

Strasbourg, 25 april 2001

EG-S-BP (2001)1prov.

**PRIZADEVANJE ZA URAVNOTEŽENO  
ZASTOPANOST  
ŽENSK IN MOŠKIH**

**VODNIK ZA URAVNOTEŽENJE  
SPREJEMANJA ODLOČITEV**

**Dobre prakse, namenjene doseganju uravnovežene zastopanosti spolov v političnem in  
družbenem odločanju**

za

Oddelek za enakost žensk in moških  
Generalni direktorat za človekove pravice, Svet Evrope

**Allison E. Woodward**  
**Centrum voor Vrouwenstudies**  
**Vesalius College, Vrije Universiteit Brussel**  
**Pleinlaan 2**  
**B 1050 Brussels, Belgium**  
**E-mail: aewoodwa@vub.ac.be**  
April 2001

## VSEBINA

### Predgovor

#### A. Uvod: Še en vodnik za vstopanje žensk v proces odločanja?

##### 1. Zakaj več žensk na vsa področja odločanja? Razlogi za nadaljevanje prizadevanj za uravnoteženo zastopanost spolov

- i. *Mednarodni sporazumi*
  - a. *Organizacija združenih narodov*
  - b. *Evropa*  
*Svet Evrope*  
*Evropska unija*
- ii. *Državne zaveze*
- iii. *Družbena pravičnost, človekove pravice in demokracija*
- iv. *Kakovost oblikovanja politik*
- v. *Nova vprašanja v procesu oblikovanja politik*

##### 2. Vprašanja, povezana s povečevanjem števila žensk v procesu odločanja

- i. *Različnost okolij: državna raven in sektorsko okolje*
- ii. *Katere stvari v kontekstu utegnejo biti ključni dejavniki za uspeh?*
  - a. *Politični kontekst*
  - b. *Upravni kontekst*
  - c. *Uokvirjanje vprašanj, povezanih s spolom*
  - d. *Fond potencialnih vodij*
  - e. *Raven nasprotovanja enakosti spolov in njegova organiziranost*

##### 3. *Kaj navdihuje?: Izbiranje v obilju izbir*

#### C. Doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v političnih strankah

##### 1. Kaj so posebnosti političnih strank kot konteksta?

- i. *Ideologija*
- ii. *Položaj žensk*
- iii. *Strankina kultura glede enakosti spolov*
- iv. *Odpor*
- v. *Tempiranje*
- vi. *Financiranje*
- vii. *Bistroumne prakse*

##### 2. Izbrani primeri: politika

- i. *Portugalska: paritetni parlament*
- ii. *Islandija: skupno prizadevanje strank: petletna večstrankarska kampanja osveščanja*
- iii. *Neodvisne ženske: Pobude ženskih strank kot taktika šoka - litvanska ženska stranka in podpora švedskih »Stödstrumpor«*

- v. *Izmenjava dobrih zamisli v strankarskih vrstah: Knjiga o moči (švedski socialni demokrati)*
- v. *Združeno kraljestvo: Cilj 50:50 - Za napredovanje v politiki so potrebni denar, zaupanje in kultura (trije C-ji: Cash, Confidence and Culture)! (liberalni demokrati)*

### **Dodatno branje**

## **C. Odločanje v javni upravi in vladi - Ali je sprememba zgolj stvar politične volje?**

### **1. Konteksti javnega odločanja**

- i. *Poznavanje položaja žensk*
- ii. *Potreba po odzivanju na politične direktive*
- iii. *Zgodbe o uspehu*
- iv. *Raznolikost v javnem sektorju*
- v. *Ovire: pravila in izjeme*
- vi. *Tempiranje ukvarjanja z zastopanostjo žensk*

### **2. Izbrani primeri: javna uprava**

- i. *Švedska: Učiti se, kako si skupaj prizadevati za bolj učinkovito odločanje - seminarji za ključne vodilne osebe v švedski družbi*
- ii. *Švedska: Zveza mest in regij: Projekt JAM-KOM in upravne iniciative švedske zveze mestnih svetov (»Landstingsförbundet«)*
- iv. *Združeno kraljestvo: Vnašanje različnosti v javne službe in teden javnih služb*
- v. *Francija: celostni pristop do visokih ravni javne uprave*
- v. *Belgija in Flamska: Izberi svoje besede - jezik in tehnike zasidranja za premaganje upora: uravnoteženost spolov in pobude usmerjevalnih števil*

### **Dodatno branje**

## **D. Sprejemanje odločitev na družbeno-ekonomskem področju in vloga sindikatov**

### **1. Posebni pogoji v sindikalnih organizacijah**

- i. *Položaj žensk*
- ii. *Ovire, povezane s trgi dela in državna regulacija*
- iii. *Tempiranje ukvarjanja z zastopanostjo žensk*

### **2. Izbrani primeri**

- i. *Španija: Dnevi osveščanja sindikalnih pogajalcev o enakosti spolov*
- ii. *Finska: Od pravljic do pravičnih dogovorov*
- iii. *Danska: Inicijativa starlete - LO in KAD ter mednarodno izobraževanje za enakost spolov*

- iv. *Estonija: Pilotski projekt MOD (ILO) ustvarjanja mrež ženskih organizacij za ekonomski razvoj skupnosti*

*Dodatno branje*

**E. Ženske nevladne organizacije**

**1. Stalen pomen ženskih organizacij v novih okoljih**

**2. Izbrani primeri**

- i. *Združeno kraljestvo (Škotska): Upodabljanje žensk z revizijo spolov*
- ii. *Rusija: nove taktike v državah v tranziciji: konzorcij nevladnih organizacij*
- iii. *Hrvaška: kiber dekleta - uporaba interneta, trikov in usposabljanja za krepitev vloge žensk z namenom ponovne vključitve žensk v politiko s pomočjo ženskih študij in informacijske avtoceste*
- iv. *Evropski ženski lobi: EU - mobilizacija mladih žensk za enakost spolov*
- v. *Turčija: Kader - Ženske pomagajo ženskam priti v parlament*

*Dodatno branje*

**F. Nevladne organizacije**

**1. Izbrani primeri**

- i. *Švica: »Ženska ženski« - mentorski program za mlade ženske*

*Dodatno branje*

**Zaključki?**

**Bibliografija navedenih del**

## PREDGOVOR

Zahvaljujoč mednarodnim pogodbam in lokalnim akcijam se je raven uravnoteženosti spolov na mnogih področjih sprejemanja odločitev v državah članicah Sveta Evrope v zadnjih 25. letih občutno izboljšala. V teh prizadevanjih so poročila Sveta Evrope igrala pomembno vlogo. In vendar je bil napredek zelo različen. Nekatere države članice<sup>1</sup> so doživele radikalne spremembe v svojih strukturah sprejemanja odločitev ali gospodarstev, med tem ko so druge naletale na močne ovire. Pariteta v sprejemanju odločitev ostaja skoraj povsod oddaljen sen. Kontinuirana izmenjava izkušenj in poskušanje premakniti ključne pozicije v sprejemanju odločitev bliže pariteti lahko okrepi doseganje v različnih akcijah zastavljenih ciljev. Tista, ki morda še vedno dvomijo, oskrbujeta s pozitivnimi dokazi o koristnosti uravnotežene zastopanosti spolov. Nova prizadevanja v državah članicah so vitalni vir pobud in navdih akterjem v celotnem spektru družbenega sprejemanja odločitev.

Eden izmed problemov raziskovanja aktivizma in akcij je v tem, da so akcija in rezultati pomembnejši od dokumentacije. "Raziskovanje" uravnotežene zastopanosti spolov v družbenem odločanju se po vsej Evropi odvija v okoljih, ki segajo od univerz do delovnih sob ženskih svetov v šolskih kletih. Po vsej Evropi se akterji v sektorjih, ki segajo od vlad do sindikatov, trudijo doseči bolj uravnoteženo zastopanost spolov v odločanju. V tej misiji sodelujejo tako ženske kot moški. Včasih kdo napiše nekaj strani projekta, ki se razdeli med entuziaste kot "prepovedan" dokument, vendar je za neko drugo državo in nek drug jezik dostop do tega gradiva pogosto nemogoča misija. Novinci se vselej soočajo s številnimi vprašanji o tem, kaj je mogoče narediti in kako je to mogoče najboljše izpeljati. Prav zaradi tega je nastal ta kratek, a morda spodbuden priročnik.

Evropejke in Evropejci smo lahko hvaležni mednarodnim organizacijam, kakršna je Svet Evrope, ki spodbujajo prizadevanja za popularizacijo in razširjajo vesti o uspešnih in izvornih idejah. To spodbuja tako že izkušene akterje kot novince, da iščejo nove pristope, s katerimi bi se približali svetu, v katerem ženskam dejansko priznavajo, da na svojih ramenih držijo pol neba.

Ta vodnik je eden od členov v verigi izmenjanih bolj ali manj drznih dejanj in zgolj droben nov korak med mnogimi, ki bi jih bilo mogoče narediti. In vendar je vsakič, ko se naredi nov korak, izhodiščna točka drugačna. Danes so področja sprejemanja odločitev, ki tvorijo stvarne tarče za spremembe, razumljene veliko širše kot so bile pred 25 leti. Uravnoteženost spolov ne pomeni zgolj vključitve večjega deleža zapostavljenega spola v sprejemanje odločitev, temveč gre pri tem tudi za ustvarjanje učinkovitega dela uravnoteženih skupin in dolgoročno ohranjanje uravnotežene zastopanosti spolov. Problem niso le formalne voljene pozicije v demokraciji, temveč celoten okvir sprejemanja odločitev na družbenem in ekonomskem področju.

Prizadevanje za uravnoteženo zastopanost spolov terja preučitev notranje dinamike organizacij za sprejemanje odločitev kakor tudi zunanja prizadevanja, s katerimi se želi

---

<sup>1</sup> Države članice aprila 2001: Albanija, Andora, Armenija, Avstrija, Azerbajdžan, Belgija, Bolgarija, Ciper, Češka Republika, Danska, Estonija, Finska, Francija, Grčija, Gruzija, Hrvaška, Islandija, Irska, Italija, Latvija, Liechtenstein, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Moldavija, Nizozemska, Norveška, Poljska, Portugalska, Republika Makedonija, Romunija, Ruska federacija, San Marino, Slovaška Republika, Slovenija, Španija, Švedska, Švica, Turčija, Ukrajina, Združeno kraljestvo.

vplivati na kontekst sprejemanja odločitev. V tej knjižici se osredotočamo na naslednja področja:

- Interno nas zanimajo prizadevanja za izboljšanje uravnoveženja zastopanosti spolov na najvišjih ravneh *organizacij* v političnih strankah, javni upravi, sindikatih in nevladnih organizacijah. Kako organizacije v teh sektorjih obravnavajo svojo lastna interna organizacijska vprašanja?
- Da bi dosegli uravnoveženost na vrhu teh sektorjev, so pogosto potrebne spremembe v javnem obnašanju. Zato smo, kjer je bilo relevantno ali je prispevalo k osvetlitvi stvari, upoštevali tudi aktivnosti akterjev, kakršni so politične stranke, nacionalne vlade, nevladne organizacije in prostovoljna združenja, s katerimi poskušajo vplivati na splošni družbeni kontekst, da bi uravnoveženi zastopanosti spolov namenjal več podpore.

Dinamika sprejemanja odločitev v poslovnem sektorju deluje v pogojih, ki so komajda primerljivi z neprofitnim sektorjem. Poslovni sektor je tudi relativno gluha za javne in politične zahteve. Zato smo ga iz tega kratkega vodnika izključili. Ne glede na to pa nekatera razmišljanja o dinamiki organizacijske strukture nedvomno zadevajo tudi ta sektor.

V tem poročilu smo izbrali nekatere primere iz nešteto primerov projektov za uravnoveženo zastopanost spolov. Zelo smo hvaležni vsem informatorjem, ki so nam pomagali izbrati in dokumentirati zanimive ideje v tej kolekciji. Ljudje, vključeni v družbene spremembe, so ponavadi preobremenjeni in zavezani preveč ciljem, zato tisti v Svetu Evrope in v državah članicah, ki so si vzeli čas in pomagali pri nastajanju te knjižice, zaslužijo še posebno zahvalo. Posebej bi se radi zahvalili zaposlenim v Oddelku za enakost žensk in moških v Generalnem direktoratu za človekove pravice pri Svetu Evrope v Strasbourgu, vključno Olöf Olafsdottir, Karen Palisser, Amandi Raif in Elin Junesjö, ter avtoricam, ki so pripravile prejšnja poročila Sveta Evrope, med katerimi posebej omenjamo Elso Skjonsberg. Brez raziskovalnih naporov Tove Samzelius Jönson bi bilo nemogoče pripraviti ta vodnik v tako kratkem času. Njeni bogati jezikovni talenti in vztrajno in predano intervjuvanje so bili ključni za dokončanje te različice poročila. Zahvaliti se moramo tudi za podporo Vesalius College na univerzi Vrije v Bruslju, Marie-Jahoda Chair z univerze Ruhr v Bochumu in za znanje, ki so ga posredovali kolegice in kolegi iz skupine za politiko spolov v centru VUB za ženske študije, vključno z Machteld de Metsenaere, Petro Meier in Karen Celis.

## **A. Uvod: Še en vodnik za vstopanje žensk v proces odločanja?**

V zadnjih petdesetih letih se je v državah članicah Sveta Evrope še najbolj spremenil položaj žensk. To, kar smo doživeli v Evropi na področju odnosov med spoloma, je najbolj revolucionarna preobrazba družbenih odnosov v zgodovini človeštva. Večina ljudi v najbogatejših državah sedaj meni, da je vprašanje enakosti spolov rešeno ali pa na enakost spolov ne gleda več kot na posebej problematično.<sup>1</sup>

Res je, veliko sprememb je bilo na vseh ravneh evropske družbe. V državah članicah so ženske zasedale državniške pozicije, kar je prej veljalo za nepredstavljivo. Bile so obrambne ministrice in predsednice vlad, vlade pa so včasih tudi sicer že dosegale uravnoveženo zastopanost spolov. Očitno je, da ženske vse pogosteje odločajo o pomembnih

---

<sup>1</sup> Evropska komisija, 1999; "Evrobarometrovo poročilo ob petindvajsetletnici", Bruselj: Evropska komisija, Generalni direktorat X.

družbenih vprašanjih. Te spremembe so posledica družbene akcije in strategij, ki so temeljile na sporazumu med delom žensk in moških, ki verjamejo, da je uravnotežena zastopanost spolov v procesu odločanja neizogibni pogoj za demokracijo in prihodnost družbe.

Odločanje o družbenih vprašanjih seveda ni omejeno zgolj na parlamentarne dvorane. Napredek pri vključevanju žensk v proces odločanja je v Evropi zelo različen pa tudi vsi sektorji niso enako prožni, ko gre za transformacijo in privzemanje novih vzorcev enakosti spolov. Politično odločanje, ki je tudi najvidnejši sektor, je tisto, ki je doživelo največjo spremembo. Vendar bolj ko se oddaljujemo od področij demokratičnega nadzora, nižja je raven enakosti spolov v večini evropskih držav. Mednarodna primerjava je prinesla obilo dokazov, ki potrjujejo, da se različna področja, o katerih se sprejemajo družbene odločitve, z različno hitrostjo premikajo k uravnoteženi zastopanosti spolov.

Povezovanje v mreže in izmenjava izkušenj so za aktivne državljanke in državljane, ki si prizadevajo spremeniti zastopanost spolov v procesu odločanja, ključnega pomena. Delo, ki so ga opravile druge ženske in drugi moški, kaže predvsem na to, da je sprememba možna, druga očitna izkušnja pa je, da obstajajo mnogi načini za spodbujanje sprememb in krepitev javne zavesti o nujnosti enakosti spolov. Mednarodne organizacije in skupine ženskih mrež so koristen vir obojega, idej in bistroumnihih praks, v neprecenljivo pomoč pa je tudi prenos informacij o njih ciljnim skupinam javnosti zunaj lokalnega okolja, v katerem so nastale in bile izvedene.<sup>1</sup> Ti kašipoti, ki so nastajali na državni, regionalni in mednarodni ravni, so namenjeni spodbujanju drugih, da se lotijo aktivnosti in izpolnijo dogovore, ki so jih sprejele mednarodne skupnosti, za okrepitev vloge žensk in omogočanja, da bodo ženske imele enako vlogo v procesih sprejemanja odločitev kot moški.

Zakaj torej spet še en nov vodnik? Prvič, večina slikovitih primerov prihaja predvsem iz enega družbenega sektorja - političnega. Politične organizacije so bile med tistimi, ki jih je žensko gibanje najprej izzvalo. Mnogi ljudje pozabljajo, da se morajo spremeniti tudi drugi sektorji družbenega procesa sprejemanja odločitev. Ta priročnik se osredotoča na spreminjanje kulture organizacij in skupin, ki so temeljne za izbor žensk, ki sprejemajo odločitve. Seveda pa ne obravnava le najbolj poznanega sektorja političnega odločanja, temveč tudi druge organizacije, ki so pomembne za družbeno odločanje. Te organizacije bi morale zaradi svojih "družbenih ambicij" in zaradi narave svojega poslanstva biti dojemljive za argumente človekovih pravic in družbene pravičnosti, ki zavezujejo k temu, da mora proces odločanja zrcaliti uravnoteženo oziroma sorazmerno zastopanost obeh spolov. Resda so te organizacije manj vidne in zato redkeje podvržene javnemu nadzoru pa tudi primerjalnih študij o teh organizacijah je manj, toda uravnotežen glas je tudi zanje prav tako pomemben. In nenazadnje, celo v procesu političnega odločanja, ki je najbolj preobražen sektor, ostaja še veliko nedokončanega dela. Še posebej so potrebni domiselni pristopi, ki bodo skladni z novimi razmerami v družbah v tranziciji, in pristopi, ki bodo primerni za sektorje, kjer so mednarodne mreže manj prisotne. Sveže zamisli lahko vodijo k večstranskim plodnim rezultatom in novim iniciativam.

Drugič, čeprav v mnogih mednarodnih analizah in poročilih najdemo kratke omembe raznovrstnih iniciativ, obstaja stalna potreba po več praktičnih informacijah o aktivnostih različnih iniciativ za uravnoteženo zastopanost spolov. Ta vodnik predstavlja podrobnosti o nekaterih dogodkih in tako omogoča vpogled v to, kar je dejansko bilo storjenega in kar je dejansko bilo doseženo ter pokaže na vrste ovir, ki jih je pri tem bilo treba prebroditi. To naj bi aktivistkam in aktivistom in tistim, ki se v praksi ukvarjajo s spodbujanjem uravnotežene zastopanosti spolov, omogočilo realnejši vpogled v podrobnosti akcij za uravnoteženo zastopanost spolov. Vodnik si prizadeva posredovati informacije, predstavljene v

---

2 V vsakem poglavju priporočam branje nekaterih dodatnih pisnih virov, vključno z vodniki in pregledi zanimivih projektov.

razumljivem jeziku, in tako z njimi oskrbeti tudi druge skupine javnosti in ne zgolj strokovnjakinj in strokovnjakov za odnose med spoloma. Moški in ženske z različnim znanjem in ravnmi zavesti o enakosti spolov ter veččin, potrebnih za analizo razmerja med spoloma, morajo poznati vse vrste možnosti, ki obstajajo.

## **1. Zakaj več žensk na vsa področja odločanja? Razlogi za nadaljevanje prizadevanj za uravnoteženo zastopanost spolov**

Čeprav so aktivistke in aktivisti, ki si prizadevajo za vključitev žensk v proces sprejemanja odločitev, ponavadi zavezani vprašanjem, ki temeljijo na kompleksnih analizah vzrokov za neenakost spolov in njenih sodobnih strukturnih oblikah, se je vendarle dobro zapomniti nekatere argumente za nadaljevanje prizadevanj. Med večino ljudi na vodilnih pozicijah prevladuje ideja, da je enakost spolov že dosežena. Temu je treba nasprotovati. Štirje glavni argumenti nas oskrbujejo s prepričljivim "strelivom".

- Prvič, države članice Sveta Evrope so se sporazumele, da se bodo bojevale za večjo enakost spolov. To je dokumentirano v mednarodnih, državnih in sektorskih sporazumih.
- Drugič, enakost spolov je povezana s temeljnimi idejami o kakovosti družbene pravičnosti, človekovih pravic in same narave demokracije.
- Tretjič, obstajajo čvrsti empirični indikatorji, da vključitev obeh spolov v oblikovanje politike vodi k boljši politiki, ki se bolje sklada z različnimi skupinami državljanov in državljanek.
- In nazadnje, uravnotežena zastopanost spolov vodi k vključitvi pozabljenih, zanemarjenih ali novih vprašanj na politično agendo.

Prva dva argumenta vnašata moralno moč in strukturno hrbtenico v delo za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov, medtem ko zadnja dva dajeta "primer poslovnosti". Delati za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov je družbeno in gospodarsko donosno. Uporaba sposobnosti žensk v javnem sektorju je kompetitivna prednost. Kot je proglašeno v Atenski deklaraciji (1992)

*»ženske predstavljajo polovico potencialnih talentov in veččin človeštva zato je njihova podzastopanost v procesih sprejemanja odločitev izguba za celotno družbo.«<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Deklaracijo so podpisale ministrice držav članic EU v Atenah na prvem Evropskem vrhu žensk na pozicijah odločanja 3. novembra 1992.



## **i. Mednarodni sporazumi**

### **a. Organizacija združenih narodov**

Temeljni razlog za nadaljevanje prizadevanj za spodbujanje aktivnosti na področju žensk v procesih sprejemanja odločitev je vselej znova obnovljena mednarodna zaveza za izboljšanje rezultatov. Doslej najmočnejša mednarodna izjava o temeljni potrebi po uravnoteženi zastopanosti spolov v procesih sprejemanja odločitev je v *Pekinških izhodiščih za ukrepanje*, sprejetih leta 1995. V njih so se države zavezale h krepitvi vloge žensk, ki temelji na prepričanju, da

*§13. Krepitev moči žensk in njihovo polno in enakopravno sodelovanje na vseh družbenih področjih, vključno s sodelovanjem v procesu odločanja in dostopu do oblasti, sta ključnega pomena za doseganje enakosti, razvoja in miru. (Organizacija združenih narodov: Pekinška izhodišča za ukrepanje, 1995)*

Izhodišča za ukrepanje se eksplicitno zavzemajo za 50:50 uravnoteženo zastopanost spolov na vseh področjih družbe, analiza te platforme pa postavlja polno sodelovanje žensk v procesih odločanja na prvo mesto. To je ena izmed najpomembnejših obveznosti v dolgem nizu mednarodnih in državnih zavez za povečanje deleža žensk v procesu odločanja na pomembnih področjih.<sup>1</sup> Najpomembnejše sporočilo Izhodišč za ukrepanje je, da bi se morala politika oblikovati s polnim sodelovanjem žensk in njen rezultat bi morali biti programi, ki pospešujejo krepitev in izboljšanje položaja in vloge žensk. Pariteta v procesih odločanja je temelj skoraj vsakega priporočila v Izhodiščih za ukrepanje (Celis, Meier in Woodward, 1999).

### **b. Evropa**

#### **• Svet Evrope**

Svet Evrope ima s 43 državami članicami veliko večjo člansko bazo kot Evropska unija. Njegov namen je spodbujati demokracijo, na enakost pa gleda kot na temeljno človekovo pravico. Deklaracija o enakosti in ženskah (1988) določa, da je načelo enakosti spolov sestavni del človekovih pravic in da je diskriminacija na podlagi spola ovira priznavanju in uživanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Prvi Odbor za enakost je bil ustanovljen leta 1979, leta 1992 pa se je Vodilni odbor za enakost žensk in moških priključil Direktoratu za človekove pravice. V Svetu Evrope je nastal koncept paritetne demokracije.<sup>2</sup> Svet Evrope trdno stoji za nalogo spodbujanja držav članic k aktivnostim za doseganje učinkovite enakosti žensk in moških. Uravnotežena zastopanost žensk in moških velja za *sine qua non* resnične demokracije. To je zapisano v Deklaraciji o enakosti moških in

---

<sup>2</sup> Za pregled pravnih okvirjev zavez Sveta Evrope za enakost spolov kot "enako vidnost, krepitev vloge in sodelovanje obeh spolov na vseh področjih javnega in zasebnega življenja" (Svet Evrope 1998:11) glejte na primer Svet Evrope, 2000b; "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. september 2000, izdano v Strasbourgu: Svet Evrope, Generalni direktorat za človekove pravice ali Svet Evrope 2000a; *Positive Action in the Field of Equality Between Women and Men: Final Report of the Group of Specialists on Positive Action in the Field of Equality Between Women and Men (EG-S-PA)*, Strasbourg: Svet Evrope, Generalni direktorat za človekove pravice, Oddelek za enakost žensk in moških.

