеќе жени . . . и се надеваме на зголемување во локалните избори во 2001 година.’*

Граѓанското образование и ангажман се контроверзни активности во многу области од Источна Европа, а новите комуникациски технологии се пресудни во помагањето со справувањето со критиките и поборниците за состаноци. Неформалната В.А.В.Е (што на хрватски значи и ‘стара баба’) мрежа започна да работи на демократијата во 1994 година и покрена платформа за парламентарните избори во 1995 и 1997 година. Таа исто така силно и постојано протестираше против насилството и во 1998 година ја доби наградата за Демократија и граѓанско општество на ЕУ-САД за своите доследни активности за човековите права и нови комуникациски техники.

Друга иницијатива истовремено беше преземена со фомирањето на Центарот за женски студии. Женските студии во Источна Европа водат неправедна борба, но со своите сестри од Западна Европа го делат јадрото на општествениот ангажман. Центарот за женски студии во Загреб, основан од страна на феминисти и научници во 1995 година веднаш зеде активна улога во поттикнувањето на жените да прифатат лидерски улоги и во работењето врз јавната свест. Посебно е важна нивната мисија во политичката едукација со цел поттикнување на жените да работат на прашања поврзани со човековите права на жените и повеќе жени во раководството. Центарот успешно организира хумористични предизборни активности за подигање на свеста за неопходноста од рамнотежа меѓу половите во процесот на одлучување. Се продаваа маици, се организираше веб кампања и беше многу присутна во улични акции. Исто така, се прошири и со програма наречена ‘Уништување на стравот од власт: обука за лидерство за жени во локалните заедници’ (2000-2001 година) која се здоби со огромна поддршка (финансирана, меѓу другите, од Американската амбасада, Советот на Европа, Европската комисија, Фондацијата Фридрих Еберт, USIA и Вестминстерската фондација за демократија). Целта беше да се искористи обуката за овозможување на жените да бидат носители на политичките промени во рамките на нивните локални заедници и да се обучат за вештините што ќе им овозможат да формираат ефикасен јавен настап. Клучна е потребата од формирање коалиции за специфични прашања и соработка за реализирање на интересите на микро, макро и меѓународно ниво. Обуката беше важна за учесниците, а комбинацијата од акции на Центарот доведе до повеќе жени во Парламентот и внесе оптимизам за зголемување на жените на локално ниво од постојните недоволни 4% на изборите што следат.

Извор: *Smiljana Novosel, експерт на Советот на Европа* и *Aida Bagi, Vesna Terseli Women's Studies Zagreb, Croatia +4872406*, и информации за ВАВЕ на англиски јазик на <http://www.interlog.com/~moyra/projects.html>.

#### **4. Европско женско лоби: ЕУ - Мобилизирање на младите жени за рамноправност**

European Women's Lobby е најголемата коалиција на невладини женски организации во ЕУ. Таа организира повеќе од 2.700 асоцијации на жени низ Европа и лобира за нив во институциите на Европската унија. Како таква таа е добро поставена да прима средства и информации за прашања што влијаат врз жените во Европа. Опасноста дека новите генерации жени ќе ги пополнат местата во процесот на одлучување можеби нема да се појави автоматски, што доведе Европската унија да го поддржи проектот (1999-2000 година) за креирање нов материјал за обука привлечен за младите луѓе и да ги зближи за да ги искажат своите специфични размислувања. Зближувањето на младите координатори резултираше со еден манифест во Лисабон кој ја потврди заложбата на младите жени за прашањата за рамноправност, вклучително и борбата против дискриминација, насилство и сексизам во медиумите и образованието и барање место во процесот на одлучување.

Вкупната цел е поддршка на интеграцијата на размислувањата на младите жени во европските и националните размислувања за политиката преку зголемено учество на младите жени. Досега тоа се прави преку организирање на национални и меѓународни семинари и подготовката на "The Young Women's Guide to Gender Equality and Equal Opportunities in Europe". Процесот на создавање на книгата беше опширен, така што книгата обрна особено внимание на многубројните аспекти на дискриминација во Европа. Не се работи само за половите, туку и за разликите во расата, етникумот, класата, сексуалната ориентација и физичката способност. Работата на овој проект, со оглед на тоа што колективната работа во невладините организации често функционира, може исто така да резултира со достигнување до долгорочната цел за стимулирање и поддршка на контактите што се неопходни за појавување на мрежи на млади жени. Проектот овозможи младите жени да се сретнат, да ги искажат своите размислувања и да се спротивстават на разликите. Тоа е еден од неколкуте во Европа кој е свртен кон иднината на рамноправноста со подготовка на нови учесници.