<sup>2</sup> Glej Končno poročilo aktivnosti Ekspertne skupine o enakosti in demokraciji, 1995.

žensk, ki je bila sprejeta na 4. Evropski ministrski konferenci o enakosti žensk in moških kot temeljnem kriterijem demokracije (Istanbul 1997).

Vlade in politične stranke lahko igrajo pomembno vlogo v aktivnostih za promoviranje vloge žensk v politiki. Svet Evrope v Priporočilu parlamentarne skupščine 1413 iz leta 1999 ponovno potrjuje svojo zavezanost enaki zastopanosti v političnem in javnem življenju. V njem tudi ugotavlja, da je bil, kljub stalnemu prizadevanju in mednarodnim zavezam "napredek v državah članicah Svete Evrope skromen", in priporoča številne specifične akcije, s katerimi bodo države članice uspele doseči enako zastopanost moških in žensk v obeh sferah, v politični in javni.<sup>1</sup> Svet Evrope je na tem področju poudaril partnerstvo med spoloma v javnem in političnem življenju, kar lahko pripelje do izboljšanja kakovosti življenja nasploh.<sup>2</sup>

#### • *Evropska unija*

Evropska unija se že dolgo ukvarja z neenakostjo spolov. Že v zgodnjih devetdesetih je eksplicitno in neposredno obravnavala neenakost v procesih odločanja z vzpostavitvijo Evropske strokovne mreže za ženske v procesih sprejemanja odločitev (1992-96). Ta mreža je spodbudila prvo razmeroma sofisticirano primerjalno spremljanje relativnega števila žensk na pomembnih družbenih sektorjih odločanja (politika, zdravstvo, pravosodje),<sup>3</sup> katere rezultat je bila vzpostavitev Evropske podatkovne baze za ženske v procesih sprejemanja odločitev, ki spremlja spreminjajoče se usode uravnotežene zastopanosti v procesih političnega odločanja.<sup>4</sup> Finsko predsedstvo je konec leta 1999 priporočilo, da je treba nadalje redno zbirati standardne statistične podatke o devetih temeljnih področjih odločanja, kar bo ustvarilo pomemben mehanizem za spremljanje dogajanja in spodbujanje napredka. Tej zavezi sta sledili Francija in Švedska. Eden temeljnih ciljev srednjeročnega akcijskega programa za obdobje 1996-2000 je bilo ohranjanje zaveze za izboljšanje zastopanosti žensk v procesih sprejemanja odločitev s programskimi akcijami (European Commission Employment and Social Affairs Interim report: 1999). Od kandidatk, ki računajo na vključitev v EU, se pričakuje, da bodo udeležile zakonodajo EU o enakih možnostih in sprejele cilje EU za izboljšanje zastopanosti žensk in moških v svojih državah. Zato je v evropskih državah v transformaciji, ki imajo svojo posebno zgodovino odnosov med spoloma, potreben precejšen napor, da bodo razvile akcijske načrte za uresničevanje specifičnih potreb. Deklaraciji, podpisani v Atenah (1992) in v Parizu (17. april 1999), ponavljata cilj uravnotežene zastopanosti na področjih sprejemanja odločitev.

V okviru socialnih dimenzij strukturnih skladov Evropske unije in politik zaposlovanja so zaveze in argumenti za povečanja deleža žensk na menagerskih pozicijah. V okviru Programa za nove priložnosti za ženske so se začeli projekti, s katerimi se oblikujejo argumenti in strategije za ukinitve vertikalne segregacije na višjih ravneh odločanja v interesnih skupinah

---

<sup>1</sup> Priporočilo 1413 § 11 Parlamentarne skupščine Sveta Evrope, sprejeto 22. junija 1999 na 19. zasedanju.

<sup>2</sup> "Enakost in demokracija: utopija ali izziv", konferenca Sveta Evrope, 1995, Strasbourg. Glej tudi Poročilo, Odbora Parlamentarne skupščine za enake možnosti žensk in moških, Obrazložitev Paul Sates, 26. maj 1999.

<sup>3</sup> Evropska komisija, 1997, *Gender, Power and Change in Health Institutions of the European Union*. Vol. CE-07-97-507-EN-C. Bruselj: Evropska komisija DG-V, Evropska komisija, 1998. *Women and decision-making in the judiciary in the European Union*. Vol. CE-17-98-992-EN-C. Bruselj: Evropska komisija DG-V; Evropska komisija, 1999. *Women in Decision making in Finance*. Vol. CE-V/2-99-006-EN-C. Bruselj: Evropska komisija DGV (na voljo tudi v elektronski obliki).

<sup>4</sup> Spletna stran <http://www.db-decision.de/> oskrbuje z najnovejšimi podatki o ženskah na voljenih pozicijah in vključuje poročilo o situaciji v bančništvu in finančnem sektorju.

delavcev in delodajalcev. V uradih Evropskega kongresa sindikatov imajo že dolgo strokovnjaka/strokovnjakinjo za politiko enakosti spolov. Zagovarjajo tudi, da bi sindikati morali pogledati v notranje strukture svojih lastnih organizacij in spremljati procese odločanja ter zastopnost vseh članic in članov.

## **ii. Državne zaveze**

Zaveze vlade včasih prekašajo mednarodne sporazume, ki se potegujejo za bolj uravnoteženo zastopnost v procesih odločanja. Večina evropskih držav je tudi oblikovala politiko z različnimi ravnmi zavez k enakosti spolov, ki segajo od načelnih izjav do sprememb ustav z namenom povečanja števila žensk v procesih sprejemanja odločitev. Pravzaprav gre zahvala za številne najbolj konkretne spremembe prav moči, ki jo ima država nad sektorji politične zastopnosti in državnimi službami. Te prednosti državnih politik so lahko navdih za sektorje, ki zaostajajo. V dokumentaciji o zakonodaji je mogoče najti različne argumente, ki jih je mogoče koristno uporabiti pri nadaljnjih akcijah. Številne novejšje izjave držav in sprejeti ali načrtovani ukrepi so na voljo v državnih akcijskih planih in poročilih, ki so jih države pripravile za posebno zasedanje Generalne skupščine OZN Peking +5. Poiščete jih lahko na spletni strani Organizacije združenih narodov <http://www.unifem.undp.org/beijing+5/documents.html>.

## **iii. Družbena pravičnost, človekove pravice in demokracija**

Mednarodne in državne pogodbe ter sporazumi so koristen argument za prepričevanje, tistih skupin, ki še vedno ne verjamejo, da razen "aktivistk z divjimi očmi" tudi "drugi ljudje" podpirajo tovrstne pobude. Na mednarodni ravni uravnotežena zastopnost spolov velja za temelj demokracije in je pogosto tudi zavarovana z ustavo. Razumljena je kot pomemben način za izboljšanje kakovosti družbe. Druga taktika je izhajati iz osnov, na katerih so ti sporazumi in pogodbe nastali, torej na sprejetem konceptu človekovih in socialnih pravic ter na naravi današnje demokracije. V demokraciji bi morala biti stališča različnih skupin upoštevana. To prav tako velja v primeru, ko gre za ženske, ki sestavljajo več kot polovico prebivalstva evropskih držav. Ti argumenti so lahko še posebej prepričljivi za sektorje družbenega odločanja, ki so zunaj državnih struktur in se ukvarjajo s temeljnimi vprašanji enakosti v širšem smislu; to so na primer sindikati in nevladne organizacije. Tovrstne organizacije so pogosto sprejele izjave, ki eksplicitno izražajo njihovo zavezo družbeni pravičnosti, vendar na spolno nevtralen način. Aktivisti in aktivistke bi se morali sklicevati na ta načela, argumente za vnašanje vidika spolov v ta področja pa je mogoče najti v sodobni politični teoriji.<sup>1</sup>

## **iv. Kakovost oblikovanja politike**

Če argumenti, ki jih vsebujejo mednarodne zaveze, in moralna in družbena pravičnost niso dovolj prepričljivi, je mogoče oblikovati tretjo skupino argumentov za uravnoteženo zastopnost v procesih sprejemanja odločitev. To je močan dokaz načinov, s katerimi vključevanje spolov izboljša skladnost med javnimi potrebami in javno politiko ter poveča legitimnost politike. Ti argumenti so osredotočeni na razliko, ki jo uravnotežena zastopnost vnese v politiko. Kakovost javne politike, njena učinkovitost in sposobnost so pomembna

---

<sup>1</sup> Oskrbeti bralce in bralke s pregledom tovrstne literature sega prek namenov tega vodnika. Koristno sodobno izhodišče pa je mogoče najti v Squires, Judith 1999 *Gender in Political Theory*, Oxford: Blackwell Publishers.

vprašanja v mnogih evropskih državah. Ta argument pokaže na profit, ki ga prinašata polno sodelovanje in dejanska demokracija.

Z vidika teorije, so ti argumenti samodokazljivi v študijah javne politike. Danes so, zahvaljujoč primerom v državah, kjer so dosegli uravnoteženo zastopanost, teoretični argumenti vse bolj podprti z empiričnimi rezultati. V spolno mešanih skupinah, ki sprejemajo odločitve, se pojavlja nova dinamika, ki lahko vodi k večji sposobnosti reševanja konfliktov. Spolno uravnotežene skupine tudi povečujejo in bogatijo različnost številnih možnih odločitev, ki so posredovane javnostim. Bolj ko so stališča tistih, ki sprejemajo odločitve, različna, bliže so tistim skupinam najširše javnosti, ki jih zadevajo. Aktivistke in aktivisti se lahko sklicujejo na številne študije, ki dokazujejo, kako se zadovoljstvo javnosti z rezultati javne politike in ukrepov povečuje na račun vključitvenega procesa odločanja in predstavnštva.

#### **v. *Nova vprašanja v procesu oblikovanja politik***

In nazadnje, bolj uravnotežena zastopanost spolov v procesih sprejemanja odločitev izboljšuje politiko in demokracijo, ker vodi k uvajanju novih vprašanj in skrbi. To organizacijam omogoča dosegati večjo skladnost s potrebami spreminjajoče se družbe. Družba lahko veliko pridobi, če se v spopadu s kompleksnostjo globalizacije sveta uporabijo ženski talenti. Iz obstoječih študij o povečanju števila žensk v politiki je že razvidno, da prisotnost žensk vodi k novim poudarkom in vprašanjem na javnih agendah. V vse bolj zapletenem globalnem kontekstu lahko postavljanje večjega števila anten na pomembna področja javnosti pomaga tistim, ki sprejemajo odločitve, da se bolje odzivajo na hitre družbene spremembe.

Za vsako skupino argumentov, ki jih aktivisti in aktivistke uporabijo za motiviranje tistih, ki sprejemajo odločitve, da ustvarijo pogoje za večje vključevanje žensk in krepitev njihove vloge v procesih sprejemanja odločitev, je koristno uporabiti primere, ki prepričljivo dokazujejo *dodano vrednost* uravnotežene zastopanosti spolov, in sicer tako moralno, kvalitativno kot zadnje čase tudi kvantitativno. Uspešni agenti za spremembe razvijajo sposobnost "govorjenja jezika moči", s katerim si prizadevajo doseči svoje cilje. Tisti, ki zahtevajo bolj uravnoteženo zastopanost spolov v političnem odločanju, morajo uporabljati besedišče in instrumente tistih, ki sprejemajo odločitve, ko jih prepričujejo, naj postanejo bolj občutljivi do enakosti spolov. Zagovorniki uravnotežene zastopanosti spolov morajo nazorno pokazati, da je bolj verjetno, da bo politika, ki se oblikuje v spolno uravnoteženih skupinah, legitimna, saj bo nastala na podlagi zanesljivih informacij, pridobljenih iz najširšega spektra različnih družbenih skupin. Taka politika bo verjetno imela boljše možnosti za uspeh in bo tudi cenejša. Dobro utemeljeni argumenti so za prepričevanje določenih vrst nosilcev oblasti o pomembnosti stalne zavezanosti doseganju uravnotežene zastopanosti spolov neizogibni.

## 4. Vprašanja, povezana s povečevanjem števila žensk v procesu odločanja

### i. *Različnost okolij: državna raven in sektorska okolja*

Kljub temu, da so ljudje, ki želijo spremeniti zastopanost spolov, oboroženi z argumenti, naletijo pri svojih prizadevanjih na množico ovir. Cena za spreminjanje statusa quo je visoka in tisti, ki ga želijo spremeniti, ne smejo nikoli podcenjevati moči onih, ki spremembe vidijo kot pretnjo ustaljenim razmerjem moči, pa četudi tega ne izražajo na nedvoumen način. Pričakovanje odpora in težav utegne pomagati pri izbiri strategij in ustreznih sredstev izmed širokih možnosti, ki so na razpolago. Prvo dejstvo je najbolj očitno: za rešitev problema zastopanosti spolov v vseh družbah in sektorjih v Evropi ni čudežnega recepta. Vsakokratna izmenjava izkušenj sicer osvetli skupna vprašanja, a prispeva tudi k temu, da se praktiki bolj zavedo posebnih problemov, ki so prisotni v njegovem ali njenem državnem ali sektorskem kontekstu. Ko raziskujemo nove možne pristope, moramo posebej upoštevati specifične elemente, ki glede na kontekst, vodijo k uspehu. Kdorkoli želi narediti korak dalje v doseganju uravnotežene zastopanosti spolov, mora najprej opraviti skrbno analizo situacije. Neka stara modrost pravi, da je kultura, vključno s kulturo organizacij, kot voda za ribo. Le ko se riba znajde na suhem, razume, kaj je zanjo voda (ali kultura). Izmenjava mednarodnih izkušenj lahko aktivistkam in aktivistom pomaga bolje razumeti svoje lastne kulturne vode. Prednost večdržavnega sodelovanja je v tem, da lahko pomaga moškim in ženskam bolje "videti" svoje lastne kulture in probleme, ki se kažejo pri jasno usmerjenih prizadevanjih za spremembo.

Glavni element, ki ga moramo upoštevati, sta *struktura in časovno načrtovanje*: zgodovinsko in strukturno izhodišče. *Pravni okvirji* se občutno razlikujejo. Leta 1999 je Francija spremenila svojo ustavo, da bi dosegla pariteto med moškimi in ženkami. Belgijski zakon predpisuje, da mora na volilnih kandidatnih listih biti ena tretjina žensk. Finski in norveški zakon določata uravnoteženo zastopanost spolov v svetovalnih odborih. Portugalska ustava pravi, da je doseganje enakosti spolov naloga države. Tudi drugi pravni ukrepi, ki sodijo v drugo generacijo zakonodaje za emancipacijo spolov, botrujejo zelo različnim kontekstom glede na državo. Kulturno se tudi sprejemljivost uporabe zakonskih ali strogo predpisanih kvot za doseganje uravnoteženosti osupljivo razlikuje.<sup>1</sup> In nazadnje so za strategije in rezultate politike pomembni tudi postopki v volilnih sistemih.

*Hitrost sprememb* pri doseganju različnih mejnikov na poti k bolj uravnoteženi zastopanosti spolov se osupljivo razlikuje tako med državami kakor med sektorji. Včasih lahko zelo specifičen dogodek, kakršen je demokratizacija režima v primeru Španije ali Portugalske, vodi k napredku v zvezi z nekaterimi vprašanji predstavnštva spolov. Čeprav se zdi, da druge države krepko zaostajajo za tako pogosto opevanimi skandinavskimi državami, ne smemo prezreti dejstva, da je mogoče v skoraj vsaki državi članici Sveta Evrope prepoznati pobude, ki so pripeljale do izboljšanja. To morda pomaga pojasniti sedanje stanje

---

<sup>1</sup> V tem vodniku bomo poleg kvot predvsem predstavili druge strategije, čeprav obstajajo močni argumenti, na podlagi katerih je mogoče verjeti, da je uravnavanje s kvotami najhitrejši način za doseg uravnotežene zastopanosti spolov. Obstaja veliko literature o uporabi kvot za doseganje demokratične zastopanosti družbenih skupin, ki pa presega namen tega vodnika - glej Svet Evrope, 2000; *Positive Action in the Field of Equality between Women and Men: Final Report of the Group of Specialists on Positive Action in the Field of Equality between Women and Men (EG-S-PA)*; Strasbourg: Generalni direktorat Sveta Evrope za človekove pravice, Oddelek za enakost žensk in moških, ki zrcali tradicijo Sveta Evrope pri obravnavi tega vprašanja.

relativnega samozadovoljstva na strani ljudi, ki zasedajo najvišje pozicije oblasti in verjamejo, da uravnotežena zastopanost spolov ni več nikakršen problem.

Nacionalni zgodovinski kontekst ni edini pomemben element, ki zadeva kontekst. Vsak sektor na področju družbenega odločanja ima *specifične sektorske meje in dileme*. Kontekst spreminjanja v sindikatih kovinske industrije je zelo drugačen od konteksta oddelka Rdečega križa za družbeno blaginjo. Spol je le eden od elementov v organizacijski kulturi. Na odnose med spoloma vplivajo še druga razmerja moči in opredelitelna vprašanja. Kot primer lahko pogledamo na uravnoteženo zastopanost spolov v procesu sprejemanja odločitev v vladnih in nevladnih organizacijah, ki delajo z državami v razvoju. Na eni strani, te agencije pogosto izdelajo sofisticirana orodja za testiranje projektov z vidika spolov za druge države, medtem ko se na drugi strani mnoge soočajo z resnimi problemi vertikalne segregacije moči v svojih lastnih organizacijah<sup>1</sup>. S pičlimi finančnimi sredstvi, velikimi pričakovanji in maloštevilnimi predanimi in voljnimi ljudmi je lahko izziv procesa sprejemanja odločitev na podlagi zastopanosti spolov izredno naporno in težko uresničljivo dejanje.

## **ii. Katere stvari v kontekstu utegnejo biti ključni dejavniki za uspeh?**

Ko organizatorji načrtujejo strategijo, morajo opredeliti tiste dejavnike konteksta, ki jih je pri tem treba upoštevati. Resda utegne biti tak seznam dejavnikov neskončen, in res je, da je vsak kontekst v svojem času, kulturi ter družbenem in gospodarskem kontekstu edinstven. Ne glede na to, pa se nekatere skupine vidikov vselej ponavljajo in jih je mogoče na grobo okarakterizirati in vnaprej predvideti.<sup>2</sup>

*a. Politični kontekst:* Politični kontekst vključuje oboje, strukturne in kulturne dejavnike:

- Strukturno se vsaka država razlikuje po tem, kako deluje njen volilni proces. Strategije morajo biti prilagojene zakonskim in institucionalnim danostim. Katera pravila veljajo za imenovanje kandidatke in kandidatov, na kakšne načine je mogoče financirati in promovirati kandidatke in kandidate in kakšne so izbire volilcev in volilk?
- Zagovornicam in zagovornikom uravnotežene zastopanosti so lahko v pomoč konteksti, v katerih so politične stranke z nedvoumnimi zavezami družbeni pravičnosti in imajo enakost spolov celo vključeno v svoje programske dokumente.

---

<sup>1</sup> Izredno koristen je lahko vpogled v napredne prakse v nevladnih organizacijah, ki se ukvarjajo z razvojem svojih strank. O notranjih izzivih, s katerimi se soočajo, se je mogoče poučiti v njihovih publikacijah, ki jih zbira Odbor OECD za podporo razvoju in jih je mogoče najti na spletni strani <http://www.oecd.org/dac/Gender/sourcebook.htm>. Glejte predvsem delo Shalkwyk in Woroniuk, 1997.

<sup>2</sup> Mednarodna raziskovalna mreža o spolih in državi, ki jo vodita Dorothy Stetson in Amy Mazur, je pripravila teoretični okvir za analizo spolov in zadevnih političnih vprašanj, ki dajejo intelektualno strukturo za te kriterije. Glej Mazur, Amy in Dorothy McBride Stetson, urednici, 1995; *Comparative State Feminism*, London: Sage ali Stetson, Dorothy in Amy Mazur, 2000; "Women's Movements and the State: Job-Training Policy in France and the U.S." *Political Research Quarterly* 53:597-623 pa tudi delo Leijenaar (1977) o kontekstu pobud v zvezi z odnosi med spoloma. V pomoč so nam lahko tudi koncepti, razviti v delu Mackay, Fiona in Kate Bilton, 2000; *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities*, *Governance of Scotland Forum*. Edinburgh: Univerza v Edinburghu, ki obravnava razmerje med integracijo načela enakosti spolov in prizadevanji za uravnoteženo zastopanost spolov.

- Katere so demografske značilnosti in kakšna je kultura sedanje elite, ki ima v rokah proces odločanja? Kako odprta je ta elita? V kolikšni meri so ženske že prisotne na pomembnih pozicijah odločanja v politiki in kolikšna je občutljivost tistih, ki imajo v rokah proces sprejemanja odločitev, do vprašanj, povezanih z enakostjo spolov? Ali obstajajo zavezništva v moških elitah?
- Katere druge pobude za spodbujanje enakosti spolov, kot so pozitivni ukrepi ali integracija načela enakosti spolov, so prisotne? Ali obstaja jasna in uradna analiza vzrokov za neuravnoteženo zastopanost spolov ali pa le-te politični akterji ne navajajo kot predmet za obravnavo in je niso analizirali? In kakšna je raven in usmeritev politike za enakost spolov - eksplicitna, analitična?

*b. Upravni kontekst:* Kateri mehanizmi za podporo pobudam za enakost spolov delujejo v javni upravi in vladi ?

- Prisotnost ali odsotnost jasno opredeljenih državnih agencij, pristojnih za politiko enakosti spolov, in specializiran kader, kot je svetovalka/svetovalac za enake možnosti ali urad za ženska vprašanja - kakšno je stanje teh političnih struktur?
- Ali obstaja uradna izjava o enakosti spolov/enakih možnostih žensk in moških na državni ali lokalni ravni, ki jo nadgrajuje upravni "dom" - služba, urad ali oddelki, odgovorni za oblikovanje in izvajanje politike in ukrepov?

*c. Uokvirjanje vprašanj, povezanih s spolom:* Kaj o tem vedo snovalci politike in splošna ter sektorska javnost, kateri so razlogi za neenakost spolov in na kakšen način gledajo na to vprašanje kot na "problem"?<sup>1</sup> Države, v katerih prevladujejo biološke razlage za neenakost spolov, potrebujejo drugačne strategije kot države, v katerih so se oblikovala vprašanja moči in zatiranja ali v katerih je neenakost uokvirjena v vprašanje "patriarhije". "Emancipacija" ni isto kot "enake možnosti". "Problem" je lahko v državah, kjer je veliko strokovno izobraženih žensk in moških na netradicionalnih področjih (kot na primer feminizacija medicine v državah vzhodne Evrope), drugačen kot v državi, kjer je v tehničnih študijskih programih manj kot 10% študentk.

- Ali se na uravnoteženo zastopanost spolov gleda predvsem kot na vprašanje osvobajanja žensk ali emancipacije? Ali je uokvirjena kot boj nasprotnic in nasprotnikov, zaradi česar je odnos med moškimi in ženskami polaren in antagonističen? Ali pa je usmerjena bolj v odnos med spoloma in pozitivne posledice drugačnosti?
- Kakšen je zgodovinski okvir enakosti spolov? Kakšna je bila narava bojev, ki so se dogajali? Kako hitro je prihajalo do sprememb? Ali so se novi odnosi utegnili utrditi, konsolidirati?

*d. Fond potencialnih vodij:* Ljudje so najpomembnejši vir. Kdo so potencialni delavke in delavci ter vodje, kakšne so njihove sposobnosti z vidika časa in drugih virov? Ali obstaja

---

<sup>1</sup> Carol Bacchi prepričljivo piše, da je glavna zadeva v snovanju politike oblast nad opredeljevanjem problema in njegovo konstrukcijo: "Kaj je problem?", je najpomembnejše vprašanje, zato ženske potrebujejo oblast nad opredeljevanjem. Bacchi, Carol Lee, 1999; *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*; London: Sage.

tradicija prostovoljstva in družbene angažiranosti, ki pomagata ustvariti zavezo, ali pa je civilna družba odvisna od plačanih delavk in delavcev?

- Kako sofisticirani so potencialni delavci in delavke z vidika aktivizma za enakost spolov in kako dobro poznajo različne možne pristope? Kakšna je raven izobraževanja in usposabljanja za enakost spolov? Ali so v državi programi ženskih študij ali študij spolov?
- Kakšna je raven usposabljanja na področjih, kjer je treba prevzemati odgovornost? Kakšen je dostop do usposabljanja (prek "vajeništva" ali odprtih programov usposabljanja)?

*e. Raven nasprotovanja enakosti spolov in njegova organiziranost:* Koliko je političnih strank ali skupin, ki odločno nasprotujejo spreminjanju statusa qou glede na uravnoteženo zastopanost spolov v procesih sprejemanja odločitev? Ali je to nasprotovanje dobro organizirano v političnih strankah z neemancipacijskimi programi ali drugačnimi oblikami organiziranosti? Kolikšna je strpnost splošne javnosti do očitnega seksizma ali diskriminacije? Kakšna je izkušnja z nazadovanjem programov za enakost spolov?

Ti dejavniki lahko pomagajo pojasniti različno hitrost napredka pri spreminjanju uravnoteženosti spolov v procesih odločanja. Lahko pa nas tudi obvarujejo pred zaupanjem v eno ali dve "čudežni" rešitvi, ki zadevajo vsa okolja in vse ravni - kakršna je na primer uzakonitev kvot. Takšne rešitve bi morda celo bile učinkovite z vidika kvantitativnih rezultatov, vendar ne bi vodile v prednosti, ki jih je mogoče upravičevati s "poslovnim argumentom" izboljšanja snovanja politik in ukrepov. "Botre kvot" bi morda iztirilo nazadovanje in dolgoročno brezpogojna vera o biološki nesposobnosti, zaradi česar bi bila njihova učinkovita aktivnost občutno ovirana.

### **3. Kaj navdihuje?: izbiranje v obilju izbir**

Zgornja razprava bi morala jasno potrditi, da ni "najboljšega" načina za izboljšanje zastopanosti spolov v družbi. Odvisno od sektorja in države je lahko dober primer iz enega okolja usoden za drugo okolje. In vendar to ne pomeni, da izmenjava izkušenj ni potrebna. Ta knjižica osvetljuje nekatere primere, ki bi lahko veljali za "bistroumne"<sup>1</sup> prakse. Imajo eno ali več značilnosti, ki veljajo za dovolj privlačne, da bi lahko navdihnile tudi druge. Izbrani so bili ob upoštevanju ekonomskih meril, izvirnosti in uspeha. Predvsem smo iskali strategije, ki z vidika potrebnih virov, niso bile prezahtevne. Seveda je utopično misliti, da je mogoče v velikih okoljih kakšen večji projekt realizirati brez stroškov. Dejansko smo pri svojem delu videli, da lahko zunanja pomoč neke mednarodne organizacije, kot je Mednarodna organizacija dela, Program Združenih narodov za razvoj ali Evropska unija, v državah z omejenimi sredstvi in viri odloča o pomembni razliki med uspehom in porazom.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ta koncept izvira iz dela Bardach, Eugene, 2000; *A Practical guide to Policy Analysis*. London: Chatham House, str. 71.

<sup>2</sup> Z metodološke presoje je pri tem pomembno dejstvo, da postanejo mednarodno financirani projekti bolj znani in opaženi kot državni. Naša začetna ambicija je bila identificirati predvsem projekte, ki so jih izvedle lokalne državne agencije. Vendar je kmalu postalo očitno, da so bili projekti, ki so za državne informatorje veljali za "dobre", predvsem v srednji in vzhodni Evropi, pogosto sofinancirani s strani MOD, OZN ali EU. Evropska unija in Organizacija združenih narodov sta tudi zelo dejavno dokumentirali "dobre prakse", posebej na področju iniciativ na trgu dela (Evropska komisija 2000) in integracije načela enakosti spolov (OZN: <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/>). In končno smo, ko je šlo za projekte v sindikatih in nevladnem sektorju, pogosto izbrali projekte, izvedene z mednarodnim sodelovanjem.



Seveda je eden izmed najpomembnejših virov kritična masa spremembam zavezanih ljudi na vseh ravneh. Brez nje ne bo zadoščal noben še tako velik zunanji finančni prispevek. Izkušnje iz preteklosti kažejo, da najbolj izvirni projekti prihajajo iz majhnih družbenih skupin z malo viri, vendar z velikim socialnim kapitalom z vidika stikov in solidarnosti.<sup>1</sup> V teh primerih morda "bistroumna" praksa ni vselej "najboljša", a je morda taka, da jo je mogoče preprosto prenesti in uporabiti znotraj istega sektorja. Lahko pa je tudi taka, da spodbudi bolj splošen navdih. Posebej so zanimive iniciative, ki so z ekonomskega vidika na ravni truda in delujejo skladno z nekakšno teorijo brezplačnega kosila. Na primer, če vlada že izvaja informativno kampanjo za nov volilni sistem, je mogoče projekte za spodbujanje uravnotežene zastopanosti kandidatov in kandidatov (volilnih izbir) z malo stroški povezati s to kampanjo. Seveda pa je skladno s tem, kako zlahka neko pobudo kombiniramo z drugimi cilji, tudi prag, ki ga je mogoče doseči, nižji. Čeprav se danes v informacijski družbi vesti hitro starajo, smo vseeno gledali na izvirnost projekta. In nazadnje je bil naš namen najti projekte, ki so jih informatorji ocenjevali za "uspešne".

Najboljši način za znanstveni izbor zanimivih praks bi bil, če bi opravili popoln pregled v vseh državah. Vendar je pregled vsakega ukrepa, ki so ga izvedli v državah članicah Sveta Evrope, da bi izboljšali uravnoteženo zastopanost spolov v procesih sprejemanja odločitev, občutno presegal namen našega projekta. Že doslej je večina mednarodnih organizacij zbirala dobre izkušnje na različnih področjih in za različne namene in Svet Evrope pri tem ni izjema. Vodilni odbor za enakost žensk in moških in ekspertne skupine, ki jih je ta odbor ustanavljal, so opravile preglede in vzpostavile stike s članicami in člani odbora, da bi spoznali strategije in projekte na različnih področjih politike za enakost spolov in da bi si jih strokovnjakinje, strokovnjaki, države članice in seveda Svet Evrope lahko izmenjali. Nedavno je nastal pregled, ki osvetljuje uporabne prakse na področju pozitivnih ukrepov (2000) in integracije načela enakosti spolov (1998). S tovrstnimi raziskovanji in z aktivnostmi vodilnega odbora so bili zbrani številni primeri, ki so posebej primerni za področje ženske v procesih sprejemanja odločitev. Izhodišče za izbor projektov, ki jih predstavljamo v tem vodniku, je bilo gradivo, ki je že bilo posredovano Direktoratu za človekove pravice.

Po nasvetu strokovnjakinj in strokovnjakov v Svetu Evrope smo številne projekte natančneje preučili in ponovno kontaktirali veliko strokovnjakinj in strokovnjakov<sup>2</sup>, povezanih s projekti za spodbujanje enakosti spolov, da smo dopolnili in posodobili podatke o projektih v njihovih državah. Posebej smo se usmerili v projekte, ki so bili že znani v enem ali drugem sektorju, čeprav smo tudi upali, da bomo odkrili druge nove dosežke. Informatorke in informatorje smo z elektronsko pošto ali po telefonu zaprosili, da nam predlagajo projekt ali največ dva iz svojih držav, ki so bili izvedeni na področjih delovanja političnih strank, vlad, sindikatov ali drugih nevladnih organizacij. Predlagan projekta ali projekta naj bi bila po njihovi oceni res vredna omembe bodisi zaradi uspeha ali zaradi njihove prenosljive izvirnosti. Prejete predloge smo v tistih primerih, ko je to bilo mogoče, nadgradili s podatki, pridobljenimi prek intervjujev z informatorkami, informatorji ali aktivistkami in aktivisti, ki so v njih neposredno sodelovali.

---

<sup>1</sup> Moč nekaj posameznic/posameznikov za spreminjanje družbe je dobro upodobljena v Gladwell, Malcolm, 2000; *The Tipping Point: How little things can make a big difference*, London: Little Brown and Company.

<sup>2</sup> Seznam strokovnjakov in strokovnjakinj, ki so sodelovali v tem projektu je v dodatku. V njem so v obliki pregleda tudi vprašanja, ki so bila informatorkam, ki smo jih identificirali v sodelovanju z Vodilnim odborom za enakost žensk in moških, poslana z elektronsko pošto. Razpošiljanje vprašalnika in intervjuvanje sta bila končana septembra in oktobra 2000.

Pestrost in količina aktivnosti je na nas naredila resnično močan vtis. Naš izbor, ki je pravzaprav zelo skromen, naj bil služil kot izhodišče. Nekateri projekti iz našega izbora so morda med strokovnjakinjami in strokovnjaki za enakost spolov v zahodni Evropi dobro poznani, toda namen te knjižice je, da bi vest o njih dosegla tudi javnosti zunaj tega kroga. Celo kadar je "ideja" projekta dobro poznana, so morda podrobnosti o tem, kaj je bilo dejansko narejenega, nejasne ali pa jih marsikdo sploh ne pozna.

V idealnem svetu bi imeli ogromno spletno stran, na kateri bi vse države objavljale svoje uspešne projekte v standardizirani obliki, ki bi bila dosegljiva in razumljiva vsem. V prihodnosti bo to morda uresničljivo in tako bomo dobili način, ki bo omogočil najboljšo izmenjavo izkušenj. Ta projekt in skromno raziskovanje, ki je njegova podlaga, sta, vsaj upamo, korak v smeri nadaljnjega povezovanja in ustvarjanja mreže, v kateri bodo aktivistke in aktivisti ter zainteresirane organizacije lahko vzpostavili neposreden medsebojen stik.

Med merili za izbiro projektov je bil pomemben kriterij drugačnost. Pregledali smo iniciative iz veliko različnih držav, ki imajo različno tradicijo enakosti spolov, na petih sektorjih družbenega odločanja. Zadrega, s katero smo se soočili, je bila ta, da imajo nekateri sektorji družbenega odločanja, kot na primer politične stranke, veliko več pobud od drugih. Podobno je v bogatejših državah v severni Evropi na voljo več takoj dosegljivih podatkov kakor v drugih evropskih regijah. Zaradi časovne omejitve nam je bilo lažje vključiti tiste primere, ki so bili bolj in celoviteje dokumentirani.<sup>1</sup> Drugo merilo za vključitev v to različico vodnika je bila popolnost opisa, ki nam je bila dosegljiva. V prizadevanju, da bi dobili podatke o številnih projektih, nam zaradi premalo časa ni vselej uspelo pridobiti dovolj podatkov za popolno praktično predstavitev.

Zadnji element, ki je vplival na izbor, je bil poskus zbrati čim bolj različne iniciative. Na splošno lahko pobude razdelimo v različne vrste skupin.<sup>2</sup>

- Najbolj ambiciozne so tiste, ki so usmerjene v strukturne pogoje. Te zagovarjajo zakonske spremembe, spremembe v postopkih volitev in izbire ter direktive, ki lahko vključujejo kvote ali druge vrste pozitivnih akcij in obvezne pragove za večji delež žensk.<sup>3</sup>
- Druga vrsta pobud je usmerjena v spreminjanje kulturne sprejemljivosti uravnotežene zastopanosti v odločanju prek kampanj za osveščanje, usmerjenih v različne javnosti.
- Tretja vrsta programa je usmerjena v povečanje učinkovitosti prehoda novih kandidat in kandidatov na pozicije oblasti. Te pobude vključujejo prizadevanja za povečanje fondov kandidat in kandidatov z usposabljanjem in izdelavo podatkovnih baz. Te lahko

---

<sup>1</sup> Dobro se zavedamo dejstva, da v tej različici vodnika večina primerov prihaja iz skandinavskih držav, in zanj bi se radi opravičili. To ni poštena upodobitev dejanske situacije, je pa posledica časovnih omejitev projekta. Upamo, da bodo različice, ki bodo nastajale v prihodnosti, vključevale več primerov iz srednje in vzhodne Evrope.

<sup>2</sup> Leijenaar (1997) je pripravila mojstrsko tipologijo strategij za vlade in politične stranke na področju sprejemanja odločitev in jih razdelila v strategije, ki obravnavajo individualne in institucionalne ovire, ter v tiste, ki zadevajo postopek novačenja, izbire in izvolitve. Njeno analizo razširjamo zato, da vključimo tudi iniciative, namenjene izboljšanju delovne kulture za ženske, vključene v procese sprejemanja odločitev, in posledično povečanju njihovega obdržanja teh pozicij.

<sup>3</sup> Velja omeniti, da so izkušnje s kvotami in pozitivnimi ukrepi v literaturi že dobro dokumentirane, vključno v poročilu Sveta Evrope o pozitivnih akcijah na področju enakosti žensk in moških, EG-S-PA (2000)7.

obravnavajo kulturo organizacij in razvijejo strategije, ki bi spolno uravnoteženim skupinam omogočile, da delajo skupaj na boljši način.

Primeri v tej knjižici so urejeni po sektorjih družbenega odločanja in ne po državah ali vrsti iniciative. Pogoji v sektorju so lahko še posebej pomembni pri snovanju temeljnih pravil o tem, kaj je mogoče doseči z vidika iniciativ in kontekstov mednarodnega sodelovanja. Uvod v vsak sektor na kratko prikaže nekatere stvari, ki so posebej pomembne, ko razvijamo projekt ali akcijo. Kjer je mogoče, opozarjamo na večje študije, ki lahko oskrbijo nadaljnji navdih za spremembe v organizacijah v zadevnem sektorju. V primerih, ko smo imeli na voljo podatke, pridobljene z intervjujem, smo poskušali spodbuditi ženske in moške, da so svoje iniciative komentirali s svojimi besedami. Za izbrane primere predstavljamo kratek opis okolja, opišemo kaj se je dejansko dogajalo v posamičnem primeru, in dajemo podatke o trajanju projekta in njegovem financiranju, podamo oceno uspešnosti projekta in podatke o kontaktnih osebah ter dodatni dokumentaciji, ki je morda na voljo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Povprašali smo tudi o ovirah, ki so stale na poti izvajanju projekta, a smo ugotovili, da bi za analizo upora in taktik za razorožitev nasprotnikov potrebovali obsežnejši proces intervjuvanja. Ta problem bi morali obravnavati v prihodnjih raziskavah, prav tako pa bi morali identificirati kritične dejavnike uspeha, ki so potrebni za kopiranje ali ponovitev neke akcije.

## D. Doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v političnih strankah

Zastopanost žensk v političnih strankah se je v Evropi od leta 1970 občutno spremenila.<sup>1</sup> Politične stranke, v katerih se rekrutirajo kandidati in kandidatke za politične funkcije, so odigrale ključno vlogo pri tem spreminjanju. V mnogih državah so povečanju števila izvoljenih žensk botrovale spremembe znotraj samih političnih strank.<sup>2</sup> Stranke so ponovno razmislile o obnašanju v zvezi z raznolikostjo v politiki. Prišlo je tudi do razprave o novih načinih definiranja demokracije, usmerjene v boljši koncept vključujoče zastopanosti.

Da so politične stranke neizogibne za doseganje sprememb v zastopanosti žensk in moških in doseganju uravnotežene zastopanosti je najbolj vidno v tistih državah, ki so vsilile spremembe v zastopanosti izvoljenih politikov in politikark z zakonitvijo kvot. V zvezi s tem analitiki omenjajo, kako težko je uravnoteženo zastopnost vpeljati v same politične organizacije, kar je ena izmed najbolj čvrstih ovir za povečanje števila predlaganih in kasneje izvoljenih žensk<sup>3</sup>, zato so bile oblasti prisiljene uporabiti strožje ukrepe. Opravljena je bila večja evropska raziskava o povečanju politične zastopanosti žensk v evropskih državah. V obeh projektih in v raziskavi je prikaz situacije znotraj političnih strank zelo skromen<sup>4</sup>, morda zaradi oteženega dostopa do notranjih posvetov in presoj.

Politične stranke so za nas zanimive na dva načina. Prvič, imajo ključno vlogo v rekrutiranju in usposabljanju žensk za pozicije odločanja. Konec koncev prav one prek izbora in promocije uravnotežene zastopanosti žensk na kandidatnih listah pomagajo ženskam, da so izvoljene. Za izvolitev in kasnejše dobro opravljanje javne funkcije je neizogibna intelektualna, emocionalna in finančna podpora stranke. Drugič, preučiti je treba same politične stranke kot organizacije. Do kolikšne mere jim je uspelo doseči demokratično zastopnost spolov, ki so jo morda spodbujale in promovirale v širši javnosti z ravnanji v svoji lastni »hiši«? Ali so strankini organi odločanja, kot je na primer izvršilni odbor, uravnoteženi z vidika zastopanosti spolov? Do kolikšne mere so ženski interesi integrirani v strankino politiko in programske dokumente?

---

<sup>1</sup> Podatek o povečanju deleža žensk v političnem odločanju v državah članicah Evropske unije je na voljo na spletni strani Frauen Computer Zentrum Berlin <http://www.db-decision.de/>. Tudi Interparlamentarna unija (<http://www.ipu.org/>) je opravila pomembno delo glede dokumentiranja in razpošiljanja podatkov o koristnih strategijah za pospešitev ustvarjanja uravnotežene zastopanosti žensk in moških v parlamentih, zato teh primerov nismo vključili v ta vodnik. Pomembne so tudi druge interaktivne spletne strani, vključno s spletno stranjo Evropske mreže izvoljenih žensk na lokalni in regionalni ravni (European Network of Women Elected Representatives of Local and Regional Authorities <http://www.ccre.org/women/index.html>). Tistim, ki znate nizozemščino in francoščino, priporočamo tudi belgijsko interaktivno spletno stran, ki vključuje »Dosje o ženskah in politiki« (<http://www.amazone.be>).

<sup>2</sup> Obstajajo številni dobro dokumentirani primeri, vključno z zgodnjimi spremembami na Norveškem, izkušnjami Zelenih v Nemčiji in Delavske stranke v Združenem kraljestvu ali na Škotskem, če omenimo le najboljše dokumentirane primere.

<sup>3</sup> Evropska ekspertne mreža žensk v odločanju, 1994 »Participation of Women in four Political Groups in the European Parliament«, Bruselj: Oddelek Evropske komisije za enake možnosti.

<sup>4</sup> Lovenduski, Joni in Susan Stephenson »Women in Decision-Making: Report on Existing Research in the European Union«, Zaposlovanje in socialne zadeve, Evropska komisija, Luksemburg, Služba za uradne publikacije 1999:14.

Medtem ko vedno več evropskih strank trdi, da je njihovo članstvo uravnoteženo z vidika zastopanosti spolov<sup>1</sup>, zgornje hierarhične ravni v stranki le redko zrcalijo tako zastopanost. Ženske so vitalna sila za pridobivanje podpore in v kampanjah, a za kulisami le redko zasedajo ključne strankine pozicije. In res širom po svetu manj kot 11% žensk predseduje strankam.<sup>2</sup>

## **2. Kaj so posebnosti političnih strank kot konteksta?**

### ***i. Ideologija***

Kontekst politične stranke je »politični«. Vprašanja v zvezi s spoloma morajo biti povezana s strankino ideološko platformo (političnim programom). Stranke, katerih cilj je povečati svoboščine posameznika/posameznice, utegnejo biti manj naklonjene uporabi strategij, ki vključujejo kvote, in so bolj nagnjene k uporabi tehnik izobraževanja in usposabljanja. Stranke, usmerjene v kolektivno solidarnost, potrebujejo argumente, povezane z jasnimi prikazi, kako se uravnoteženost spolov veže na kolektivno pravičnost.

### ***ii. Položaj žensk***

Tako kot v večini prostovoljnih organizacij v civilni družbi, tudi aktivnost v političnih strankah terja pomembno investiranje časa. Klasična ovira za ženske je kombinacija tradicionalne vloge spolov v gospodinjstvu in ur, ob katerih se začnajo srečanja po končanem normalnem delavniku. Ta vrsta potrebne razpoložljivosti je pravi izziv za vse državljane in državljanke, ki imajo tudi družinske obveznosti, vendar je to v večini evropskih držav še posebej povezano z nalogami žensk.

Druga vrsta ovire je povezana z zgodovino političnega aktivizma. Mnoge politične stranke so izšle iz socialnih bojev, ki so se odvijali v moškem kontekstu (na primer industrijski boj). Ženske, ki niso imele volilne pravice, so zgodovinsko gledano imele manjšo vlogo in prav to jim je dodelilo prostor v zadnji vrsti.

### ***iii. Strankina kultura glede enakosti spolov***

Kadar politične stranke izvedejo analize enakosti spolov in se vprašajo, »zakaj je tako malo žensk?« in kadar anketarji političarke vprašajo, s katerimi ovirami in problemi se srečujejo pri delu v stranki, se na površju pokažejo vprašanja kulture enakosti spolov.<sup>3</sup> Vsaka stranka ima svojo lastno kulturo glede enakosti spolov. V političnem spektru sta moškost in ženskost oblikovana skladno s strankino zgodovino in ideologijo. Krščanska stranka morda za idealnega predstavnika/predstavnico išče »tradicionalno družinsko osebo«. Za moškega kandidata bi to bil »dober hranilec«. Ženska kandidatka pa bi si svojo možnost ustvarila s streženjem kave in s tem, da je, prav nič slučajno, »dobra mati«. Ideal socialistične stranke

---

<sup>1</sup> Evropska ekspertna mreža žensk, vključenih v odločanje, 1994: »Participation of Women in four Political Groups in the European Parliament«, Bruselj: Oddelek Evropske komisije za enake možnosti.

<sup>2</sup> Shvedova, Nadezdha, 1998: Obstacles to Women in Parliament. v *Women in Parliament: Beyond Numbers*, uredila Azza Karam. Stockholm, Mednarodni inštitut za demokracijo in pomoč pri volitvah, str. 24.

<sup>3</sup> Dve tretjini tistih, ki so odgovorili na anketo Interparlamentarne unije, je menilo, da strankine strukture niso prijazne do žensk, čeprav so mnogi tudi pozitivno ocenili svojo lastno stranko. 50% jih je čutilo, da so politične stranke nekako nenaklonjene vključevanju žensk. Za tako ravnanje so navajali argument, da »formalna vključitev žensk ni vselej tudi jamstvo za enako politično partnerstvo«. Warin, Marilyn, Gaye Greenwood in Christine Pintat, 2000; *Politics; Women's Insights*. Ženeva: Interparlamentarna unija, str. 55.

utegne biti »sindikalni aktivist iz težke industrije, ki je tudi dober govorec«, medtem ko bi za žensko stran idela morda bil mlada, militantna ženska lepega videza, ki postavlja razred pred družbeno vlogo spolov, pred oboje pa seveda kolektivnost. Vsaka stranka si ustvari svoj lasten idealen tip in tovrstne stereotipne konstrukcije se ponavadi kažejo v vsakdanjem delu politične organiziranosti.

Kultura se potem zrcali v različnih socialnih mrežah (spolno mešanih ali segregiranih) in okoljih, kjer se izvaja delo. To je lahko v lokalnih, vrhunskih restavracijah, pisarnah in mestnih središčih, delovnih mestih ali v ljudskih kuhinjah in cerkvenih poslopjih. Vsako prostor ima svojo lastno spolno kodo. Kultura se zrcali tudi v modelih pričakovanega obnašanja, pri čemer velja en standard za ženske in drugi za moške.

Če je strankina kultura eden glavnih razlogov za oteženo izboljšanje razmerja v zastopanosti spolov v strankinih strukturah odločanja, potem se soočamo s problemom, ki mu je izredno težko kljubovati. Spremeniti kulturo v organizacijah je ena izmed najtežjih sprememb in da bi jo dosegli, so potrebna dolgotrajna in ekstenzivna prizadevanja.<sup>1</sup> Še več, ker je kultura srž problema, je treba uporabiti različne taktike, vključno s humorjem. Strankini kolegi si delijo številne skupne vrednote. Pametne strategije lahko to dejstvo uporabijo pri sramotanju nekaterih praks, ki ženske in moške postavljajo v konkretne kulturne oklepe.

#### **iv.     *Odpor***

Kulturna sprememba je razdiralna in pogosto ima neenake posledice. Nekateri akterji se ji upirajo, drugi želijo stvari spreminjati hitreje, medtem ko lahko tisti, ki se jim zdi, da bodo izgubili svoje vire, dejansko spodkopavajo prizadevanja za spremembo. To nam razloži, zakaj je kljubovanje enakosti spolov v lokalnih strankah lahko občutnejše kot na državni ravni. Na mikro ravni so izgube in uničena upanja zelo osebni. Premagati odpor s tehnikami, ki ustvarjajo zavezništva, je glavna značilnost uspešnih prizadevanja za spremembo, a zelo težko uresničljiva. Kolegi in tovariši se morda sami niti ne zavedajo, da se upirajo spremembi. Ovire na poti ustvarjanja uravnotežene zastopanosti spolov se lahko pojavijo ne da bi se odpor ali nazadovanje zavestno izrazila. Dlje ko se stankini kolegi poznajo, bolj verjetno je, da so usvojili spolno obarvane vzorce vlog in interakcije. Spremeniti te ustaljene vzorce je lahko osebno boleče in je lahko videti kot razdiralno za strankin duh in solidarnost.<sup>2</sup> Ženske in moški potrebujejo tehnike za odpravo tega praznega teka, ki ustvarjajo nova prijateljstva in članicam in članom pomagajo spoznati, da lahko boljša kultura glede enakosti spolov vodi k volilni zmagi in več pozicijam za vse njih.