Извор: *European Women's Lobby (<http://www.womenlobby.org/>) каде е вклучен и индексот на Gender Guide.*

#### **5. Турција: Kader - Жените помагаат на жените за влез во парламентот**

Женските невладини организации може да имаат значајна улога во зголемувањето на бројот на жените во процесот на одлучување, а примерот

на Турција го покажува ширењето на ова знаење. Kader е асоцијација за поддршка и едукација на жените-кандидати. Основана е во 1997 година од страна на видни и влијателни жени вклучително и новинарки. Таа помага за зголемување на легитимноста на женските барања за зголемено политичко учество и делува како активна невладина организација. Една од нејзините главни цели е зголемување на бројот на жените во парламентот од 2% жени (тогаш) до 10% во парламентот. Процентот достигна 4,2% во последните избори.

Извор: *Yesim Arat, експерт на Советот на Европa. Лице за контакт: Zulal Kilic 0 212 273 2535.*

### ***Други иексјови***

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. Невладини организации

Нема област од општественото одлучување која е помалку проучена од улогата на половите во менаџментот со невладините организации. Активностите на невладините организации се меѓу најсеопфатните што се овде обработени. Тие се движат од Greenpeace и фудбалски клубови до Црвениот крст. Проблемот со половите во почетокот е директен. Во многу различни волонтерски организации, работата често ја вршат волонтери жени, но менаџментот и платените работи се непропорционално во рацете на мажите. Составот на бордовите на директори и извршните одбори на повереници исто така е непропорционален во корист на мажите. За овие организации, јавното настапување за внатрешните проблеми би ја ослабнало нивната легитимност. Оттаму, додека невладините организации поврзани со ОН може да бидат во првите редови во развојот на инструменти за политика за тестирање на половите кон развиените земји, тие може да заостануваат со испитувањето на прашањата во сопствениот двор. Меѓутоа, тоа секогаш не е случај и со Помошта за развој, прашањето за рамнотежа меѓу половите во самата организација може најмногу да биде покренато во јавноста, а тука се концентрирани и сите напори за обука.

Постои огромна потреба од истражување и заеднички компаративни проекти за прашањето на рамнотежа меѓу половите во менаџментот на невладините организации. Сегашниот недостаток може да е поврзан со обемот и недостатокот на средства во секторот. Релативно скоро невладините организации сериозно започнаа да размислуваат за користење на професионални техники за менаџмент и менаџери. Се сомневаме дека има големи промени, барем што се однесува на управните директори и генералните секретаријати. Независно од тоа, се чини дека многу канцеларии на невладини организации во Брисел сега ги управуваат жени, но статистичките докази за тоа се малку или недоволни. Студијата на ЕУ за жените во одлучувањето забележува дека ниту една област не е толку малку проучена како областа за жените во 'третиот сектор' на волонтерски асоцијации, добротворни организации, цркви и други непрофитни организации (Lovenduski 1999:19)<sup>1</sup>

Овој сектор потенцијално би требало да биде еден од најсензитивните кон прашањето за застапеност. Многу од организациите имаат силни заложби за социјална правда. Сепак, иронијата е што нивниот економски опстанок може да зависи од поддршката од секторите каде одлучувањето е крајно нерамномерно во однос на половите. Светот на големите корпорации и финансиите е забележлив по својата сегрегација според полот, но

---

<sup>1</sup> Советот на Европа финансираше еден извештај од Helge Hernes во 1984 година, кој оттогаш нема паралела или активности што следат. Сепак, секторот значително се развива. (Lovenduski and Stephenson 1999:19)

истовремено е и важен извор на финансиска поддршка за некои невладини организации. Бордовите на директори на добротворните организации често вклучуваат членови кои се во можност да го мобилизираат финансискиот свет за давање придонеси. Овие директори се непропорционално од машки пол. Со изменетата улога на жените, основата на активизмот во овие организации се трансформира. Важно прашање за идните истражувања е како реагира структурата на одлучување на овие општествени промени.