#### **v.     *Tempiranje***

Vsemu navkljub pa je vendarle res, da na nobenem drugem področju družbenega odločanja v Evropi ni bil dosežen tolikšen napredek v prizadevanjih za izboljšanje položaja žensk v procesu odločanja kot prav na področju politike. To je sektor, ki se s tem vprašanjem najdlje ukvarja. Ukvarjanje z vprašanjem zastopanosti žensk v politiki se je v Evropi začelo povečevati na začetku drugega vala feminizma, ko so začele nastajati nove vrste ženskih

---

<sup>1</sup> Alvesson, Mats in Yvonne Due Billing, 1997; *Understanding Gender and Organisations*. London: Sage, in Gherardi, Silvia, 1995; *Gender Symbolism and Organisational Cultures*. London: Sage.

<sup>2</sup> Cockburn, Cynthia, 1991; *In the way of women: men's resistance to sex equality in organisations*. Basingstoke: Macmillan Education in Benokraitis, A., 1997; *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change*. London: Sage nas oskrbita z živimi upodobitvami zavestnih in nezavednih obrazov odpora uravnoteženi zastopanosti spolov.

organizacij v strankah. Te skupine so v svoji stranki videle nasprotnika, zato so lobirale za notranjo regulacijo, ki bi izboljšala zastopanost žensk, vključno s pozitivnimi akcijami in spremembami volilnih sistemov. Nove politične konstelacije, ki so izšle iz novih družbenih gibanj, kot so stranke zelenih, so prav tako prisilile tradicionalne stranke (zahvaljujoč volilnemu uspehu), da so se začele ukvarjati z vprašanji spolov.

#### **vi. *Financiranje***

Glede na to, da je demokratična zastopanost pogosto cilj državne politike, so bile politične stranke favorizirani prejemniki finančnih sredstev za izvedbo projektov za uravnoteženo zastopanost spolov. V nekaterih državah pa so stranke nasploh financirane s strani države in lahko sredstva za tovrstne projekte dobijo tudi v okviru tega splošnega proračunskega denarja. V Franciji se na primer državna finančna sredstva uporabljajo za sofinanciranje strank, vendar s pogojem, da se vsaj osmina sredstev nameni za aktivnosti žensk. Tako stranke za razliko od drugih družbenih organizacij za razvoj programov za uravnoteženo zastopanost žensk in moških niso vedno odvisne zgolj od lastnih finančnih virov.

#### **vii. *Bistroumne prakse***

Še ena posebna značilnost političnih strank je ta, da so stranke v položaju, ki jim omogoča preprost dostop do informacij o bistroumni praksi, ki so jih uporabili drugod. Okrepljen proces evropske integracije je med evropskimi strankami občutno okrepil »internacionalizem«. Parlamentarne frakcije Evropske unije so delovale v medsebojnih odnosih z mednarodnimi federacijami strank in tako ustvarjale vse večjo sinhronizacijo taktik in formulacij med evropskimi formacijami strank.<sup>1</sup> Ženske organizacije v takšnih federacijah so hitro izrabile to prednost in primerjale svoje izkušnje ter s svojimi sestrskimi skupinami razvijale vzporedne strategije, s katerimi so poskušale spremeniti strukturo svoje lastne stranke. Razmeroma edinstvena značilnost tovrstnega dela je bila tendenca, da so ženske v strankinih okoljih ustanovljale skupine za zvezo, in sicer tako v predstavniških telesih (Mreža parlamentarnih odborov za enake možnosti žensk in moških držav članic Evropske unije in Evropskega parlamenta /N.C.E.O./, ki je bila ustanovljena 1997) kot v mednarodnih telesih (Mednarodna parlamentarna unija, Svet evropskih občin in regij). To vodi v okrepljen način povezovanja v mreže in izmenjavo pozitivnih zamisli. Prek strankarskih pobud se izvaja pritisk na posamične stranke, da se uskladijo z »splošno politično prakso«. Lep primer takšnega oplajanja je bil prevod knjižice o politični učinkovitosti, ki je nastala na podlagi izkušenj norveških in švedskih socialnih demokratov (glej v nadaljevanju: Knjiga o moči).

## **2. Izbrani primeri: politika**

Spričo skoraj 30-letnih izkušenj, povezanih z razvojem uspešnih strategij za izboljšanje politične zastopanosti, je izbrati nekaj izjemnih primerov izredno težka naloga. Strategije za izboljšanje položaja žensk v političnih strankah vključujejo:

- neposredna prizadevanja v okviru rekrutacije

---

<sup>1</sup> Glej na primer Hix, Simon in C. Lord, 1997; *Political Parties in the European Union*. London: Macmillan.

- osveščevalne kampanje, usmerjene v svojo notranjo publiko
- osveščanje v stranki
- izdelavo podatkovnih baz o potencialnih nosilcih političnih funkcij
- izobraževanje političnih aktivistov in aktivistk o enakosti spolov in za krepitev njihovih političnih veščin
- količinsko opredeljene cilje za izboljšanje (bodisi kot stroge kvote ali mehkeje opredeljene namere doseganja nekega praga).

Včasih akterji niso same politične stranke, temveč vlade ali konzorciji ženskih strankarskih skupin, ki si prizadevajo okrepiti zavest političnih akterjev v strankah in zavest splošne javnosti.

V tem poročilu obravnavamo dve vrsti aktivnosti. Prvič, aktivnosti različno sestavljenih političnih skupin, namenjene povečanju deleža na javne funkcije izvoljenih žensk. Le-te se izvajajo kot izvirne osveščevalne akcije. In drugič, aktivnosti posamičnih strank, usmerjenih v lastno notranjo kulturo. Prav zato je število primerov, ki so predstavljeni v tem poglavju, nekoliko večje od primerov v drugih poglavjih.

#### *i. Portugalska: paritetni parlament*

*Ženske podpirajo pol neba: Kaj če bi napolnile pol parlamenta?*

Kako izgleda pariteta? Politiki in političarke iz vseh portugalskih političnih strank so zasedli sedeže v parlamentu, in sicer 50 odstotkov moških in 50 odstotkov žensk. S tem dejanjem so hoteli ustvariti verno in vplivno podobo uravnovešenosti spolov. V letu 1994 je ta dogodek postavil pariteto na politični dnevni red. Zahvaljujoč paritetnemu parlamentu je pojem "paritetna demokracija" vstopil v slovar portugalskih ustvarjalcev političnega mnenja. Paritetni parlament je modra zamisel, kako uporabiti strankarski aktivizem za izvajanje pozitivnega pritiska na same stranke, da priznajo svoje ženske kandidatke kot potencialne članice parlamenta.

Portugalska ustava nalaga državi, da z ustreznimi aktivnostmi zagotovi enakost spolov, vendar je pot do paritete še dolga. Prikazati, kako pariteta zadeva demokracijo, je bilo eno od poslanstev paritetnega parlamenta. To je bila pobuda treh portugalskih članic Evropskega parlamenta. 115 političark je povabilo 115 moških kolegov na sestanek. Vsi udeleženci in udeleženke tega enodnevnega zasedanja parlamenta so bili v preteklosti ali tedaj na voljenih pozicijah. Med zasedanjem so razpravljali o naravi demokracije, o vlogi žensk na Portugalskem, državljanstvu in pariteti. O dogodku so poročali številni mediji. Videti je, da je vpliv tega primera, tega enodnevnega dogodka, presegel dan, ko se je to pripetilo, zato je mogoče ta primer uvrstiti med bistroumne prakse. Z razmeroma majhnimi sredstvi<sup>1</sup> je bil dosežen zelo velik vpliv.

---

<sup>1</sup> Pobudo je delno financirala Evropska komisija, preostanek pa je bil sofinanciran kot del osveščevalne kampanje pred volitvami v Evropski parlament v 1993-94.



Najširši javnosti je medijska privlačnost tega primera ponudila vizualni primer tega, kar pravzaprav je uravnotežena zastopanost spolov. Različne politične stranke so bile prisiljene izkazati se s spolno uravnoteženim predvolilnim seznamom kandidat in kandidatov za parlament. To je pomenilo, da so bile moške zavezniške skupine na visoki ravni mobilizirane za zagovarjanje načela uravnotežene zastopanosti spolov. Četudi je šlo zgolj za en dan, je splošna javnost lahko uvidela, da ne gre izključno za "žensko vprašanje", temveč za državljansko vprašanje, namenjeno izboljšanju demokracije nasploh.

Ta portugalski primer je takšen, da bi ga bilo mogoče uporabiti v večini evropskih držav. Danes obstajajo nazorni prikazi, kako je videti resnična parlamentarna pariteta. V skandinavskih parlamentih in v regionalnih parlamentih Nemčije, Škotske ali Walesa<sup>1</sup> je skoraj 50-odstotna zastopanost žensk. S francosko ustavno spremembo in z na sprejetje pripravljenimi spremembami na Portugalskem bomo kmalu imeli na voljo še več primerov. Kakorkoli že, v 43 državah članicah Sveta Evrope ženske v povprečju zasedajo le 16%<sup>2</sup> vseh sedežev v parlamentu. Situacija je sicer od države do države zelo različna, vendar bi tam, kjer je zastopanost ženska nižja od 20%, utegnil biti paritetni parlament dobra zamisel.

Vir: Isabel Romao, portugalska ekspertka v Svetu Evrope. Kontaktna oseba za dodatne informacije: Ana Coucello: [acoucello@ip.pt](mailto:acoucello@ip.pt)

## **ii. Islandija: Skupno prizadevanje strank: petletna večstrankarska osveščevalna kampanja - 1997-2002**

Ko predsednik vlade postane fant s posterja, ki z dobršno mero humorja potrjuje, da ženske lahko probleme obravnavajo z drugačnih zornih kotov in da bi zato moški politiki morali poskusiti obuti "ženske čevlje", dobimo kampanjo osveščanja, ki se res razlikuje od ostalih. Pomemben del vsakršnega uspešnega družbenega gibanja vključuje zavezništva, ki imajo moč vplivati na izbor kandidat in kandidatov. Eden izmed posebnih elementov ženske politične agitacije je bil uporaba humorja za zbujanje pozornosti in podiranje ovir. Kampanja v Islandiji blesti po kar nekaj kakovostnih elementih: je humorna, vključuje moške in ženske, ki zasedajo politične funkcije in prihajajo iz različnih strankarskih ravni, in je del dolgoročne strategije spreminjanja kulture.

Osveščevalne kampanje so strategija z najdaljšo zgodovino in so bile uporabljane v vseh sektorjih sprejemanja odločitev. Večina držav ima izkušnje z osveščevalnimi kampanjami, usmerjenimi bodisi v notranjo organiziranost strank in/ali v splošno javnost. Sponzorirajo jih lahko javne oblasti, ženske koalicije in organizacije ali strankarske koalicije. Primerov je nešteto, vloga kampanj za spodbujanje volilnega telesa, da se odloči za uravnoteženo zastopanost spolov, pa velja za zelo pomembno.<sup>3</sup>

V Islandiji je pobudo za kampanjo dal Althingi (parlament), ki je naložil vladi, da imenuje odbor, ki bo vključeval različne politične stranke, urad za enakost spolov in

---

<sup>1</sup> Začetek ustvarjanja škotskega parlamenta je zelo informativen, saj so si ženske aktivistke iz različnih organizacij z zelo odmevno kampanjo prizadevale za ustanovitev novega parlamenta na temelju paritete. Glej Alice Brown, 1998; "Deepening Democracy: Women and the Scottish Parliament", *Regional and Federal Studies* 8.

<sup>2</sup> Podatek velja za april 2001.

<sup>3</sup> Norveška je zaznala, da je v letih, ko ni bilo kampanje "Volite ženske", dajanje glasu ženskam nazadovalo. Podobne izkušnje so zabeležili tudi v Belgiji (Carton 1998).

združenje za pravice žensk. Pobuda, ki jo predstavljamo v tej knjižici, je torej pobuda različnih sektorjev. Pomembno je, da je bila zamišljena kot dolgoročno prizadevanje, ki ga je v prvem letu dobro finančno podprla vlada - 5 milijonov ISK. V kampanjo so se vključile vse politične stranke, spodbudila pa je tudi ženske skupine iz različnih političnih strank, da so se vanjo vključile in družno sodelovale.

Projekt se je posebej ukvarjal z mobilizacijo najvišjih oblasti, da bodo stale za akcijo, namenjeno povečanju deleža žensk v politiki, ki izraža enega izmed interesov naroda. Na oglasih so upodobljeni oboji, ženske in moški, ki z nasmehom izzivajo stereotipe in kažejo na to, da se vodilnim predstavnikom in predstavnicam družbe vprašanja enakosti spolov ne zdijo smešna. Eden izmed ključnih problemov na poti doseganja uravnotežene zastopanosti spolov je to, da še vedno velja za problem žensk. Za krepitev zavesti, da je uravnotežena zastopanost pomembna za vsakogar, je potrebno močno moško zaveznitvo. V islandski kampanji so moški vidni. Medtem ko je v oglaševanju spol morda še vedno najmočnejše orodje za vzbuditev zanimanja javnosti, je humor drugi močan element za pritegnitev pozornosti. Nekateri najboljši primeri osveščevalnih kampanj, usmerjenih v prepričevanje moških in žensk, da je uravnotežena zastopanost spolov v politiki pomembna, pa uporabljajo oboje. Javne kampanje v Islandiji so del široko zastavljenih strategij, ki vključujejo usposabljanje, izobraževalne in komunikacijske mreže ter javna srečanja. Ta zamisel o uporabi humorja in mobilizacije podpore različnih strank in predstavništva obeh spolov, ki prihaja s samega vrha družbe, je ena od tistih, ki bi ji veljalo slediti v mnogih drugih državah, ki imajo na voljo manj ustreznih virov. Islandsko prebivalstvo čuti, da so že dosegli določen uspeh, saj se je delež žensk v islandskem parlamentu Althingi po letu dni trajanja kampanje s 25% povzpел na 35%. Sedaj se bodo usmerili v lokalne volitve, ki bodo leta 2002.

Vir: Dokument iz arhivov Sveta Evrope "An increased share for women in politics" in telefonski ter e-mail intervjuji. Projektna menagerka Una Maria Óskarsdóttir, Urad za enakost spolov, Pósthússtraeti 13 101 Reykjavik, Islandija. Telefon + 354 552 7420, fax + 354 562 7424, **Napaka! Zaznamek ni določen.** ali [jafnretti@jafnretti.is](mailto:jafnretti@jafnretti.is)

### **iii. Neodvisne ženske: pobude ženskih strank kot taktika šoka: litvanska ženska stranka in švedski Stödstrumpor**

Pozornost javnosti si je mogoče pridobiti tudi z bolj dramatičnimi sredstvi. V Evropi imajo ženske stranke slavno zgodovino. Ena izmed najbolj slavni je islandska stranka iz obdobja 1975-1982, ki je privedla do izvolitve ene prvih ministrskih predsednic v razvitih demokracijah, lokalne ženske stranke pa so bile ustanovljene v mnogih evropskih državah. To je bilo močno opozorilo tradicionalnim političnim strankam, da obstaja pomembno število glasov, ki jih en spol lahko krade njihovim volilnim bazam. Čeprav je obstoj ženskih strank pogosto negotov, pa predstavljajo alarme, katerih zven je bil pogosto uspešno uporabljen. Eden izmed najbolj znanih primerov je švedsko gibanje "Support Stockings"<sup>1</sup> v 1994. Številne dobro znane ženske (pogosto srednjih let, od tod šaljivo ime "Support Stocking" - "Podporne nogavice") so začele organizirati svojo lastno stranko. Grožnja s strani izključno ženske stranke, v kateri je bilo veliko število za volitve atraktivnih kandidat, je tako temeljito šokirala uveljavljene politične stranke, da so začele vstopati v kampanjo s trdnimi

---

<sup>1</sup>Dokumentirano v Agneta Stark, 1997; "Stödstrumpor" v Ann Oakley in Juliet Mitchell (urednici). *Who's Afraid of Feminism*, London: Penguin.

zavezami. Ena izmed najpomembnejših je bila obljuba, da bodo, če bodo izvoljene, spolno uravnotežile vladni kabinet. Zmagovita stranka socialnih demokratov je to obljubo držala.

V zadnjih letih so bile ženske stranke pomembna tehnika šokiranja v Vzhodni Evropi. V devetdesetih, ko je v nekaterih novih političnih ureditvah v vzhodni Evropi postalo očitno, da se je zastopanost žensk dramatično znižala, so ženske prav tako zagrabile palico in zagrozile z žensko stranko ali ženskim zborovanjem. Leta 1995 je 13 ženskih organizacij ustanovilo Litvansko žensko stranko, ki ji je predsedovala nekdanja predsednica vlade Kazimiera Prunskienė. Kot v švedskem primeru, je stranka kaj kmalu postala na volitvah zelo popularna in nedvomno prispevala k spreminjanju obnašanja javnosti. Pokazala je, da ženske ne potrebujejo kvot iz komunistične preteklosti, da bi bile neodvisni politični akterji. To je pomembna lekcija v kontekstu tranzicije vzhodne Evrope, kjer so državljani in državljanke nezaupljivi do skupinskih identitet in vsega kar se označuje s "feminizmom". Čeprav je bila izvoljena le ena kandidatka stranke in stranka ni dosegla 5-odstotnega predpisanega praga za vstop v parlament, je bila po rezultatih na volitvah v Seimas (parlament) sedma med 24 strankami.

Mogoče je trditi, da je bilo povečanje deleža žensk po volitvah 1996 s 7% na 18% delno rezultat vidnosti Litvanske ženske stranke, ki je tudi pripomoglo k ustanavljanju parlamentarne ženske skupine. Sama stranka se je nekoliko spremenila, si nadela novo ime in sprejela nov statut, v katerem je uravnotežena zastopanost spolov, in sedaj dejavno išče zaveznitva z bolj tradicionalnimi strankami, ki naj temeljijo na enakih možnostih.

Vir: Predstavitev prof. Kazimiere Prunskiene, članice parlamenta, na konferenci: Ženske in demokracija na začetku novega tisočletja, Reykjavik, 8. – 10. oktober 1999.

iv. ***IZMENJAVA DOBRIH ZAMISLI V STRANKARSKIH VRSTAH – IZOBRAŽEVALNO GRADIVO: KNJIGA O MOČI (ŠVEDSKI SOCIALNI DEMOKRATI)***

Ko je norveški družboslovec Berit As prvič prikazal pet tehnik, ki so povzročile, da so se ženske, ki se delovale v spolno mešanih skupinah, počutile povsem nemočne, so mnogi to imeli za »aha« izkušnjo. Šaljivi pogledi v dinamike spolov v organizacijah so postali zelo razširjeno orožje. Pot od navadnega državljana/državljanke do politika/političarke ni samoumevna. Večina velikih stank ima spolno nevtralne programe izobraževanja, osveščanja, pogajalskih tehnik in prava kot del socializacijskega procesa za nove politike/političarke. Ženske skupine v strankah so v pomoč pri posebnih problemih, s katerimi se soočajo kandidatke, razvile dodatno gradivo.<sup>1</sup> Usposabljanje, ki pripomore prepoznati, kdaj in kako spol poseže v politično učinkovitost in jo tudi zameša, je pomembna strategija, ki pomaga krepiti vlogo politikov/političark. Pred volitvami leta 1994<sup>2</sup> so švedske socialne demokratinje vzele v roke norveško skrivno orožje in ga vključile v svoj paket za izobraževanje in usposabljanje. Tudi ženske od drugod je zamisel očarala in so jo želele deliti s svojimi

---

<sup>1</sup> V večini severnoevropskih držav so politične stranke razvile izobraževalne programe za svoje kandidatke. V Belgiji imajo na primer programi Socialistične stranke, Katoliške ljudske stranke in Zelenih (Ecolo/Agalev) svoj poseben poudarek, zelo nazorne priročnike za izobraževanje in zanimive vabe. Organizatorji lahko veliko pridobijo, če kontaktirajo različne stranke v svojih državah in druge, da ugotovijo, kakšne so njihove pobude v zvezi s spoloma in novi izobraževalni prijemi, četudi so jih pripravili v opozicijskih strankah.

<sup>2</sup> Švedske socialne demokratinje so si za slogan teh volitev izbrale »Vsak drugačen ples je za dame« (*Varannan damernas*). To je bil odziv na volilni poraz, ki so ga ženske doživele v letu 1990. Ženske so se odločile, da bodo delale za zares dramatično spremembo. Naslov se je nanašal na državno preiskavo v letu 1987 (SOU), s katero so bile zavrnjene kvote kot metoda, ki bi bila v prid prostovoljnih ukrepov.

prijateljicami. Knjižica, ki je razvila in dopolnila nekatere stare zamisli, je bila naslovljena *Knjiga o moči – hiter vodnik (DIY), kako pridobiti dejansko osebno moč*. Predstavlja korake, s katerimi je mogoče vključiti več žensk v organe odločanja, ki jih ženske lahko napravijo individualno ali v skupini. Obenem tudi krepi zavest o dinamiki spolov, da bodo ženske, ko bodo enkrat zasedle pozicije odločanja, bolj učinkovite. Knjižica ugotavlja, »da imajo ženske na poti do poštene moči neskončno število ovir«. Ta priročnik identificira ovire in oskrbi z navodili, kako se jim je mogoče izogniti ali jih celo odpraviti. V njej je poudarjeno, da politika ne pomeni zgolj biti kandidatka. V zakulisju je potrebna uravnotežena zastopanost spolov, če naj bo stranka za volilke kredibilna. Daje konkretne namige, kako stvari spremeniti.

Ta drobna knjižica je postala podtalna uspešnica. Pomemben del tega primera »bistroumne« prakse je dejstvo, da se švedinje niso sramovale svojih odkritij. Našle so vire, ki so jih s prevodom knjižice v angleščino, delile z drugimi. Iz angleščine so druge ženske skupine knjižico prevedle v francoščino, srbsščino, hrvaščino in druge slovanske jezike ter celo v kitajščino. Primer avstralskega priročnika o moči (Kirner in Raynor, 1999), ki so ga napisale političarke, je pomembno prispeval h krepitvi ideje, da je znanje potrebno razširjati. Kar je pri tej iniciativi res zanimivo, je, da ideje zlahka potujejo prek strankarskih vrst in da jih lahko uporabijo zelo različne ženske politične organizacije. V Evropi politične stranke poskušajo izobraziti svoje politike in političarke, izmenjava drobnega izobraževalnega gradiva o tem, kako delati skupaj, da bi uravnotežena zastopanost ženska postala resničnost, je način krepitve vloge najširših skupin državljanov in državljanek.

Vir: Power booklet S-Kvinnor Sveavägen 68 0.0. Box 70458, S-107 26 Stockholm. Intervju z Estrid Landmark 08 7002748. Video, ki predstavlja temo, je mogoče naročiti pri Svetu za enakost v občini Vaxsjö na Švedskem.

v. ***Združeno kraljestvo: Cilj 50:50 – za napredovanje v politiki so potrebni denar, zaupanje in kultura (trije C: Cash, Confidence and Culture)! (liberalni demokrati)***

Kaj je tisto, zaradi česar ostajajo ženske zunaj politike? Mnoge stranke so opravile notranje analize vzrokov za tako stanje. Vse več strank pa si prizadeva privabiti nove kandidatke. Primer liberalnih demokratov kaže kombinacijo analiz in političnih ukrepov za privabitev kandidatke in pomoč za njihovo uspešno kandidiranje. Mamljiv slogan denar, zaupanje in kultura je tisto, zaradi česar je ta kampanja še posebej zanimiva. Naslavlja tre glavne ovire, s katerimi se soočajo tisti, ki v politiko šele vstopijo. V poznih devetdesetih so se v ženski sekciji Liberalno demokratske stranke porodile številne ideje, kako olajšati ženskam vstop v politiko. V volilnem sistemu, kakršnega ima Združeno kraljestvo, se majhne stranke, kakršna so liberalni demokrati, soočajo s trdim bojem. Glede na to, da so od 46 članov liberalnih demokratov v parlamentu le tri ženske, je ta nedavna kampanja videti kot še kako potrebna iniciativa in kaže, da je mogoče celo v razmeroma negativnih situacijah s pravimi inspiracijami napredovati.

- *Denar* Liberalni demokrati so si za zgled vzeli ameriško idejo Mama Cash Trust Fund. Le-ta je nastala na podlagi donacij za pomoč kandidatkam, da lažje shajajo z izredno visokimi osebnimi stroški za volitve. Liberalni demokrati so leta 1997 ustanovili Nancy Seer Trust Fund, s katerim pomagajo financirati posebne stroške. To je pravzaprav usmerjeno v problem neenakih finančnih virov moških in žensk, ki kandidirajo. Sklad je nastal z namenom pomagati pokrivati stroške kampanj, potnih stroškov in varstva in nege otrok ali starejših družinskih članov, kar so pogosto na spol vezane obveznosti.

- *Zaupanje* Te iniciative so vključevale program, ki je razkrival člane/članice parlamenta pri delu, tako da so lahko realno ocenili dejanske vidike politične kulture in vprašanja, ki jih le-ta poraja. Poleg tega je program nudil posebno izobraževanje in usposabljanje žensk za javno nastopanje, intervjuje v času izbiranja kandidat in kandidatov, sovražna vprašanja in razprave.
- *Kultura* se pogosto navaja kot najteže premagljiva ovira v politiki, saj se zdi nevidna. Kampanja 50:50 je bila namenjena krepitvi občutljivosti večine na lokalni strankini ravni, da bi vplivali na postopke izbire kandidat/kandidatov. Spodbudila je tudi izdelavo podatkovnih baz, v katere so uvrščali večše kandidatke in predstavnice stranke.

Vir: *Pregled pozitivnih akcij Sveta Evrope, 1998 (liberalne demokratke in Jackie Ballard, liberalno demokratični člani/članice parlamenta) in telefonski pogovor 0044-20 7227-1208 (L. Ravenscroft, uprava Liberalno demokratične stranke).*

### ***Dodatno branje***

Svet Evrope, 1996; *Final report of the Group of Specialists on Equality and Democracy, 2000. Women in Politics in the Council of Europe member states.*

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

Interparlamentarna unija, 1997; *Men and Women in Politics. Democracy still in the making. A world comparative study;* serija Poročila in dokumenti. Ženeva, Interparlamentarna unija.

Interparlamentarna unija, 1998; *Les femmes dans les parlements nationaux. Etat de la situation au 25 janvier 1998.* Ženeva.

Interparlamentarna unija, 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.* Ženeva, Interparlamentarna unija, št. 35.

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

Kirner, Joan in 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.* Bruselj, Evropska komisija.

Lovenduski, J. in Susan Stephenson, 1999; *Women in Decision-Making: Report on existing research in the European Union.* Bruselj, Evropska komisija, Generalni direktorat za delo, industrijske odnose in socialne zadeve V/D.5.

Program združenih narodov za razvoj (UNDP), 2000; *Women's Political Participation and Good Governance: 21<sup>st</sup> Century Challenges*. New York, Program združenih narodov za razvoj.

Waring, Marilyn, Gaxe Greenwood in Christine Pintat, 2000; *Politics: Women's Insights*. Ženeva, Interparlamentarna unija.

## **E. Odločanje v javni upravi in vladi – Ali je sprememba zgolj stvar politične volje?**

### **2. Konteksti javnega odločanja**

Na prvi pogled bi bilo mogoče misliti, da je ustvariti uravnoteženo zastopanost spolov v javnem sektorju lažja naloga. Navsezadnje se v javni upravi upravlja s političnim odločanjem in se zato mora odzivati tudi na druge stvari in ne na primer zgolj na trg, ko se odloča o politiki zaposlovanja.<sup>1</sup> Vprašanja poštenosti, pravičnosti in demokracije so pomembna pri izbiri kadra. In vendar je mogoče prav dejstvo, da se vprašanja kadrom v javni birokraciji oblikuje na podlagi mnogo več stvari kot zgolj na podlagi povpraševanja, krivo, da je spreminjanje v tem sektorju počasnejše kot bi bilo mogoče pričakovati.

Pravzaprav so prav svet javne birokracije in njegove domnevne nevtralne norme navdihnile nekatere izmed zgodnjih pregledov o položaju in vlogi spolov v organizacijah.<sup>2</sup> Družboslovci so dregnili v idejo, da je javna birokracija vsekakor spolno nevtralno mesto zaposlovanja.<sup>3</sup> Poudarili so, da je idealen tipičen birokrat vedno bil delavec, zaposlen za poln delovni čas s popolno predanostjo svojemu delovnemu mestu in brez prekinitev poklicne kariere. Merila in preverjanja, ki se uporabljajo pri izbiri javnega uradnika je mogoče oceniti kot karkoli, le ne kot kulturna ali spolno nevtralna. Ali je torej bil čudež, če so evropska ministrstva in uprava na najpomembnejših področjih bila obljudena predvsem z moškimi, medtem ko so manj vredna področja bila v domeni ženskih sekretark in mojstric kuhanja kave? Sektor je kmalu spodbudil izvedbo primerjalne raziskave (Wurster 1990), ki je pokazala evropski trend v smeri velike vertikalne segregacije z redkimi ženskami na najvišjih pozicijah in večino žensk na dnu lestvice.

Javna uprava, ki je obraz države, je postala pomembna fronta za tiste, ki so želeli boljšo spolno uravnoteženost v procesu sprejemanja odločitev. Zahvaljujoč vidnosti, jakosti in simbolični pomembnosti kot zrcalo političnih vrednot, se je vedno večje število aktivistov, tistih, ki so delali v državnih institucijah, in tistih zunaj njih, ukvarjalo z izboljšanjem zastopanosti moških in žensk na različnih ravneh odgovornosti. Cilji so bili dvojni: po eni strani sestava javno imenovanih teles in po drugi sestava na ravni višjih ravni javnih funkcij in v javni upravi.

---

<sup>1</sup> Parsons, Wayne, 1995; *Public Policy*. Aldershot, New Hampshire: Edward Elgar in Colebatch, Hal in Peter Larmour, 1993; *Market, Bureaucracy and Community: A student's guide to organisation*. London: Pluto Press nas oskrbi z odličnimi vpogledi v omejenost spreminjanja z birokracijo in javnimi institucijami.

<sup>2</sup> Morgan, Nicole, 1988; *The Equality Game: Women in the Federal Public Service (1908-1987)*. Ottawa: Kanadski svetovni odbor za položaj žensk ali Wurster, Barbara, 1990; *Women in the higher public service: career development: a strategy for the optimization of human resources*. Maastricht: Evropski inštitut javne uprave, Maastricht in Castello-Branco, Maria Jose, 1987; *Women in the higher public service levels. A European Overview*. Maastricht: Evropski inštitut za javno upravo.

<sup>3</sup> Witz, Ann in Michael Savage, 1992; The gender of organisations v *Gender and Bureaucracy*, uredila M. Savage in A. Witz. Oxford: Basil Blackwell in Stivers, Camilla, 1993. *Gender Images in Public Administration Legitimacy and the Administrative State*. Newbury Park: Sage ali Staudt, Kathleen, 1990; »Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective« v Kathleen Staudt (ur.) *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Filadelfija: Temple University Press.

Ker v vodenje države lahko posega javnost, ni nobenega dvoma, da je bila zakonodaja ključni instrument za spremembe, še posebej glede sestave javnih teles. Od zgodnjih osemdesetih, ko je norveški zakon o enakosti spolov zahteval najmanj 40%/60% razmerja spolov v svetovalnih odborih na lokalni ravni, se je vedno večje število vlad zateklo v reformo zakonodaje, da bi se približali uravnoveženi zastopanosti spolov ali celo pariteti na pozicijah, na katere se ljudi izbere z javnim imenovanjem. Večina severnoevropskih demokracij je sprejela neko obliko strogih določil za sestavo teles, v katere predstavnike/predstavnice imenuje vlada<sup>1</sup>, ki se gibljejo od ene tretjine do 50 odstotkov enega od spolov.

Vsekakor pa je nenavadno, da se je izkazalo, da je vsiliti uravnoveženo zastopanost spolov v okviru državnih uslužbencev veliko težje kot bi bilo mogoče pričakovati.<sup>2</sup> Z vidika konteksta je v zvezi z državno upravo kot okoljem za prizadevanja za uravnoveženo zastopanost spolov pomembnih več stvari.

### ***i. Poznavanje položaja žensk***

Relativna preprostost zbiranja podatkov o dejanskem stanju zastopanosti žensk in moških na različnih ravneh je pozitiven vidik. Javne uprave so »javne«. Državljeni in državljanke vse bolj zahtevajo transparentnost. Medtem ko so mnoge javne uprave imele v sedemdesetih in osemdesetih precej zastarele kadrovske sisteme in pogosto niso imele podatkov, razdelanih po spolu, so se neizogibno mnogo bolj odzvale na zahteve po obelodanjanju teh podatkov kot bi kadar koli to storil zasebni sektor. Mednarodna in državna telesa so povečevala pritisk za popolno in redno poročanje o zaposlenosti. Organizacija združenih narodov je na primer vse države članice pozvala k posredovanju statističnih podatkov o zastopanosti spolov na večini funkcij javnega odločanja. To se dogaja pogosteje in zahteve postajajo vse bolj očitne.

### ***iii. Potreba po odzivanju na politične direktive***

Birokracija se sicer lahko kratkoročno izogiba političnim direktivam, vendar časovno omejena oblast, ki ima za sabo zakonske in pogodbene obveznosti, postopno sili v spreminjanje, in sicer na načine, ki so mnogo bolj dramatični, kakor bi jih bilo mogoče doseči v prostovoljnih združenjih, kakršno je politična stranka. K uravnoveženju zastopanosti spolov v javni upravi je silil vpliv, ki je prišel tako s strani državljanek in državljanov kot s strani organiziranega ženskega gibanja. Oboji so bili zelo kritični do neuravnovežene zastopanosti spolov v oblastnih strukturah javne uprave.<sup>3</sup> Zahteve so bile tudi rezultat vse bolj dinamičnih procesov usklajevanja v evropskih javnih upravah, ki so se odvijali zaradi evropske integracije. Le-ti so povečali profesionalizacijo uprav (evropske izobraževalne ustanove, javno upravljanje ipd.), kar je predvsem vplivalo na spreminjanje kadrovske službe v uprave

---

<sup>1</sup> Leijenaar omenja, da je treba dodati Dansko, Finsko, Švedsko, Nizozemsko in Nemčijo, Belgijo in Francijo, Norveško ter Evropsko unijo (Leijenaar, 1997:46).

<sup>2</sup> Evropska unija je pod predsedovanjem Finske priporočila redno statistično poročanje o deležu žensk na najvišjih pozicijah javne uprave v državah članicah in v evropskih inštitucijah, pa tudi delež žensk na različnih področjih javne uprave in delež žensk v višjem sodstvu. (Svet Evrope 2000: 77, temelji na poročilu finskega predsedstva 10-1999).

<sup>3</sup> Glej na primer skandinavsko nasprotovanje procesu evropske integracije, ki je temeljilo na vlogah spolov, in sicer Borchorst, Annette ali 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.



za človeške vire. Upravljanje s človeškimi viri zahteva bolj celovit pristop h kvaliteta zaposlenih in pogosto gleda tudi na različnost in vprašanja ravnovesja v skupinah zaposlenih in v vodstvu.

#### ***iv. Zgodbe o uspehu***

Razmeroma visok delež uspešnega spreminjanja ravnotežja v upravah v številnih državah z različnimi tradicijami javnih uprav kaže na odzivnost javne uprave na javno vodeno politično voljo (Kanada, ZDA in skandinavske države). To daje prepričljiv dokaz javnim funkcionarjem in državnim uradnikom, da so spremembe možne in da lahko postanejo del prizadevanja za izboljšanje kakovosti javnega vodenja.

#### ***v. Raznolikost v javnem sektorju***

Vlada in javna uprava pokrivata izredno širok niz aktivnosti. Javni sektor vključuje varnostnike v muzejih, tržne in sanitarne inšpektorje, televizijske producente, šolske učitelje in učiteljice ter graditelje mostov. Vrste in oblike organizacij so tudi zelo različne, od izvršilnih služb v prestolnici države, vključno z resornimi ministrstvi, do lokalnega vodstva občinskega zavoda za zdravstveno varstvo. V mnogih državah so skoraj celo 20. stoletje bile vse te različne oblike funkcij vodene na podlagi enotnih pravil kadrovanja in promocije ter plačnih normativov. Danes pa je reforma javne uprave spodbudila bolj kadrom ukrojene pristope. Glede na okolje in naloge so potrebni različni projekti za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v javnem sektorju.

#### ***vi. Ovire: pravila in izjeme***

Za ta sektor so zlasti značilne nekatere posebne vrste ovir. Najprej obstaja dejstvo, da birokracijo vodijo zakoni in predpisi, ki dajejo sektorju tako prednosti kot pomanjkljivosti. V mnogih državah so sporazumi o klasifikacijah delovnih mest in pravilih ter postopkih za napredovanje in izbiro kadrov togi. Potrebna bi bila prava revolucija javne uprave, do bi bilo mogoče uporabiti sodobnejšo kadrovsko politiko. Stopnja svobode pri kadrovanju najvišjih menagerjev, ki so uvrščeni na raven, na kateri so potrebne največje spremembe, je od države do države zelo različna in je le malokdaj tako popolna kot v zasebnem sektorju. To je v veselje tistim, ki si želijo spremeniti »demografijo«, glede na to, da je omejeno s pravili, obenem pa prava blokada glede na to, da odločitve, sprejete v preteklosti, še naprej preganjajo sedanost. V popularnem dojemanju birokracije kot neomajnem in počasi delujočem sektorju, ki ima na svojih ramenih naložene gore birokratskega dolgočasja<sup>1</sup>, je nekaj resnice. Posebna ovira, značilna za ta sektor, je zahteva po posebnih tehničnih znanjih, na področju katerih so ženske zelo slabo zastopane. Čeprav ženske inženirke ponavadi prej najdemo v javnem sektorju kot v zasebnem, obstaja splošno pomanjkanje visoko usposobljenega tehničnega kadra. Nabor morebitnih kandidat, ki bi lahko izenačevale zastopanost spolov, je zatorej lahko tudi zelo omejen.

#### ***vii. Tempiranje ukvarjanja z zastopanostjo žensk***

Kot je že omenjeno, je ta sektor že dolgo cilj, v katerega so usmerjene spremembe. Medtem ko je namen še vedno bolj uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih ravneh

---

<sup>1</sup> S tem, ko ne počnejo nič, javni uradniki bežijo pred pastmi muhavosti, vendar včasih gre življenje mimo njih, tako kot v krizi učinkovitosti uprave v zadnjih letih.

uprave, so se načini obravnave in možnih strategij od tedaj, ko se je situacija malenkostno izboljšala, zelo razvili. Tehnike, ki so bile pred petdesetimi leti, ko so vprašanja enakosti spolov bila še novost, nove, so sedaj že toliko časa prisotne, da lahko povzročijo nazadovanje tudi zato, ker so videti staromodne. »Poskusili smo s tistim, pa ni delovalo.« Bistroumni projekti, namenjeni spreminjanju zastopanosti žensk na najvišjih ravneh javne uprave, včasih govorijo o »pozitivnih akcijah« v nekem novem jeziku. Koncept »ravnotežja« je zelo nov pristop, tako kot je tudi raba »ciljnih deležev, števil«, povezanih z možnim naborom, ali pa geslo »različnost«, ki izhaja iz ameriške literature o upravljanju. (Glej spodaj: nizozemski in belgijski primer, kako na novo obleči in ponuditi stare cilje enakosti spolov, da se pridobi podpora državnih uradnikov.) Prisotnost žensk v odločanju, tako imenovanih femokratk, je morda imela zelo velik vpliv na nastanek za organizacije ustreznih pobud, ki so nastale znotraj samih organizacij. Morda to velja tukaj bolj kot kjerkoli drugje, da je kritični dejavnik uspeha čvrsto zaveznitvo s tistimi, ki zasedajo najvišje pozicije oblasti, in sicer tako v javni upravi kot znotraj političnih struktur.

### 3. Izbrani primeri

Glede na različnost zaposlitev in pozicij odločanja v javnem sektorju, smo poskušali izbrati primere z različnih ravni uprave in iz različnih sektorjev. Močno se zavedamo, kako pomanjkljiva je ta predstavitev glede na bogastvo raznolikosti tega sektorja. Ker pa je pomembno priznati vlogo države pri izpolnjevanju mednarodnih zavez, smo izbrali nekaj primerov, ki kažejo, kako lahko vlada vpliva na krepitev splošne zavesti o pomenu uravnotežene zastopanosti spolov na vse področjih odločanja.

#### v. *Švedska: Učiti se, kako si skupaj prizadevati za bolj učinkovito odločanje – seminarji za ključne vodilne osebe v švedski družbi*<sup>1</sup>

*»Danes, ko se pri ustvarjanju pogojev za enakost spolov pogosto pojavlja problem, da ljudje na najvišjih pozicijah ne počnejo vselej tega, kar pridigajo, je ta projekt mogoče izvesti v vsaki državi! Seveda je vsekakor treba opraviti določeno pripravljalno delo ter poiskati in si zagotoviti politično voljo med najvišjimi nosilci oblasti... Prav nje vidim kot najpomembnejšo ciljno skupino, saj so brezpogojno odgovorni.«* (Birgitta Hedman, švedska uradnica, švedski urad za statistiko)

Celo v državi, v kateri so se že približali uravnoteženi zastopanosti spolov, se lahko zgodi, da ne bo mogoče požeti pričakovanih sadov. Pogosto so bili nosilci najvišjih javnih funkcij navajeni delati v okoljih, kjer je bila mogočno prisotna segregacija spolov. Delati skupaj z različnimi kolegi in kolegicami v vodenje vnese nove izzive v zvezi z vprašanji spolov ali etničnimi vprašanji. Nekateri švedski projekti imajo še posebej izvirne načine, kako pomagati pri reševanju nekaterih vprašanj uravnotežene zastopanosti spolov v praktičnem vsakdanjem delu.

Enakost žensk in moških je na Švedskem že dolgo cilj javne politike. Seveda pa morajo tisti, ki vodijo družbo, prevzeti odgovornost zanjo, če naj tak cilj postane resničnost. To prepričanje je vodilo nekdanjo švedsko ministrico za enakost in namestnico predsednika vlade Mono Sahlin, da je dala pobudo za začetek uvajanja posebnih seminarjev o različnosti in enakosti spolov za najvišje funkcionarje. Prvi tak triurni seminar je bil leta 1996 in so se ga

---

<sup>1</sup> Vsi podatki temeljijo na telefonskem razgovoru z Birgitto Hedman in dopisovanjem z Agneto Stark, oktober 2000.

udeležili predsednik vlade, člani in članice vlade, državni sekretarji in sekretarke, politični svetovalci in svetovalke in nekateri drugi nosilci visokih javnih funkcij. Pozneje so podobne seminarje organizirali za regionalne voditelje, generalne direktorje in direktorice ter rektorje univerz. Do leta 1998 so se skoraj vsi ključni nosilci družbenih funkcij udeležili teh seminarjev.

Za seminarje sta bili odgovorni dve ženski, Birgitta Hedman, vodja oddelka za enakost spolov v švedskem statističnem uradu, in Agneta Stark, profesorica študij spolov in ekonomije. Obravnavali so švedsko politiko enakosti spolov in probleme, ki se pojavljajo na različnih političnih področjih. Izhodišče za seminarje je bilo obsežno statistično gradivo, iz katerega so izbrali zadevne podatke za vsako posebno priložnost. Vsebinsko so prilagodili vsaki izmed skupin, glede na njihovo področje aktivnosti. Vsi udeleženci in udeleženke so prejeli knjižico z naslovom »Ženske in moški na Švedskem: Dejstva in številke«.<sup>1</sup> Poleg tega sta gospa Hedman in gospa Stark udeleženke in udeležence vprašali, kaj so sami storili, da bi ustrezno obravnavali vprašanja enakosti spolov. Tako je bila spodbujena interaktivna razprava, vendar je bila odgovornost za aktivno poseganje vanjo prepuščena samim udeleženkam in udeležencem seminarjev.

Po oceni Birgitte Hedman so udeleženci in udeleženke na splošno to pobudo sprejeli kot pozitivno. Nekateri regionalni voditelji in generalni direktorji/direktorice so ju zaprosili, da organizirata seminarje tudi za nosilce nižjih funkcij. Ta projekt je edinstven, ker je nastal in imel podporo s strani najvišje politične ravni. Zaradi aktivne podpore predsednika vlade Ingvarja Carlssona, je bilo ostalim funkcionarjem skoraj nemogoče izogniti se udeležbi seminarjev. Gospa Hedman nadalje pravi, da je z razpravo o teh vprašanjih vsakemu postalo jasno, da so te stvari pomembna vprašanja, na katera se mora Švedska ustrezno odzvati«.

Vir: *Birgitta Hedman: švedski statistični urad, tel: + 46-8-506-943.*

**vi. Švedska: Zveza mest in regij: projekt JAM-KOM in upravne iniciative švedske zveze mestnih svetov (Landstingsförbundet)**

V mnogih državah utegne biti vloga občinskih ali regionalnih zvez ključnega pomena za spodbujanje projektov, namenjenih ustvarjanju uravnotežene zastopanosti spolov v vladi. Severnoevropske države imajo bogate izkušnje z zanimivimi praksami, ki so jih uvedli različni akterji, vključno s skupinami lokalnih vlad, lokalne oblasti, ki so to počele v sodelovanju z mednarodnimi partnerji, in nekatere vrste delovnih okolij, ki sodijo v javno upravo, kakršna so na primer bolnišnice. V tem smislu je morda še posebej zanimivo delo, ki so ga opravile lokalne in regionalne vlade na Švedskem. Spodbudile so številne projekte v okviru svojih lastnih programov ustvarjanja enakih možnosti, ki so bili posebej usmerjeni na vprašanja demokracije v delovnih okoljih lokalnih in regionalnih vlad. Na lokalni ravni je posebej izvirna in vendar poceni zamisel, ki jo je mogoče uporabiti tudi drugod. To je bil projekt JAM-KOM (Ženske in moški, ki delajo skupaj)<sup>2</sup>, ki je bil sponzoriran s strani

<sup>1</sup> Vsako leto izide nova izdaja te knjige. Švedski naslov je: »På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2000«, (Örebro: SCB, 2000)., Knjiga je na voljo tudi v angleški različici: »Women and Men in Sweden: Facts and Figures 2000« (Örebro: SCB, 2000).

<sup>2</sup> Program švedskega Sklada za delovno okolje, 1994 »Moški in ženske, ki delajo skupaj« – KOM program«, Uppsala: Arbetsmiljöfonden in Hagberg, Jan-Erik, Anita Nyberg in Elisabeth Sundin, 1995; *Att göra landet jämställt: en utvärdering av kvinnor och män i samverkan – Sveriges största satsning av jämställdhet på arbetsmarknaden.* Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.

obsežnejšega projekta o enakosti v mestih in je nastal v okviru Sklada za delovno okolje. Na severu Švedske so številne občinske oblasti oblikovale namišljene delovne skupine za usposabljanje moških in žensk, namenjeno krepitvi njihove zavesti o vidikih spola svojih občank in občanov, za katere so načrtovali in odločali. Moške in ženske, ki so zasedali vodilne položaje, so vodili tako, da so poskušali razmišljati z vidika posledic, ki bi jih občutili, če bi sami bili nasprotnega spola. Igrali so vlogo nasprotnega spola na namišljeni delovni seji: moški in ženske so poskušali odigrati vlogo »drugega« v smislu politike in ukrepov, ki so jih poklicno sicer razvijali. Po teh usposabljanjih so igrali tudi medspolne vloge v smislu medsebojnega vplivanja na sestankih. Ta projekt odpiranja oči je eden izmed primerov, kako je mogoče v praksi podpirati uravnoteženo zastopnost spolov z iniciativami na lokalni ravni, namenjenimi tistim, ki sprejemajo odločitve.

Zveza švedskih okrožnih svetov je sprejela dolgoročno zavezo doseganja enakosti spolov. V okviru teme »demokracija« njene dejavnosti vključujejo projekte, kot sta mentorstvo mladim političarkam za spodbujanje dolgotrajne politične kariere in premagovanje začetnih težav pri vstopanju v lokalno politiko ter analiza vprašanj, povezanih z enakostjo spolov, ki jih lahko obravnavajo in premagujejo delodajalci in združenja delodajalcev. Za naše potrebe je bil posebej zanimiv projekt, ki se je ukvarjal z delom v spolno uravnoteženih odborih in svetovalnih komisijah.