### ***Избор на случаи***

За жал, за овој извештај беа подготвени многу малку примери за напорите за промена на рамнотежата меѓу половите во менаџментот на невладините организации. Тука вклучуваме само еден пример. Некои од известувачите неформално сугерираа дека невладините организации кои работат со земјите во развој и кои работат на тест проекти за половите во однос на помош за развој исто така се бават и со односите меѓу половите во одлучувањето во рамките на сопствената организација. Беа споменати примери од Обединетото Кралство и Фландрија, но тие како да беа во фаза на зачеток. Оваа забелешка дека работата во рамките на Обединетите нации стимулира едно поопширно размислување за прашањата поврзани со половите се однесува на владините организации кои работат со невладини организации, како и во рамките на самите невладини организации.<sup>1</sup> OECD исто така има одделение за половите во рамките на својата Комисија за развојна помош, кое подготви исклучително корисен прирачник (Schalkwuyck and Wogoniuk. 1997) за справување со некои од прашањата внатре во организациите, вклучително и отпорот кон рамноправоста меѓу половите и организациона култура. Списокот за литература во овој водич обезбедува патоказ за невладини организации во развојниот сектор како што е Oxfam, кои спроведуваат обука за половите и прават напори за рамнотежа меѓу половите во рамките на сопствените организации.

### **1. Швајцарија - "Жени кон жени": Менторска програма за млади жени<sup>2</sup>**

*"Една од причините што завршивме работејќи на менторски проекти беше дека откривме, преку прашалници до сите наши организации-членки, дека 50 проценти од сите луѓе вклучени од локално до национално ниво во*

---

<sup>1</sup> Меѓу организациите што би можеле да бидат интересни за следење се канцеларијата на OXFAM во Лондон, каде одговорниот службеник отсутуваше за време на студијата и National Committee for Development Cooperation (NCOS) во Белгија, која изведуваше обука за половите за менаџмент во 1997 година, но тогаш го прекина проектот и неодамна повторно започна со истиот (октомври 2000 година). Холандските и шведските пара-владини институции исто така работат на прашања поврзани со рамнотежата меѓу половите во процесот на внатрешно донесување организациони одлуки согласно извештаите.

<sup>2</sup> Сите факти и цитати се засноваат на едно телефонско интервју со Dominique Grisard, 27/10 2000.

*младинскиите организациии беа жени. Така, жениите беа всушности иодеднакво засијани од локално до национално ниво, но кога дојдовме до иодговорни работни месеа, иовисоко во младинскиите организациии, жениите целосно исчезнаа. Многу наши организациии-членки завршија со ипроблеми во наоѓањето жени за работни месеа кои бараа малку иовеќе време и одговорности . . . многу од нив едноставно се сомневаа во своите способности".*

Швајцарскиот совет за младински активности<sup>1</sup> (CSAJ/SAJV) - чадор организација за околу 90 различни видови младински организации реагираше на отсуството на жените на клучни позиции со покренувањето на менторска програма во јануари 2000 година. Оваа пилот програма со траење од една година, им дава можност на младите жени да се сретнат и да научат од постарите жени, со надеж дека тие подоцна ќе станат поблиски со одговорностите што ги носи лидерството.

CSAJ/SAJV им напиша на жените политичари и ги запраша дали се заинтересирани да станат ментори и добија неочекувано топол одговор од потенцијалните ментори. Младите жени беа избрани од апликантите од различни младински организации. Еден заеднички прв состанок беше одржан со сите учесници во јануари 2000 година. Вкупно 30 "двојки" веќе беа споени во парови, но се сретнаа за прв пат. Оттогаш се среќаваат околу еднаш месечно и минуваат заедничко попладне или вечер. Содржината на состаноците е различна и зависи од самите учесници. Некои двојки заедно организираат работилници, а други само дискутираат. Некои учесници можат да го следат својот ментор на нејзиното работно место.

Како што се развива проектот, тој се евалуира. Според Dominique Grisard, која е одговорна за иницијативата, досегашните реакции се "многу, многу позитивни". Сепак, таа укажува дека "очигледно некои двојки работат подобро од други . . . доколку двете на крајот добро се сложуваат и на персонално ниво, тоа многу помага". Се на се, г-ѓа Grisard смета дека проектот е успешен, не само за младите жени: "повеќето менторски двојки се позитивни за тоа што можат да го научат . . . многу од менторите всушност велат дека тие научиле многу . . . тие учат како да го пренесат своето знаење. Тие согледаа и што ги мотивира овие млади жени, кои видови политички проблеми ги интересираат и што се заинтересирани да научат".