Številne države članice Sveta Evrope so na dobri poti sprejemanja zavezujočih zahtev po spolno uravnoteženem članstvu v odborih. Norveška in Finska sta tako zahtevo uzakonili. Švedska se osredotoča na praktična vprašanja glede skupnega dela žensk in moških v odborih, ki so po spolni zastopnosti uravnoteženi. Iniciativa je bila izredno praktična in njen rezultat je bila knjiga metod in video tehnik za usposabljanje, namenjenih olajšanju dela v spolno mešanih okoljih. Te metode in izobraževalne tehnike je mogoče uporabiti kjerkoli na Švedskem.

Druga zelo uporabna značilnost iniciativ okrožnih svetov nasploh je navada, da se brez zadržkov objavijo evalvacije o uspehu ali neuspehu projektov, tako da imajo lahko drugi boljše možnosti, da se izognejo pastem. Tako sta na primer oba projekta, projekt usposabljanja politikov in političark ter projekt za enakost spolov v petih bolnišnicah, objavila poročila, ki kažejo na številne probleme na zelo realen način, in predlagajo načine, kako v prihodnje to opraviti bolje.

Prenosljivost mnogih izmed teh prizadevanj je podprta z dejstvom, da so objavljena in pogosto prevedena v angleščino, o njih pa je mogoče izvedeti tudi na posebnih spletnih straneh. Seveda je taka prizadevanja mogoče izpeljati le z močno organizacijo, ki ima številno članstvo, in v okoljih, ki premorejo razmeroma veliko politikov in političark, ki so res osebno zavezani k doseganju napredka glede zastopnosti žensk in moških. V švedskih okrožjih so ti pogoji obstajali. Na srečo je njihove izkušnje mogoče deliti.

Vir: Landstingsförbundet Ongoing Equality Projects: Theme Democracy, projects Democratic techniques and democratic dialogue on Gender equality in boards and steering committees in knjigi »Sen dl- uppföljning av projektet Politikerroll i förändring i Östergötland« in »Den Demokratiska Dialogen: Arbetsformer för kvinnor och män i politiken« ter video.

<http://www.lf.se>

### **viii. Združeno kraljestvo: Vnašanje različnosti v javne službe in teden javnih služb<sup>1</sup>**

*»Izkazalo se je, da ljudje ne vedo, kaj so javna imenovanja! Da bi v ta proces vnesli več drugačnosti, moramo to spremeniti.«*

Delavska vlada v Združenem kraljestvu se neposredno zavzema za popolno pariteto na višjih ravneh javnega odločanja, kar počne s programom »Cilj 50:50«. Vsi oddelki so izpolnili akcijski načrt za javna imenovanja in enake možnosti v obdobju 1998-2001. V Združenem kraljestvu je več kot 100.000 javnih imenovanj v zelo različna javna telesa. Namen je, da bi postala bolj predstavnost »navadnih ljudi« iz različnih življenjskih področij in družbenih okolij, uravnotežena zastopanost pa je pomemben del teh prizadevanj. Prvi korak v doseganju uravnoteženosti v odločanju je prepoznati primerne kandidate in kandidatke in spodbuditi njihovo zanimanje za delo v javni službi. In vendar je videti, kot ocenjuje ena izmed informatork, »da stojimo na istem mestu, zato smo poskušali ugotoviti, kaj lahko storimo«.

Raziskava javnega mnenja je identificirala enega izmed razlogov, zakaj je tako težko doseči več drugačnosti, več različnosti: večina ljudi ni vedela, kaj pravzaprav je javno imenovanje ali svetovalni odbor. Od leta 1998 sta si vlada in neodvisni urad, ki vodi javna imenovanja, zelo dejavno prizadevala povečati število »navadnih ljudi«, vključno z ženskami in pripadniki in pripadnicami etičnih manjšin, v javnih službah. Pristop, s katerim so se tega lotili, vključuje številne vabljuje in prenosljive pobude.

- Knjižice kot je *Izstopiti: Vodnik do javnih imenovanj za ženske* so namenjene spodbujanju novih kandidat in usposabljanju, da bi bile uspešne.
- Tisti, ki trenutno zasedajo te javne službe so deležni bolj pozornega vrednotenja in so tudi na ustrezen način spodbujeni, da bi pomagali pridobiti nove »rekrute«. Prav tako jih spodbujajo, da ponudijo mentorstvo in razkrivanje priložnosti, tako da lahko morebitni kandidat ali kandidatka spozna, kakšna ta služba pravzaprav je in kaj vse sodi vanjo.
- Urad izvaja delavnice za različne javne skupine, da bi ugotovil, kako bi lahko bili boljši v postopku pridobivanja čim bolj različnih kandidat in kandidatov za javne službe in kakšno pomoč in podporo morebitni kandidati in kandidatke potrebujejo.

V času trajanja Nacionalnega tedna osveščanja javnih služb pozno jeseni 2000 so v nekaterih testnih regijah v Združenem kraljestvu izvedli posebne dneve. Organizirali so namišljene odbore, da so lahko tisti, ki še niso zasedali javnih pozicij, izkusili s kakšnimi stvarmi se ukvarjajo na različnih področjih javnih služb in kakšen je lahko njihov prispevek. Z nazornimi predstavami in z gradivi na stojnicah so se predstavila različna javna telesa. Pomoč novim kandidatom in kandidatkam pri pripravi kratkega življenjepisa in svetovanje, kako uspešno opraviti intervju za neko imenovanje, je prispevala h krepitvi njihovega samozaupanja. Posebej so se usmerili v mlade ljudi, na primer s pozivom škotskemu mladinskemu parlamentu, ki ga letno na novo imenujejo, da spodbudijo svoje člane in članice.

---

<sup>1</sup> Informacijo je dal Urad komisarja za javna imenovanja (Jill Butt 00 44 020 7276 2628). Druge podatke o posebnih iniciativah za doseganje enakosti spolov je mogoče dobiti pri Helen Reardon-Bond v Oddelku za ženske (00 44 20 7273 8832).

Prvič so projekt organizirali v letu 2000 in tedaj je bil usmerjen v regije. Stroške zanj je zagotovila nacionalna vlada kot financiranje pilotskega projekta. Obstajajo upi, da bodo projekt vsako leto ponovili nekje drugje v Združenem kraljestvu. Ključnega pomena za uspeh projekta so bile jasne zaveze najvišjih funkcionarjev in vladnega kabineta spreminjanju demografije javnih svetovalnih in nadzornih teles ter volja preizkusiti različne taktike, namenjene pritoku novih kandidat in kandidatov in ohranjanju tistih, ki te službe že opravljajo.

Vir: *Več podatkov o tednu javnih služb in prizadevanj Urada komisarja za javna imenovanja je mogoče najti na spletni strani <http://www.ocpa.gov.uk>.*

#### **ix. Francija: celostni pristop do visokih ravni javne uprave**

V Franciji so se združile stare in nove moči, da bi popolnoma spremenili položaj spolov na najvišjih ravneh uprave. Leta 1995 je bil ustanovljen Observatorij paritete med ženskami in moškimi, ki mu je predsedoval predsednik vlade. Njegova naloga je bila jasno povedati, kakšna je situacija žensk na vseh področjih, predvsem pa na področju javnega življenja. Eden izmed posebej pomembnih rezultatov je bilo poročilo *La parité dans la vie publique* (»Pariteta v javnem življenju«) (Halimi 1999), ki je bilo napovednik dramatične ustavne reforme, s katero so potrdili načelo enakega dostopa žensk in moških do voljenih funkcij (zakon z dne 6. junija 2000). Tudi javna uprava se odziva. Februarja 1999 je izšlo poročilo, ki obravnava probleme feminizacije višjih ravni javne uprave. Vključevalo je tudi obsežen akcijski načrt s 17. konkretnimi predlogi. Le-ti so upoštevali zakoreninjene družbene razloge za pomanjkljivo zastopanost spolov in ponudili posebne strategije za izboljšanje, vključno s celostnimi analizami, ki segajo od ocene uspešnosti spolno mešanih izobraževalnih programov, ki so jih uvedli v sedemdesetih, do razširitve ponudbe fleksibilnih načinov zaposlitve na menagerskih pozicijah, vključno z delitvijo delovnega mesta, in izboljšanja izobraževanja za ljudi, ki delajo v vzgojno-varstvenih ustanovah za otroke.

Medtem ko so številne tehnike bile že uporabljene in uspešne drugod, je pomen francoskih prizadevanj prav dejstvo, da gradi na prejšnjih izkušnjah in jih umešča v celostno analizo celotnega problema. Začenja se s postopkom iskanja kandidat in kandidatov (izobraževanje in osveščanje), izbire (sestava komisij in jasne določbe o nediskriminaciji ter varstvo pred spolnim nadlegovanjem), se posveti poklicni karieri in oviram za njeno doseganje, zahteva sledenje napredku in določitev ciljev, vključno z identifikacijo menagerskega potenciala, obravnava probleme, povezane z birokratskim nefleksibilnim delovnim časom in neučinkovitimi sestanki, ter možnosti za horizontalno premikanje med različnimi specialnostmi.

Vir: *Secrétariat d'état aux droits des femmes et à la formation professionnelle 2000. Conférence de Pékin cinq ans après la mise en oeuvre par la France des recommandations de la 4<sup>e</sup> conférence mondiale sur les femmes, Pariz: La documentation française, str. 98-99 in podatki, ki jih je posredovala Mariette Sineau, strokovnjakinja Sveta Evrope.*

#### **x. Belgija in Flamska: Izberi svoje besede – jezik in tehnike zasidranja za premagovanje upora: uravnoteženost spolov in iniciative usmerjevalnih števil**

V Belgiji vlade na obeh ravneh, na državni in regionalni, spreminjajo javno upravo. Državno in regionalna ministrstva, pristojna za enakost spolov, so v sodelovanju s svetovalci, strokovnjaki/strokovnjakinjami za vlogo in položaj spolov, začela s prizadevanji za ponovno obravnavo že dolgo kljubujočega problema spolne segregacije na višjih funkcijah. Kot pravo nišo za nove priložnosti so uporabili prav reorganizacijo državne uprave. V poznih devetdesetih so se mnogi državni funkcionarji na besede »kvota« in »pozitivna akcija« odzvali enako, kot če bi jim pomahali z rdečo zastavo. Svetovalci so razmišljali o novih načinih, kako govoriti o povečanju prisotnosti žensk na najvišjih vladnih ravneh, in začeli uporabljati jezik upravljanja s človeškimi viri. Uporabili so tehnike za organizacijske spremembe, ki so jih razvili v zasebnem sektorju, vključno s seminarji za nosilce najvišjih funkcij, da bi si pri ključni eliti znotraj upravnih struktur zagotovili legitimnost. Namesto, da bi govorili o pozitivni akciji, se flamsko poročilo nanaša na »spol v ravnovesju« in uporablja aktivno raziskovanje, s čimer želi zagotoviti sodelovanje vseh prizadetih članov in članic birokracije. Nacionalna belgijska strategija pa namesto o ciljih govori o »poznanih številkah« (*Kengetal*) in »usmerjevalnih številkah« (*Stuurgetal*). Oba načrta vključujeta nove metode za preračunavanje ravni segregacije v upravi in za planirane ciljne spremembe: Imajo načrt za dosego spremembe, sestavljen po metodi korak za korakom, in sta dobra primera uporabe jezika javnega vodenja, s katerim nameravajo prepričati menagerje, da se lotijo ustreznih akcij. Poudarjata vlogo in odgovornost običajnih političnih akterjev v upravljanju s kadri. Projekta veljata tudi kot pristop k integraciji vidika spolov v politike in programe. Ker se še izvajata, je prezgodaj za napoved njunega uspeha. Plana sta na voljo, evropski primerjalni projekt (Nelens in Hondeghem, 2000) pa je poleg norveškega, nizozemskega in britanskega projekta dokumentiral in ocenil tudi ta prizadevanja.

Vir: Benschop, Yvonne in Verloo, Mieke, 1999; *Gender in balance. Mainstreaming in Human Resource Management*. Bruselj: het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in Annie Hondeghem in Sarah Nelen, 1999. *Ken- en stuurgetallen: instrument voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de federale ministeries*, Bruselj: Kabinet van tewerkstelling en arbeid en gelijke-kansenbeleid.

### ***Dodatno branje***

Colmou, Anne-Marie, 1999; *L'encadrement supérieur de la fonction publique: vers l'égalité entre les hommes et les femmes*. Pariz: La Documentation Française.

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

Evropska komisija, 2000; *Gender Equality in the European Union: Examples of Good practices*. Bruselj: Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje in socialne zadeve D.5.

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

# **I. Sprejemanje odločitev na družbeno-ekonomskem področju in vloga sindikatov**

Nobena družbena organizacija nima na ekonomske in delovne pogoje posamičnih delavcev in delavk toliko vpliva kot sindikati. In vendar je bilo vstopanje vprašanj o enakosti spolov v sindikate in državne strukture kolektivnega pogajanja počasnejše kot vstopanje v politični sektor. Zgodovinski in strukturni razlogi prispevajo k dejstvu, da so se ženske redkeje kot moški organizirale in povezovale v sindikate. Od spola odvisne posebne življenjske situacije, vključno s skrbjo za otroke in zaposlitvenimi vzorci (vključno z velikim deležem žensk, zaposlenih za krajši delovni čas), razložijo stalno trajajoč nizek delež žensk v nekaterih sektorjih.

Seveda pa so se danes, ko smo priča občutnemu povečanju zaposlenosti žensk in feminizaciji nekaterih zelo pomembnih sektorjev, mnogi sindikati feminizirali ali pa dosegli paritetno spolno zastopanost v svojem članstvu.<sup>1</sup> Na žalost se to dejstvo ne zrcali vedno tudi v paralelni sorazmerni zastopanosti na višjih ravneh odločanja. Koliko je spol bil vprašanje, s katerim so se ukvarjali organizatorji, je tudi zelo različno, in v poročilih o ženskah v odločanju nasploh (Lovenduski in Stephenson, 1999) je zabeležena strašanska potreba po statističnih podatkih in spremljanju članstva v vodstvih različnih zvez. Celo zadnje nedavno poročilo ETUC iz 1998-9 je bilo osiromašeno zaradi nepopolnih odgovorov ali zaradi neposredovanja odgovorov (od 42% do 66,6%). Včasih odgovorov ni bilo prav zaradi nepoznavanja podatka o članstvu, razdelanem po spolu. Situacija v sindikatih je od države do države in od enega industrijskega sektorja do drugega zelo različna. Nekateri sindikati imajo v članstvu več kot 70% žensk, medtem ko jih je v drugih manj kot 25%. Garcia et al poroča, da je delež žensk, včlanjenih v sindikate, na splošno okoli povprečja 40% (Garcia et al, 1999:12), vendar so razlike zelo velike.

## **1. Posebni pogoji v sindikalnih organizacijah**

### ***i. Položaj žensk***

Vzorci o povezovanju delavk v sindikate so si nasprotujoč, kar je posebej opazno v sindikatih. Medtem ko je mogoče politične stranke in javno upravo razmeroma dobro primerjati, pritiski nacionalnega konteksta na sindikalno kulturo in porazdelitev zaposlitvenih priložnosti za ženske proizvajajo zelo različno zastopanost žensk znotraj samih sindikatov. V nekaterih državah so ženske postale članice sindikatov vzporedno s procesom vključitve v delovno silo. Te države imajo ponavadi močno sindikalno tradicijo, kot na primer v nordijskem modelu visoke stopnje povezovanja v sindikate in homogenosti sektorske organiziranosti ter miroljubnih modelov kolektivnega pogajanja. V drugih državah značilnosti, kot je zaposlitev za določen čas, preprečujejo ženskam, da bi se vključevale v sindikate (VB).

---

<sup>1</sup> Konfederacija evropskih sindikatov je v devetdesetih naročila dve študiji, ki sta bili med prvimi, ki sta zbrali statistične podatke o članstvu in zastopanosti v sindikalnem sektorju. (Braithwaite, Mary in C. Byrne, 1995 in Ada Garcia et al 1999/2000) Analiza Cynthia Cockburn še bolj osvetli posebnosti dinamike sindikatov v Evropi. Nadaljnji pomembni vir je raziskava Evropske fundacije o izboljšanju bivalnih in delovnih pogojev, ki še poteka in se izvaja kot eden glavnih petletnih projektov, ki se ukvarjajo s kolektivnimi pogajanja in enakimi možnostmi ter identifikacijo dobrih praks (Bleijenbergh et al 1999).



Na drugi strani meje je nesimetrična zastopanost moških na zgornjih ravneh sindikatov glede na njihovo zastopanost v članstvu kot celoti. Le nekaj nordijskih sindikatov se je začelo bližati zastopanosti enakega deleža moških in žensk v vodstvu kot je delež v članstvu.<sup>1</sup> Višja kot je raven odločanja bolj verjetno je, da bo telo neuravnoteženo glede na spol. (Cockburn 1997) Ta vzorec doseže svoj najbolj spektakularen vrh na evropski ravni, kjer je večina evropskih delegatov ETUC moških. In vendar obstaja tudi bolj optimistična vest. »Prisotnost žensk v sindikalnih telesih odločanja se je od začetka devetdesetih občutno povečala (Garcia et al 1999: 43). Sam ETUC priznava, da bi »moralo biti na vseh ravneh odločanja in v procesih kolektivnega pogajanja več žensk, da bi lahko zadovoljivo predstavljale potrebe žensk na različnih področjih politike«.<sup>2</sup> ETUC tudi obljublja, da bo povečal število žensk in izboljšal zastopanost spolov v procesih kolektivnega pogajanja. Več žensk pogajalk bo pozitivno vplivalo na enakost v pogajanju, saj »je bila prisotnost žensk med pogajalci včasih odločilni dejavnik za doseg dobre kolektivne pogodbe« (Bleijenbergh et al 1999:10).

## ii. *Ovire, povezane s trgi dela in državna regulacija*

- Postopno vključevanje žensk na trg dela. Ženske se le postopno bližajo z deležem moških ekvivalentnemu deležu žensk, ki sodelujejo na trgu dela. Prav zato je težko preseči dojemanje, da so ženske zgolj sopotnice in ne dejanske udeleženke. To vpliva na njihovo sprejemljivost kot enakovrednih članic v sindikatu.
- Preobrazba trgov dela/zaposlovanja. Z naraščanjem novih poklicev, ki prinašajo drugačne poklicne kulture, se tradicionalni sindikati soočajo s pomembnimi izzivi. Tudi naraščajoča fleksibilnost oblik dela spodkopava tradicionalne metode organiziranja in možnost odzivanja na potrebe žensk. Večino novih delovnih mest, ki so nastala v Evropi, so zasedle ženske. Izziv je razviti take oblike organiziranosti, da bo z njimi mogoče doseči te drugačne sektorje. Bolj, ko se ženske povezujejo v sindikatih, bolj se kontekst odpira kandidaturi žensk za voditeljice.
- Kultura enakosti spolov v sindikatih. V nekaterih državah so bili sindikati vplivni akterji pri izključevanju žensk iz določenih poklicev. Slabe izkušnje iz preteklosti v nekaterih državah delujejo kot strašilo. To je mogoče še nadalje podpreti s tem, kar opisujemo kot »mačo« kulturo organizacij. Ta mešanica povzroča, da so akcije, s katerimi bi hoteli dohiteti čas, še posebej brezupne in utegne pripeljati do sprejetja kvot ali pozitivnih programov, kot se je zgodilo v Franciji (CFDT) ali Belgiji (CSC), s katerimi bo mogoče ublažiti zaostajanje v preteklosti. Garcia takole pojasnjuje vidike institucionalnih kultur: »Na vsaki ravni sindikalne hierarhije se zaradi teh posebnih značilnosti ženske izbira skladno z merili in obnašanjem, ki izhajajo iz tradicionalnega sindikalizma. Upoštevati moramo tudi organizacijske kulture, ki spodbujajo neuradne zveze in vse druge oblike neformalnega povezovanja moških, ki utegnejo vplivati na odločitve in jih popačiti, vključno s tistimi, ki neposredno vplivajo na nominacije« (Garcia et al, 1999:21).
- Poseben primer srednje in vzhodne Evrope in zavračanje »delovne ženske«. V gospodarstvih v tranziciji v srednji in vzhodni Evropi so je le malo stvari tako spremenilo,

<sup>1</sup> TCO na Švedskem in AKAVA na Finskem sta v študiji Garcie et al prepoznana kot tista, ki sta dosegla paritetno zastopanost v svojih sindikalnih kongresih, medtem ko se zdi, da so sindikati v Turčiji, na Poljskem in v Bolgariji prav na dnu (1999:16).

<sup>2</sup> Evropska konfederacija sindikatov (European Trade Union Confederation) »Plan to promote equality in the ETUC and its affiliated organisations«, Bruselj (b.l.): 7.

kot se je spremenil položaj žensk na trgu dela. Še vedno se dogaja premikanje od starih stereotipnih zaposlitvenih vzorcev k novim oblikam dela. Ženske v teh gospodarstvih odklanjajo socialistično preteklost, a so končale kot nezaposlene ali slabo zaposlene. Kakšno bo njihovo obnašanje do oblik delavskih organizacij, ki so na voljo v kapitalizmu, je še nejasno. Ob pridružitvi v Evropsko unijo bodo potencialne države članice morale sprejeti direktive o enakih možnostih (pravni red). Vendar se je v teh državah po letu 1989 sodelovanje žensk v procesu sprejemanja odločitev v delavskih organizacijah občutno zmanjšalo. V poročilu, ki ga je pripravila ETUC je razvidno, da konfederacije iz srednje in vzhodne Evrope, ki so odgovarjale na vprašalnik, v svoje akte niso vključile enakih možnosti pa tudi nobenih ukrepov za njihovo doseganje niso oblikovale.

### *iii. Tempiranje ukvarjanja z zastopnostjo žensk*

Sindikati so morda naslednji na seznamu področij družbenega odločanja, kjer bodo vprašanja uravnotežene zastopnosti spolov postala pomembnejša. Mednarodna organizacija dela je od poznih devetdesetih let začela enakosti spolov v delovnih organizacijah namenjati vedno več svojih virov (**Napaka! Zaznamek ni določen.** Posebna zadeva, ki se jo velja zapomniti, je potreba po strategijah vključevanja, s katerimi bo mogoče doseči nove članske skupine, vključno z etničnimi manjšinami in tistimi, ki so zaposleni na različne fleksibilne oblike, saj globalizacija spreminja evropske oblike zaposlovanja.

## **2. Izbrani primeri**

Garcia et al (1999) prepoznavajo številne različne situacije v zvezi z zastopnostjo žensk v procesih sprejemanja odločitev v sindikatih, ki so odvisne od deleža članic. Zajamčena zastopnost v izvršilnih odborih je videti resnično edini odgovor v primeru, ko je članstvo žensk nižje od 30%. Seveda so v primerih, ko je članstvo glede na spol uravnoteženo, za povečanje zastopnosti primerne različne srednjeročne strategije. Pobude za izboljšanje zastopnosti spolov so spodbudile mednarodne organizacije, predvsem Evropska unija, ki prek svoje Evropske fondacije za življenjske in delovne pogoje spremlja tudi vidike enakih možnosti v kolektivnem pogajanju, finančno podpira sodelovanje na državni ravni in spodbuja izmenjavo izkušenj. Mednarodna organizacija dela si močno prizadeva za uvajanje strategije integracije vidika spolov, ki je v Evropi že obrodila prve sadove. Medtem ko so bile severnoevropske države aktivne predvsem v neodvisnih prizadevanjih za enakost spolov v sindikatih, so spodbude mednarodnih organizacij odigrale ključno vlogo za začetek prvih iniciativ, ki veljajo za bistroumne prakse, v južni in srednji Evropi.

Uporabljene strategije predvsem zrcalijo tiste, ki so vključeni v politično odločanje, vključno s tehnikami osveščanja, posebnimi usposabljanji, ki se tičejo ustvarjanja nabora kandidatov in izborov in izbora le-teh, razvijanjem struktur za zagotavljanje zastopnosti interesov žensk (kot so ženski odbori in komisije), programi izobraževanja za vodenje in različne vrste pozitivnih akcij. Za to študijo so informatorke in informatorji predstavili programe izobraževanja in usposabljanja, ki se izvajajo v zahodni Evropi, in so jih prepoznali kot posebej pomembne. Ker se je moškimi že dolgo posvečalo posebno pozornost, da so bili sposobni najti svoje mesto za pogajalskimi mizami, se je pokazala velika potreba za usposabljanje, ki bi bilo posebej namenjeno ženskam.

## ***i. Španija – dnevi osveščanja sindikalnih pogajalcev o enakosti spolov***

Osrednja ustanova, ki v Španiji skrbi za spodbujanje enakosti žensk in moških, je »Ženski inštitut« (Instituto de la Mujer). To je državni organ, ki sodi v okrilje Ministrstva za delo in socialne zadeve. Ženski inštitut je dejaven na vseh družbenih področjih. Od leta 1996 je pravni oddelek inštituta v sodelovanju z vladami avtonomnih občinskih skupnosti in tremi glavnimi sindikati<sup>1</sup> organiziral dneve osveščanja o enakosti spolov. Projekt je bil organiziran v okviru Četrtega akcijskega programa skupnosti za enake možnosti moških in žensk (program EU 1996-2000), financiral pa ga je Evropski socialni sklad. Namen projekta je ustvarjanje občutljivosti sindikalnih predstavnikov in predstavnic. To lahko poveča aktivno sodelovanje žensk – izboljša položaj žensk v odločanju in doseže bolj uravnoteženo zastopnost v javnem življenju.

Dnevi enakosti spolov so se izvajali v 14. od 18. španskih avtonomnih občinskih skupnosti. Srečalo se je okoli 1000 udeleženk in udeležencev iz treh sindikatov in iz vlad avtonomnih občinskih skupnosti. Na srečanju so razpravljali o pravici do enakih možnosti in se o njej bolj poučili ter govorili o uradni politiki enakosti spolov. Preučili so tudi evropske, državne in regionalne konvencije in druge akte. Ta bolj teoretični del je bil kasneje dopolnjen z bolj praktičnimi primeri, ki so prikazali obstoječe probleme. Ukvarjali so se z vsemi različnimi področji, kjer so enake možnosti pomembne.

Osveščeni in dobro obveščeni predstavniki in predstavnice sindikatov ter upravljalci/upravljalke s človeškimi viri se obogatili s tem znanjem vrnejo v svoje delovno okolje. Upati je, da bodo odtlej bolj aktivno delali na področju uvajanja ukrepov za doseganje bolj uravnotežene zastopnosti spolov in za ustvarjanje enakih možnosti. Kot pravi Belén García de Andoain-Rays iz Ženskega inštituta to posredno koristi tudi ustvarjanju uravnotežene zastopnosti spolov v javnih in zasebnih organizacijah. Nadalje tudi razloži, da četudi ni bilo uradne ocene projekta, je bil od samega začetka sprejet z velikim zanimanjem in je privabil veliko udeležbo.

Vir: *Belén García de Andoain-Rays, svetovalka za evropsko sodelovanje, Instituto de la Mujer, c/Condesa de Venadito 34, 28027 Madrid, tel. + 34 91 347-78.83, fax +34 91 347.80.76.*

## ***ii. Finska: od pravljič do pravičnih dogovorov***

*»V dobrem delovnem okolju, bi bilo treba vsakega vprašati za nasvet. Mednje sodijo tudi ženske, enakih možnosti namreč ne bi smeli smatrati za izolirano zadevo.« Riita Partinen, sekretarka za enakost v SAK - Finska<sup>2</sup>*

Zgodovina kaže, da so bile finske ženske organizirane v ženski odbor znotraj SAK že od leta 1938. Naravno je, da so se njihovi interesi in prioritete sčasoma spreminjali. Danes se ženske izražajo, da so kot članice sindikatov in kot pogajalke dobro osveščene. Danes se je prizadevanje na Finskem usmerilo v sodelovanje spolov, saj aktivnosti za doseganje poštenih dogovorov potrebujejo tudi sodelovanje moških. Sodelovanje je poglavitni cilj na

---

<sup>1</sup> Sodelujoči sindikati so *Unión General de Trabajadores (UGT)*, *Comisiones Obreras (CCOO)* in *Unión Sindical Obrera (USO)*.

<sup>2</sup> Navedek iz »What makes a good workplace? Equal opportunities benefit all«. Riita Partinen, sekretarka za enakost v SAK – Finska, spletna stran **Napaka! Zaznamek ni določen.** 8/08/00.

vseh ravnih organizacij na področju tega dela, saj ima lahko od enakih možnosti koristi sleherni posameznik in posameznica. Toda v sindikatih ni vsak prepričan, da lahko enakost spolov resnično koristi vsem. Pridobivanje moških, da bi delali za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov in pridobivanje podjetij, da bi to z vsem srcem podrpla, še vedno potrebuje otipljive primere. Da bi dokazali, da je enakost spolov prednost za vse, so socialni partnerji (delodajalci in delavske organizacije) v obdobju 1998/99 izvedli raziskovalni projekt z desetimi podjetji. Le-ta je potrdil, da bolj uravnotežene možnosti vodijo k prijaznejšemu delovnemu okolju. Tudi tekmovalnost organizacije se je izboljšala. Projekt se bo nadaljeval, saj je ena izmed njegovih ugotovitev, da moški še vedno veliko manj kot ženske prepoznavajo enake možnosti kot problem.

Vir: Riita Partinen, sekretarka za enakost v SAK – Finska. Na spletni strani: **Napaka! Zaznamek ni določen.** je projekt podrobneje predstavljen.

iii. **Danska: Inicijativa starlete – LO in KAD ter mednarodno izobraževanje za enakost spolov**

»Starleta ni omamna plavolaska,, niti slepa Barbie, niti modrooka rjavolaska, temveč mlada ženska, stara od 25 do 35 let, ki želi stvari početi drugače (iz brošure Starlet project campaign).

Na Danskem, kjer je stopnja sindikalizma zelo visoka, si že zelo dolgo prizadevajo izboljšati zastopanost spolov na vrhu delavskega gibanja. Konfederacija nacionalnih sindikatov (LO) je začela analizo zastopanosti na lokalni in državni ravni in razvila nova orodja, s katerimi bi odpravila neenakost spolov, zlasti na vrhu hierarhične lestvice. KAD (*Kvindeligt Arbejderforbund*), ki je zgolj ženski sindikat, je bil pri nastajanju pobud za izobraževanje in usposabljanje žensk za vodilne funkcije vselej v ospredju. Sto let star sindikat je edini sindikat na svetu, ki povezuje in organizira zgolj ženske. Ima 85.000 članic, kar ga uvršča med večje člane LO (Kongres sindikatov na Danskem). Ta sindikat je v sodelovanju z mednarodnimi partnerji razvil obsežen paket dobrih izobraževalnih programov in pripravil priročnike, ki jih je z namenom razvijanja novih talentov za sindikalno članstvo mogoče uporabljati po vsej Evropi. Izobraževalni paket, ki ga je sponzorirala Evropska Unija<sup>1</sup>, vključuje liste za učenje in liste za predloge, ki se uporabljajo na tečajih, namenjenih integraciji vidika spolov v sindikate. Poleg tega pa tudi čisto naključno ustvarja ženskam voditeljicam bolj naklonjeno ozračje. Posebej zanimiv projekt je namenjen mladim ženskam in se imenuje Inicijativa starlete. Podpredsednik LO Tine Aurvig Broendum opaža, »da je v sindikalnem gibanju veliko moških s sivimi lasmi ali plešo na vrhu. Opravljajo odlično delo, vendar potrebujemo tudi mlade ženske, ki bodo zaznamovale sindikate v novem tisočletju« (**Napaka! Zaznamek ni določen.** March 1, 2001) Njegov cilj je ustvariti odskočno desko za kariero voditeljice sindikata. Koordinira ga LO, izobrazil in usposobil pa naj bi približno 25 žensk, starih od 25 do 35 let iz različnih sindikatov, predvsem tistih, ki so matere. Zamisel temelji na tem, da sindikalno gibanje potrebuje več žensk, izobraževanje pa lahko pripomore k temu, da bodo mlade ženske bolj učinkovite, seveda če bo poskrbljeno za njihove potrebe. Izkušnje v KAD in prejšnje izkušnje z mednarodnimi dobrimi praksami so odločilno vplivale na oblikovanje tega programa.

<sup>1</sup> CISL (italijanska konfederacija sindikatov), koordinator s kongresom sindikatov Kvindeligt Arbejdersforbund, European Trade Union College in Evropska komisija (b.l. 1999?) *Mainstreaming in the Trade Union Training Guide to Good Practice and Training for Men and Women.*

Vir: Marianne Brunn, KAD ([www.kad.dk](http://www.kad.dk)) in strani o enakosti spolov danskega kongresa sindikatov (*Napaka! Zaznamek ni določen.*

**iv. *Estonija: Pilotski projekt MOD (ILO) ustvarjanja mrež ženskih organizacij za ekonomski razvoj skupnosti***

Spraviti ženske za mizo, pri kateri se sprejemajo odločitve v okviru razprav o mednarodnem sodelovanju na področju dela, je že dolgo trajajoči problem, na katerega kažejo statistični podatki, ki jih je zbrala Mednarodna organizacija dela (ILO) (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/pol-set/conf98.htm>). V zadnjih letih je bila Estonija na samem vrhu ali blizu njega z vidika uravnotežene zastopanosti spolov v delegacijah, ki jih je poslala na mednarodna srečanja, ki jih je organizirala Mednarodna organizacija dela (62,5% v letu 1998). Medtem ko je ta odličnost nedvomno povezana z dolgotrajno in visoko stopnjo vključevanja estonskih žensk na trg dela, so verjetno k temu, da je Estonija vodilna država, ko gre za pariteto v skupinah, ki sprejemajo odločitve, prispevala tudi prizadevanja večnacionalnih partnerjev. In to navkljub dejstvu, da se Estonija zaradi tranzicije svojega gospodarstva sooča z izrednimi izzivi na področju zaposlovanja žensk. MOD je imela pri tem pomembno vlogo. Njeno delo v Estoniji, povezano z enakostjo spolov, je predvsem namenjeno izboljšanju delovnih pogojev in zaposlitvenih možnosti žensk. Videti je, da so te aktivnosti imele pozitivne rezultate pri ohranjanju položaja žensk, ki sodelujejo v procesu sprejemanja odločitev. Projekt za spodbujanje enakosti spolov Nacionalni akcijski načrt za povečanje in izboljšanje zaposlitvenih možnosti žensk (začel se je leta 1997 v sodelovanju s finsko in estonsko vlado) je bil sprva namenjen izboljšanju položaja revnih in podeželskih regij. Vendar pa je 400 podeželskih žensk v okrožju Valga bilo deležnih obsežnega izobraževanja in usposabljanja za vodstvene funkcije pa tudi za pridobitev pogajalskih veščin. Kot poroča predstavnica, ki smo jo za pripravo tega vodnika kontaktirali, »je eden izmed posebej pomembnih prvin tega pilotskega projekta bila ustanovitev mreže ženskih organizacij in razvoj ter vzpostavitev dialoga z lokalnimi oblastmi, kar bo ženskam omogočilo, da bodo imele večji vpliv na razvoj svojih skupnosti«. »Ženske v Estoniji so zelo izobražene, vendar nam manjkajo izkušnje s svobodno trgovino«, je dejala estonska predstavnica v Svetu dela (*World of Work*, št. 31, september/oktober 1999) Riina Kütt. »V Estoniji imamo zelo slabo poslovno tradicijo, čeprav smo je nekaj podedovali iz obdobja med obema vojnama. Vsega se moramo šele naučiti.« Estonski primer je dober zgled vloge mednarodnih organizacij pri spodbujanju izobraževanja in usposabljanja lokalnih mrež in morda tudi lokalnih socialnih partnerjev, da prevzamejo dobre mednarodne prakse. Nadalje tudi osvetljuje uporabnost mednarodnih virov za navdih, ideje in moči, ki jo ustvarjajo mreže, kadar so lokalni viri šibki.

Vir: Sriani Ameratunga, Program MOD (ILO) za spodbujanje enakosti v sektorju zaposlovanja. Več podatkov lahko dobite pri nacionalni koordinatoriki projekta Riini Kütt, Urad za enakost pri estonskem Ministrstvu za socialne zadeve, + 372 626 98 78 (*Napaka! Zaznamek ni določen.*

### ***Dodatno branje***

Bercusson, Brian in Anni Weiler, 1998; *Innovative Agreements An analysis: equal opportunities and collective bargaining in the European Union (Phase III)* Evropska fondacija za izboljšanje bivalnega in delovnega okolja Dublin.

Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn in Linda Dickens, 1999; *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU: Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining*. Dublin: Evropska fondacija za izboljšanje bivalnih in delovnih pogojev.

Braithwaite, Mary in Catherine Byrne, 1995; *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*. Bruselj: Konfederacija evropskih sindikatov.

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, Cinthia, 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 (& Konfederacija evropskih sindikatov), 1997; *State of the Art Review on Women and the Labour Market*, Utrecht: Evropska komisija, direktorat za delo in socialne zadeve ter Ekonomski inštitut, univerza v Utrechtu.

## E. Ženske nevladne organizacije

### 1. Stalen pomen ženskih organizacij v novih okoljih

Krepitev vloge in položaja žensk ter pomen uravnotežene zastopanosti spolov v procesih sprejemanja odločitev so osrednji cilj evropskih ženskih organizacij ženskega gibanja. Noben pregled aktivnosti za izboljšanje zastopanosti spolov ne more spregledati vloge ženskih svetov, organizacij in lokalnih aktivistk pri spodbujanju in kreptvi pozornosti za ta vprašanja. Znotraj svojih okvirjev so ženske organizacije kot skupine posebnega interesa po svoji naravi spolno neuravnotežene. Le redke tovrstne organizacije vključujejo tudi moške na katero koli od svojih ravni delovanja. Spolno segregirana narava ženskega gibanja je pravzaprav njegov vir moči, saj daje plodno podlago za razmišljanje in povezovanje v mreže. Seveda pa je ta vidik lahko tudi ovira vsakršni bodoči aktivnosti, usmerjeni v usklajevanje moškosti in ženskosti z namenom doseganja uravnotežene zastopanosti spolov. Ženske organizacije so zamišljene v okviru opozicijskih interesnih skupin. Ostajajo nujen udeleženec v prizadevanjih za vključitev vidika spolov v odločanje. Njihova podpora temu cilju ustvarja demokratično legitimnost prizadevanj ter nove argumente in strategije.

Danes je v državah članicah Sveta Evrope na tisoče ženskih skupin in organizacij. Kot je zapisano v pekinških Izhodiščih za ukrepanje »morajo nevladne organizacije pri oblikovanju socialnega, ekonomskega, političnega in intelektualnega vzdušja, ki temelji na enakosti žensk in moških, odigrati posebno vlogo« (odstavek 289, 1995). Aktivnosti Organizacije združenih narodov oskrbujejo nacionalna ženska gibanja s cilji in platformami, obenem pa so tudi pomemben vir izmenjave idej. Danes lahko govorimo o transnacionalnih mrežah feminističnih organizacij, ki so nevladnim organizacijam, ki delajo z lokalnimi aktivistkami, pomemben intelektualni in moralni vir.<sup>1</sup>

Ženske skupine igrajo nenadomestljivo vlogo v tem boju, in še toliko bolj v deželah, kjer se je zastopanost žensk v odločanju znižala, kot na primer ponekod v srednji in vzhodni Evropi. Kot je ena izmed vzhodno evropskih informatork na splošno komentirala boj za uravnoteženo zastopanost spolov v svoji državi, »ni nobenega čudežnega primera, ki bi se samodejno porodil v mislih. Tukaj se je težko ukvarjati z vprašanji enakosti spolov in uspeh je vselej le delen.«<sup>2</sup> Eden izmed najbolj osupljivih primerov, ki kaže na pomembnost koalicije med zahodom in vzhodom je primer držav, nastalih na ozemlju nekdanje Jugoslavije, kjer je 100 vidnih in znanih aktivistk lobiralo na pogajanjih Pakta stabilnosti in leta 1999 uspelo, da je bila ustanovljena Delovna skupina za enakost spolov kot del Pakta stabilnosti za jugovzhodno Evropo Organizacije za varnost in sodelovanje v Evropi.<sup>3</sup> Delovna skupina sedaj deluje v desetih jugovzhodnih evropskih državah, njena glavna prioriteta pa je »enak dostop do oblasti«. Srbska veja delovne skupine se je osredotočila predvsem na volitve žensk in tako kot mnogi drugi, zahvaljujoč dobro zamišljenim projektom, ki nastajajo v Delovni skupini za enakost spolov, prejela podporo Avstrije, Švice in Evropske unije. Mnoge srbske opozicijske stranke so soglašale s kvotami na svojih kandidatnih listah. Decembrske volitve

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

<sup>2</sup> A.G. Neimanis, Latvija, 25. oktober 2000.

<sup>3</sup> Informacijo sta posredovali Nives Malenica in Tihana Ancevi, Bruselj, pri čemer sta povedali, da obstaja spletna stran v angleščini, ki dobro dokumentira aktivnosti Delovne skupine za enakost spolov v desetih državah članicah. (Napaka! Zaznamek ni določen., januar 2001.

so po prvih podatkih v Srbiji privedle do povečanja deleža žensk v parlamentu, in sicer s 5% na 12%. Za ta uspeh gre predvsem zahvala trudu, s katerim so ženske uvrstile na kandidatne liste v izvoljivih okoljih. S projektom so uspeli doseči veliko število žensk, saj so uporabili strategijo zahodnega modela usposabljanja izobraževalk, ki so potem naprej usposabljevale kandidatke (pristop, znan kot norveški model Ženske to zmoremo). Potem so mobilizirale vaditeljice, da so usposabljanje organizirale še na lokalni ravni.

V srednji in vzhodni Evropi si morajo ženske organizacije ustvariti novo identiteto, saj so se ločile od uradne zgodbe o preteklih ženskih organizacijah in morda tudi od socialističnega gledanja na feminizem, na katerega so v nekaterih krogih gledali kot na umazano, nespodobno besedo. Le redke so tudi tiste, ki so se povsem identificirale z zahodnim feminizmom.<sup>1</sup> Glavni izziv je ustvariti avtentično identiteto in strategije, ki bodo skladne s tem okoljem. Ena izmed nedvomno pomembnih tehnik, ki pa nemara presega obseg te brošure, je bila nastanek čvrstih mrež ženskih organizacij, ki delujejo na zahodu in nekdanjem vzhodu. To je bilo posebej pomembno na področju baltskih držav in Rusije, kjer je bila na primer sredi devetdesetih »Femina Borealis«, liga nordijskih in baltskih ženskih organizacij sposobna ustvariti med feministkami v regiji Barent Straits kritično maso, ki se posebej ukvarja z domorodnimi ljudmi. Posamična prizadevanja, kot je program Mlade ženske in demokracija, ki je prejemal celo nekaj finančne podpore s strani EU programa PHARE/TACIS, so tudi združila vzhodne evropejke, ki sta jih zanimala spol in demokracija. Skupaj so delovale v obdobju 1995-1997, vendar je trajanje teh prizadevanj bolj ali manj odvisno od stalnosti in zanesljivosti zunanjega financiranja.

Aktivistke v družbah z gospodarstvi v tranziciji uporabljajo tudi platforme ženskih študij, da bi se v civilni družbi slišal ženski glas. Po vzhodni Evropi nastajajo novi centri za ženske študije. Tam, kjer imajo dostop do interneta, se lahko te skupine povežejo s centri v tujini in tako ustvarijo pomemben kanal za pretok praktičnih idej. Nadaljnja pomembna tehnika vzpostavljanja baze za spodbujanje uravnoveženosti spolov v odločanju je ustanavljanje krovnih organizacij ženskih skupin, kakršna je na primer ruski konzorcij ženskih nevladnih združenj. Za vzhodno-zahodno in znotraj vzhodno komunikacijo in izmenjavo izkušenj ter idej postaja vse bolj pomembna tudi uporaba informacijske avtoceste. Tak primer je mreža žensk vzhod-zahod (Network of East-West Women - NEWW – <http://www.neww.org>).

Značilnosti ženskih nevladnih organizacij, ki na poseben način strukturirajo njihove možnosti, so dejstvo, da so razmeroma spolno segregirane in da delujejo znotraj posamične spolne kulture. Nadalje so kot nevladne organizacije pogosto odvisne od prostovoljnega dela in imajo često majhne finančne vire. Zaradi tega je njihova sposobnost, da bi izvedle drage akcije, mnogo manjša kot v primeru drugih družbenih organizacij, ki smo jih omenili v prejšnjih delih knjižice. Kot organizacije, ki temeljijo na prostovoljstvu, tudi nimajo vselej dovolj znanj in veščin za vodenje. Nekatero izobraževalno shemo, kakršna je na primer projekt REGINA, ki jo je spodbudila Evropska unija (Evropska mreža za management ženskih nevladnih organizacij in združenj - European Network for Management of Women NGO's and Associations) in katere partnerji so Francija, Italija, Belgija in Nizozemska, so se posebej usmerile v oblikovanje izobraževalnega gradiva za vodje nevladnih organizacij. Veliko več pa je tistega, kar je še treba storiti. Spričo teh pomanjkljivosti mnoge nevladne organizacije najdejo več moči, če postanejo del mednarodnega gibanja, ki jim lahko pomaga

---

<sup>1</sup> Watson, P., 2000; »Politics, policy and identity: EU eastern enlargement and East-West differences.« *Journal of European Public Policy* 7 (3): 369-385.



prebroditi nekatere materialne težave in ovire, ki bi jim sicer onemogočile izvedbo učinkovitih akcij. Drugi vir za krepitev njihove moči je predanost članic uresničevanju ciljev nevladne organizacije. Mogoče je ustvarjati veliko energije in se medsebojno krepiti, mreže pa lahko povečajo potencialen vpliv. Dober primer so lahko mreže profesionalk, ki se ukvarjajo z emancipacijo spolov, kakršna je nemška nacionalna mreža strokovnjakinj za enake možnosti, ki delajo kot državne uradnice v mestih in v javnem sektorju in se redno srečujejo ter izmenjujejo svoje dobre izkušnje in strategije (Bundesarbeitssgemeinschaft kommunaler Frauenbüros – [www.bag.kommazwo.com/bag](http://www.bag.kommazwo.com/bag)).

Specifična dinamika ženskih organizacij omogoče izvesti določene vrste šokantnih akcij ustvarjanja ali krepitev zavesti, obenem pa tudi dopušča vtihotapljanje v civilno družbo, kadar so uradni kanali preprečeni. Ženska gibanja v nevladnih okoljih vzhodne Evrope so z vso iznajdljivostjo uporabila nove tehnike organiziranja, kot je internet, s čimer jim uspe ohranjati sporočilo o drugačnosti in kreptvi družbene vloge žensk v očeh javnosti. Ker ženske nevladne organizacije same niso cilj teh akcij, so njihove akcije ponavadi v kategoriji osveščanja, ki je na nekakšen način za namen te brošure obrobno. Zato smo izbrali le manjše število primerov. Seveda pa lahko ideje vendarle navdihnejo katere izmed drugačnih vrst organizacij in jim pokažejo načine, kako se usmeriti v svoje lastno mešano članstvo in kako člane in članice pripraviti do tega, da bodo dojeli pomen uravnoveženosti spolov.

## 2. Izbrani primeri

### i. *Združeno kraljestvo (Škotska): Upodabljanje žensk z revizijo položaja spolov*

Kako lahko ugotovimo, ali so zaveze uravnoveženi zastopanosti spolov spoštovane? Ženske organizacije imajo posebej dobro pozicijo, da lahko delujejo kot psi čuvaji in nadležneži. Lahko spodbodejo druge organizacije, da naredijo kaj v korist svojih mednarodnih in nacionalnih zavez. Spremljanje napredka pri ustvarjanju uravnovežene zastopanosti spolov bi morda morala biti odgovornost javne uprave (kot v primeru, omenjenem v brošuri švedskega statističnega urada, ki smo ga predstavili v začetnem delu te brošure), a je le redko tako. V nekaterih državah mreže in nevladne organizacije prevzamejo funkcijo priprave »dosjejev« o odnosih med spoloma za javne oblasti. Publikacije, v katerih so zabeležene zadeve o enakosti spolov počnejo oboje: sramotijo tiste sektorje v družbi, kjer ni napredka ali je le-ta pičel, in nagradijo tiste, ki so uspešni.

Škotski primer je prav posebej privlačen.<sup>1</sup> Zahvaljujoč revizijam položaja spolov, ki so jih opravljali v obdobju 1993-2000, sta se zbiranje in izdelava statističnih podatkov o položaju žensk zelo izboljšala. Revizije so zbrale vse statistične podatke in jih dopolnile s komentarji in interpretacijami, ki so jih pripravile strokovnjakinje opazovalke. Na začetku so jih pripravljali prostovoljci/prostovoljke v skupini ENGENDER, mreži skupin za raziskovanje in ustvarjanje mrež. Zgodnja leta so seveda pokazala energijo, ki je obstajala v civilni družbi. Majhne finančne podpore, zbrane iz zelo različnih virov, so prispevale k temu, da je nastal zelo kvaliteten vir podatkov tako rekoč brez omembe vrednega zunanega financiranja.