Имајќи го предвид досегашниот успех, CASJ одлучи следната година да продолжи со менторската програма со нова група двојки. Од овогодинашното искуство тие научија што е важно да се има предвид за учесниците. Ова знаење може да служи за натамошно подобрување на програмата. Универзитетот во Берн води една научна евалуација на програмата. Делови

---

<sup>1</sup> Името на службените јазици во Швајцарија е следното: Le Conseil Suisse des Activites de Jeunesse (CSAJ), Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverband (SAJV), Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG), и Federaziun Svizra da las Uniuns da Giuventetgna (FSUG).



од овие резултати ќе бидат објавени во едно владино списание во јуни 2001 година. Откако ќе заврши вториот циклус, во јануари 2002 година се предвидува една посеопфатна евалуација. Водич за начинот на изведување на таква менторска програма треба да биде објавен наесен во 2002 година.

Dominique Grisard смета дека овој вид програми е многу пренослив до сите видови различни области и национални контексти. "Тоа дури не мора да биде ни во политиката".

Извор: *Dominique Grisard, Conseil Suisse des Activites de Jeunesse/ Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (CSAJ/SAJV), Postgasse 21, 3011 Bern, Switzerland. тел: +41-(0)31-326.29.35, факс: +41-(0)31-326.29.30 E-mail: [dgrisard@sajv.ch](mailto:dgrisard@sajv.ch)*

### ***Други иџектџови***

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

Schalkwyck, Joanna, 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." во Kathleen Staudt (ed.) *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Philadelphia: Temple University Press

## **VII. ЗАКЛУЧОЦИ?**

Оваа приказна за заедничко работење за промена на рамнотежата меѓу половите не е завршена. Самата структура на оваа брошура разјаснува дека напорите се шират како бранови низ различните сектори на одлучувањето и низ разни земји. Ние започнавме со областа на политичките партии и најдовме безброј примери, но колку повеќе се оддалечувавме од јавната контрола, искуството е се помало и понепостојано.

Во некои места поентата се постигнува во однос на зголемена свест за важноста од рамнотежата меѓу половите и спремноста да се види што е задржано. Ќе биде тешко да се отргнеме од поделбата на политичката моќ меѓу мажите и жените што се појавува во северните држави. Но, во многу земји магичната комбинација од инспирација и поединци во вистинскиот контекст што може да води до допирање на рамнотежата сеуште може да прави разлика.

Денес, постојат повеќе ресурси од кога и да е за да се помогне на луѓето да го разберат контекстот на нерамноправноста меѓу половите, неговата историја и специфики. Ова знаење ни помага да создаваме подобри и посоодветни методи за да го оспориме. Спектарот од инструменти и патеки е значителен. Нема недостаток од добри идеи, иновативна пракса и ентузијастични искусни луѓе кои обезбедуваат совети. Оваа брошура е само една од достапните алатки што помагаат на соодветните членови на организациите меѓусебно да се изнајдат и да ги споделат искуствата за стратегии што функционираат. Луѓето кои сакаат процесот на одлучување да го направат подобар ќе најдат повеќе сојузници од кога и да е. Се надеваме дека оваа брошура може да биде дополнителна помош во добивањето поддршка и дека таа стимулира и на анализа и на акција.

## ДОДАТОК

### Библиографија на цитирани дела

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. Bo *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 decisions 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". Bo *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 стр. 27-49.

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

Celis, Karen, Petra Meier en Alison Woodward, 1999 'Meetinstrument Vrouwen & Besluitvorming' bo 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 superieur de la fonction publique: vers l'egalite 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 Specialist 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*, 54 ctp. 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. (достапна електронска верзија).

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) стр. 33. 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 gora landet jamstallt: en utvardering av kvinnor och man i samverkan - Sveriges storsta satsning av jamstalldhet paa arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerenius & Santerus Forlag.

Halimi, Gisele, ed. 1999. *La parite 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 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 Gwennaële 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, Joanna, 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. *Bo Women in Parliament: Beyond Numbers*, ed. Azza Karam, 19-42. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.
- Sillman, 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. 'Stodstrumpor' вo 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." вo 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 [цитат. Достапни на <http://www.un.org/womenwarch/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.