ENGENDER je vedno trdil, da je »razvijanje natančnih podatkov o življenjih žensk neizogibno, če naj bodo akcije za krepitev vloge in položaja žensk uspešno izvedene, če naj

---

<sup>1</sup> Dober je tudi irski primer, kjer je Komisija za status žensk v zgodnjih devetdesetih izvedla več obsežnih revizij in sedaj razvija indikatorje za spremljanje enakosti spolov. (Yvonne Galligan, zasebna komunikacija.)

se oblikuje za spol občutljiva politika, če naj se določijo cilji in če naj se spremlja napredek« (ENGENDER 2000:3). Revizije so postale temeljno orodje za informiranje, tako da so projekt zadnje leto sponzorirali vsi glavni časniki. Z »Revizijo položaja spolov 2000« so avtorji in avtorice tudi oznanile, da so svoje delo končali. Zdi se, da je nova škotska regionalna vlada pripravljena prevzeti revidiranje napredka na področju odnosov med spoloma. Posebej se bodo potrudili, da bodo na voljo transparentni statistični podatki, tako da bo mogoče spremljati doseganje uravnotežene zastopanosti spolov.

Revizija položaja spolov 2000 poroča o položaju žensk v sodobni škotski družbi na področju politike, kmečkega in podeželskega okolja, prometa, izobraževanja, zdravstva in z vidika spolnosti. Dopolnjuje in posodablja podatke o odnosih med spoloma na področjih od poslovnosti in otroškega varstva do revščine, sindikatov, nasilja in prostovoljnih organizacij. V preteklih letih je bila predvsem usmerjena v pridobivanje in posredovanje podatkov o ženskah, pripadnicah različnih ras, o manjšinah ali revščini in vprašanjih, povezanih z invalidnostjo.

Kot »bistroumna« praksa je izkušnja škotske revizije položaja spolov opazna predvsem zaradi značilnosti, da je ustvarjala mreže. Sodelavke in sodelavci so spodbudili vzpostavljanje stikov prek meja socialnih skupin in krepitev sodelovanja na najširši podlagi. Podatki o ženskah se širijo prek zelo različnih virov, zato je bil potreben trud ljudi z univerz, javne uprave, prostovoljnih organizacij in organizacij civilne družbe, kot so sindikati, da so začeli ustvarjati pot, ki je vodila do bolj popolne slike odnosov med spoloma. To je ustvarilo tudi dober pogoj za izvajanje strategij integracije vidika spolov v oblikovanje politik. Srečanja različnih ljudi v okviru priprave poročil so morda tudi usposobila nove generacije kandidatke in kandidatov za vstop v procese sprejemanja odločitev, saj so v pripravi revizij pridobili mnoge veščine. Ljudje, ki so delali v skupini ENGENDER in ki so objavljali podatke o nesorazmerni zastopanosti spolov v odločanju, so kasneje v zakulisju lobirali za bolj uravnoteženo zastopanost spolov. Rezultat njihovih prizadevanj je, da je v prvem škotskem parlamentu 37% žensk.

Da je zamisel o »reviziji položaja spolov« mogoče prenesti drugam, potrjuje zelo veliko zanimanje za ta primer, ki prihaja od vsepovsod. Kot inovativen model ga je promoviral Britanski svet (British Council). Čeprav so jo izvedli predvsem predani prostovoljci in prostovoljke, je bil vedno demokratično dostopen in ga je bilo mogoče uporabiti kot vir za kampanje, lobiranje, izobraževanje in učenje. Zadnja različica revizije je objavljena na internetu (**Napaka! Zaznamek ni določen.**)

Vir: ENGENDER, 2000. *Gender Audit 2000 Putting Scottish Women in the Picture*. Edinburg: ENGENDER in Governane of Scotland Forum ter F. Mackay in E. Breitenbach, univerza v Edinburghu.

## **ii. Rusija: Nove taktike v državah v tranziciji: konzorcij nevladnih organizacij**

Razdrobljena civilna družba v družbah v tranziciji je botrovala temu, da so morale organizacije v mnogih delih vzhodne Evrope nastajati tako rekoč iz nič. Čeprav se vizija enakosti spolov in taktik za njeno doseganje v zahodni Evropi zelo razlikuje od vizije v vzhodni Evropi, so bila zaveznitva med Zahodom in Vzhodom, ki so omogočila izmenjavo informacij o organizaciji in taktikah lobiranja, nepogrešljiva pomoč tistim, ki so želeli izvajati pritisk za boljšo zastopanost žensk. Še posebej pomembno je bilo vključevanje organizacij v mreže. Ena izmed največjih je morda Konzorcij ženskih nevladnih združenj, ki

je bil ustanovljen v letu 1992 in povezal nevladne organizacije v Rusiji, Ukrajini in ZDA. Samo v Rusiji je vanj včlanjenih približno 98 skupin iz 37 regij, ki delajo na mnogih različnih projektih. Kot konzorcij so bile uspešnejše pri zbiranju mednarodne ekonomske pomoči, s katero so lahko ohranjale svojo mrežo in se lotevale različnih vprašanj, povezanih z družbeno vlogo spolov, kot bi bile, če bi finančne vire iskale kot ločene skupine.

To, kar velja za »bistro« v tem primeru, je trud, vložen v ustvarjanje komunikacijskih kanalov med pogosto izoliranimi in finančno šibkimi skupinami, ki lahko izkoristijo moč, ki je nekje drugje. Izmenjavo izkušenj in informacij, ki je v državah, v katerih obstajajo krovne organizacije ženskih skupin, kot so na primer nacionalni ženski sveti, zagotovljena, je bilo treba v mnogih predelih vzhodne Evrope (ponovno) razviti. Konzorcij lahko pomaga skupinam predstaviti argumente. V glavnem poskuša »okrepiti njihovo moč«, kar mu omogoča mednarodna pomoč (USAID), s katero usposablja skupine za lobiranje in zagovorništvo. Skupine mu je uspelo tudi povezati z elektronsko pošto, ki omogoča regionalnim skupinam slediti zakonodajne spremembe in razvoj. Število ženskih nevladnih organizacij, ki pri svojem delu uporabljajo informacijsko tehnologijo, narašča. Vsekakor bi bil ta projekt brez občutne mednarodne pomoči (Ford Foundation) veliko težje izvedljiv.

Vir: *Posredna informacija – prispevek za Konferenco Ženske in demokracija, 29. april 1999, Konzorcij ženskih nevladnih združenj. Kontakt: Napaka! Zaznamek ni določen.*

**iii. Hrvaška: kiber dekleta – uporaba interneta, trikov in treningov za krepitev vloge žensk z namenom ponovne vključitve žensk v politiko s pomočjo ženskih študij in informacijske avtoceste**

*Verjamemo, da je demokracija spolov nepogrešljiv del sleherne demokracije in da se država, ki ženskam in manjšinskim skupinam odreka enake pravice, ne more proglašati za demokratično. Mreža B.A.B.E : Bodi aktivna, bodi emancipirana.*

*»Ženske je ta aktivnost očarala, saj potrebujejo izobraževanje in usposabljanje in želele so se izuriti v komuniciranju, ki je za profesionalne političarke zelo pomembna veščina. Rezultat našega izobraževanja in usposabljanja je večje število žensk, ki jim je uspelo priti v parlament... upamo pa, da se bo njihovo število povečalo tudi na lokalnih volitvah v letu 2001.«*

V mnogih območjih vzhodne Evrope sta državljanska vzgoja in angažiranost v civilni družbi dokaj sporne aktivnosti, zato so nove komunikacijske tehnike odigrale ključno vlogo pri botrovanju kritikam in pridobivanju podpore. Neformalna mreža B.A.B.E (ki v hrvaščini pomeni tudi »stara mama«) je začela s svojimi aktivnostmi za demokracijo v letu 1994. Tedaj je tudi oblikovala platformo za parlamentarne volitve v letih 1995 in 1997. Vselej je tudi močno protestirala proti nasilju, leta 1998 pa je za svoje prizadevanje za človekove pravice in promoviranje novih informacijskih tehnik prejela EU-ES nagrado za demokracijo in civilno družbo (*EU-ES Democracy and Civil Society Award*).

Hkrati je potekala še ena pobuda, in sicer ustanavljanje Centra za ženske študije. Ženske študije v srednji in vzhodni Evropi so imele težak boj, vendar si s svojimi sestrami v zahodni Evropi delijo srž družbenega angažiranja. Center za ženske študije v Zagrebu, ki so ga ustanovile feministke in njihove privrženke leta 1995, je takoj prevzel aktivno vlogo pri spodbujanju žensk k prevzemanju vodilnih vlog in osveščanju javnosti. Posebej pomembna je bila njihova misija v političnem izobraževanju in usposabljanju, katerega namen je bil

spodbuditi ženske k ukvarjanju s človekovimi pravicami žensk in aktivnostim za več žensk na vodstvenih pozicijah. Center je uspešno organiziral norčave predvolilne aktivnosti, da bi povečal zavest o potrebnosti uravnotežene zastopanosti spolov v odločanju. Prodajal je majice, organiziral web kampanjo in bil prisoten v mnogih uličnih aktivnostih. V javnost je prišel tudi s programom, imenovanim »Preženimo strah pred oblastjo: usposabljanje žensk za vodenje v lokalnih skupnostih« (2000 – 2001). Program je bil deležen velike podpore (sofinancirali so ga ameriško veleposlaništvo, Svet Evrope, Evropska komisija, fundacija Friedrich Ebert, USIA in fundacija za demokracijo Westminster ter drugi). Namen je bil uporabiti trening za okrepitev moči žensk, da postanejo nosilke političnih sprememb v svojih lokalnih skupnostih. V okviru treninga so jih naučili veščin, ki jim bodo zagotovile učinkovito javno nastopanje. Ključna sta bila potreba za ustvarjanje koalicije okoli posebnih vprašanj in sodelovanje pri realizaciji interesov na mikro, makro in mednarodni ravni. Izkazalo se je, da so bili za udeleženke treningi pomembni, in da je s kombinacijo različnih aktivnosti centra uspelo več ženskam priti v parlament. Ustvaril pa se je tudi optimizem glede povečanja števila žensk na lokalni ravni, ki naj bi na naslednjih volitvah občutno presegle tedanjih pičlih 4 % izvoljenih žensk na zadnjih lokalnih volitvah.

Vir: *Strokovnjakinja Sveta Evrope Smiljana Leinert Novosel in Aida Bagi, Vesna Terseli, Center za ženske študije, Zagreb, Hrvaška + 48 72 406, ter angleški podatki o BABE na spletni strani <http://www.interlog.com/~moyra/projects.html>*

#### **iv. Evropski ženski lobi: EU – mobilizacija mladih žensk za enakost spolov**

Evropski ženski lobi je največja koalicija nevladnih ženskih organizacij v Evropski uniji. V njem je organiziranih več kot 2.700 ženskih združenj iz Evrope. Evropski ženski lobi lobira za njihove interese v institucijah Evropske unije. Kot tak ima dober položaj, ki mu omogoča pridobivanje finančnih virov in informacij o vprašanjih, ki zadevajo ženske v Evropi. Nevarnost, da se nove generacije žensk, ki naj bi zapolnile mesta v odločanju, ne bodo pojavile avtomatično, je vodila v projekt, ki ga je podprla Evropska unija (1999-2000). Namenjen je bil oblikovanju novega gradiva za izobraževanje in usposabljanje, ki naj bi pritegnil mlade ženske in združil njihov glas v zvezi s posebnimi, zanje pomembnimi vprašanji. Združitev mladih koordinatorok je privedla do manifesta, s katerim so v Lizboni potrdile zavezanost mladih žensk vprašanjem enakosti spolov, vključno z bojem proti diskriminaciji, nasilju, seksizmu v medijih ter vzgoji in zahtevi po prostoru v procesih odločanja.

Glavni cilj je podpirati integracijo interesov mladih žensk v evropsko in državne politike z večjo participacijo mladih žensk. Doslej so bila prizadevanja v tej smeri izvedena z organizacijo nacionalnih in mednarodnih seminarjev in s pripravo »Vodnika za mlade ženske do enakosti spolov in enakih možnosti v Evropi« (The Young Women's Guide to Gender Equality and Equal Opportunities in Europe). Proces oblikovanja knjige je omogočil, da so v njej posebej osvetljene tudi razlike glede na raso, etnično pripadnost, razred, spolno usmerjenost in telesno sposobnost. Delo na tem projektu kakor tudi kolektivno delo v nevladnih organizacijah, bo morda dalo potreben zagon za dosego dolgoročnega cilja spodbujati in podpirati potrebne stike, da se ustvarijo mreže mladih žensk. Projekt je mladim ženskam dal možnost, da so se srečale, predstavile svoje probleme in se soočile z razlikami. Je eden izmed mnogih, ki gledajo na prihodnost enakosti v Evropi tako, da pripravljajo nove udeleženke.

Vir: *Evropski ženski lobi (European Women's Lobby)*; Na spletni strani je tudi besedilo vodnika (*Napaka! Zaznamek ni določen.*).

**v. Turčija: Kader – ženske pomagajo ženskam priti v parlament**

Ženske nevladne organizacije lahko odigrajo pomembno vlogo pri povečevanju sodelovanja žensk v odločanju. Turški primer kaže, kako je mogoče razširiti znanje. Kader je združenje, ki se ukvarja s podporo in vzgojo ženskih kandidatk. Leta 1997 so ga ustanovile vidne in vplivne ženske, med katerimi so bile tudi novinarke. Pomaga krepiti legitimnost ženskih zahtev po večji politični participaciji in deluje kot aktivna nevladna organizacija. Eden izmed njegovih glavnih ciljev je bil povečati delež žensk v parlamentu s tedanjih 2% na 10%. Po zadnjih volitvah je delež žensk v parlamentu 4,2%.

Vir: *Strokovnjakinja Sveta Evrope Yesim Arat. Kontaktna oseba: Zulal Kilic + 212 273 25 35.*

**Dodatno branje**

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

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

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

## F. Nevladne organizacije

Nobeno področje družbenega odločanja ni bilo tako redko raziskano kot prav vloga spolov v upravljanju nevladnih organizacij. Aktivisti in aktivistke nevladnih organizacij so najširša in najbolj raznolika skupina. Segajo od Greenpeace do nogometnih klubov in Rdečega križa. Problem spolov je odkrito prisoten že na samem začetku. V mnogih zelo različnih prostovoljnih organizacijah delo ponavadi opravljajo ženske prostovoljke, medtem ko so upravljanje in plačane pozicije nesorazmerno v rokah moških. Tudi sestava svetov direktorjev in izvršilnih svetov je nesorazmerno moška. Če bi te organizacije svoje notranje probleme razkrile v javnosti, bi to ogrozilo njihovo legitimnost. Medtem ko so morda nevladne organizacije, povezane z OZN, vodilne pri razvijanju instrumentov za preverjanje politike do držav v razvoju z vidika spolov, pa zelo zaostajajo ali pa se obotavljajo, ko gre za odkrivanje teh vprašanj na svojih lastnih dvoriščih. Seveda pa ni povsod tako in v Development Assistance vprašanja uravnotežene zastopanosti spolov v svoji organizaciji pogosto javno obravnavajo, trudijo pa se tudi ustrezno izobraževati in usposabljeni.

Potreba po raziskovanju in primerjalnih projektih o vprašanih uravnotežene zastopanosti v upravljanju nevladnih organizacij je prav v nebo vpijoča. Sedanja odsotnost le-teh je morda povezana z razsežnostjo pičlih virov v tem sektorju. Nevladne organizacije so se šele nedavno začelo resno ukvarjati s potrebo po profesionalnih upravljaljskih tehnikah in managerjih. Domnevamo, da se stvari spreminjajo vsaj kar se tiče upravljaljskega vodstva in generalnih sekretarjev. Vse kaže, da številne urade nevladnih organizacij v Bruslju sedaj vodijo ženske, vendar so to nezanesljivi podatki, saj ni nikakršne statistične evidence ali pa jo je le malo. Študija Evropske unije o ženskah v odločanju je ugotovila, da nobeno področje ni tako slabo preučeno kot prav področje žensk v »tretjem sektorju«, v prostovoljnih združenjih, dobredelnih ustanovah, cerkvah in drugih neprofitnih organizacijah (Lovenduski 1999: 19).<sup>1</sup>

Ta sektor bi moral potencialno biti eden od najbolj občutljivih za vprašanje zastopanosti. Mnoge od organizacij so zavezane socialni pravičnosti. In vendar je ironično, da je njihovo ekonomsko preživetje odvisno od podpore sektorjev, v katerih je odločanje z vidika zastopanosti spolov zelo nesorazmerno. Svet velikih korporacij in financ je znan po spolni segregaciji, a je tudi pomemben vir finančne podpore nekaterih nevladnih organizacij. Odbori direktorjev dobredelnih ustanov pogosto vključujejo člane, ki so sposobni mobilizirati svet financ, da jim nameni denarne prispevke. Ti direktorji so zvečine moški. S spreminjajočo se vlogo žensk se je baza aktivizma teh organizacij spremenila. Pomembno vprašanje za bodoče raziskav je, kako se strukture odločanja odzivajo na te družbene spremembe.

### 1. Izbrani primeri

Na žalost smo pripravljali to poročilo vedeli le za redka prizadevanja za spremembo zastopanosti spolov v vodstvih nevladnih organizacij. Vanj smo vključili le en primer. Nekateri informatorji so nam neformalno povedali, da se tudi nekatere nevladne organizacije, ki delajo z državami v razvoju in ki projekte testirajo tudi z vidika spolov, ukvarjajo z odnosi med spoloma v strukturah odločanja v svojih organizacijah. Omenjeni so bili primeri iz Združenega kraljestva in Flamske, a je kazalo, da so šele v povojih. Pripomba, da aktivnosti v

---

<sup>1</sup> Svet Evrope je leta 1984 financiral poročilo Helge Hernes, za katerega se zdi, da mu ni sledilo nobeno drugo, niti ni nobeno nastajalo vzporedno z njim. In vendar vemo, da se je ta sektor občutno razvil. (Lovenduski in Stephenson, 1999: 19).

okviru Organizacije združenih narodov spodbujajo večjo skrb za vprašanja spolov, velja za vladne organizacije, ki delajo z nevladnimi organizacijami pa tudi za same nevladne organizacije.<sup>1</sup> Tudi OECD gosti v Komisiji za podporo razvoju oddelek za vprašanja spolov, ki je pripravil izredno koristen priročnik (Schalkwyck in Woroniuk, 1997) za obravnavo nekaterih vprašanj v organizacijah, vključno z upiranjem enakosti spolov, in uvajanje organizacijske kulture. Literatura, navedena v tem vodniku je kašipot nevladnim organizacijam v razvojnem sektorju, kakršna je Oxfam, ki izvaja usposabljanja in izobraževanja za enakost spolov in si prizadeva za uravnoteženo zastopanost spolov v svojih organizacijah.

**i. Švica – »Ženska ženski«: Mentorski program za mlade ženske**

*»Eden od razlogov, da smo se lotili mentorskega projekta, je bil ta, da smo z vprašalniki, ki smo jih poslali vsem organizacijam, ki so naše članice, ugotovili, da je med vsemi, ki so vključeni v mladinske organizacije na lokalni ravni, kar 50 odstotkov žensk. Ženske so torej na lokalni ravni enako zastopane, vendar jih tedaj, ko pogledamo na bolj odgovorna mesta, ki so više na hierarhični lestvici mladinskih organizacij, ni nikjer več. Mnoge organizacije, ki so naše članice, so imele probleme najti ženske, ki bi bile pripravljene prevzeti delo, za katero je potrebno več časa in odgovornosti... mnoge so podvomile v svoje sposobnosti«.*

Švicarski Svet za mladinske aktivnosti<sup>2</sup> (CSAJ/SAJV) – krovna organizacija za približno 90 različnih mladinskih organizacij se je na odsotnost žensk na ključnih pozicijah januarja 2000 odzval z začetkom mentorskega programa. Ta enoletni pilotski program daje mladim ženskam priložnost za srečanja in učenje od starejših žensk. Temelji na upanju, da bodo tako kasneje bolj poznale odgovornosti, ki jih nalaga vodenje.

CSAJ/SAJV je pisal političarkam in jih vprašal, ali so zainteresirane postati mentorice. Na svojo ponudbo je prejel nepričakovano topel odgovor potencialnih mentorice. Mlade ženske so izbrali med prosilkami iz različnih mladinskih organizacij. Januarja 2000 je bil prvi skupni sestanek, na katerem so sodelovale vse udeleženke. Vnaprej je že bilo oblikovanih 30 »parov«, a so se na tem sestanku prvič srečali. Od tedaj so se srečevale enkrat mesečno in skupaj preživele popoldan ali večer. Vsebine sestankov so bile različne, saj so bile odvisne od samih udeleženk. Nekateri pari so skupaj pripravili delavnice, medtem ko so drugi zgolj razpravljali. Nekatero udeleženke so bile sposobne posnemati delovanje svoje mentorice na delovnem mestu.

Ko se je projekt razvijal, so ga tudi ocenjevali. Kot je poročala Dominique Grisard, ki je odgovorna za to iniciativo, so bili dotedanji odzivi »zelo, zelo pozitivni«. Vendar je poudarila, da »so se nekateri pari očitno bolj obnesli kot drugi... če sta se udeleženki zelo dobro ujeli tudi na osebni ravni, jima je to bilo res v veliko pomoč«. Na splošno gospa Grisard smatra, da je projekt zelo uspešen in da ni koristil le mladim ženskam: »večina parov, vključenih v mentorski program, pozitivno ocenjuje to, kar se jim je uspelo naučiti... številne mentorice so celo povedale, da so se v teh parih veliko naučile... naučile so se, kako

---

<sup>1</sup> Vsi podatki temeljijo na telefonskem intervjuju z Dominique Grisard, 27/10/2000.

<sup>2</sup> Imena v švicarskih uradnih jezikih so naslednji: Le Conseil Suisse des Activités de Jeunes (CSAJ), Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV), Federazione Svizzera delle Associazioni Giovani (FSAG) in Federaziun Svizra da las Uni7uns da Giuventetgna (FSUG).

posredovati svoje znanje drugim. Spoznale so tudi, kaj te mlade ženske motivira, kateri politični problemi jih zanimajo in česa bi se rade naučile.

Glede na dotedanji uspeh se je CASJ odločil naslednje leto nadaljevati mentorski program z novo skupino parov. Iz izkušnje prvega leta so se naučili, o čem je treba v zvezi z udeleženkami razmišljati in pomisliti. To spoznanje lahko služi za nadaljnje izboljšanje programa. Univerza v Bernu izvaja znanstveno oceno programa. Nekateri od teh rezultatov bodo objavljeni v vladni reviji junija 2001. Ko bo januarja 2002 izveden drugi cikel, bo predvidoma izvedena bolj celovita ocena. Vodnik, kako pripraviti in izvajati tak mentorski program, bo predvidoma izšel jeseni 2002.

Dominique Grisard meni, da je takšen program mogoče preprosto prenesti na mnoga različna področja in nacionalne kontekste. »Niti ni treba, da se izvede na področju politike.«

Vir: *Dominique Grisard, Conseil Suisse des Activités de Jeunesse / Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (CSAJ/SAJV), Postgasse 21, 3011 Bern, Switzerland, tel. + 41 (0)31 326 29 35, fax: +41 (0)31 326 29 30, e-mail: dgrisard@sajv.ch*

### ***Dodatno branje***

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

Schalkwyck, Johanna, in Woroniuk, Beth, 1997; *DAC Source Book on Concepts and Approaches linked to gender equality*. **Napaka! Zaznamek ni določen.**  
Izdaja Pariz: Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj, Odbor za podporo razvoju, Strokovna skupina za enakost spolov in razvoj.

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



## ZAKLJUČKI?

Ta zgodba o skupnem delu za spreminjanje uravnotežene zastopanosti spolov ni končana. Sama zgradba te brošure, jasno pokaže, da se prizadevanja širijo kot valovi prek različnih sektorjev procesa odločanja in prek različnih dežel. Začeli smo s področjem političnih strank in našli nešteto primerov. A bolj, ko se odmikamo od področja javnega nadzora, manjša in manj stalna je izkušnja.

Ponekod je bila dosežena nekakšna prelomnica v smislu povečane osveščenosti o pomembnosti uravnotežene zastopanosti spolov in budnosti, ki bo omogočala, da se bo ohranjala. Težko bo odvrniti se od delitve politične moči med ženske in moške, ki so jo dosegli v nordijskih državah. Toda v mnogih državah lahko magična kombinacija navdiha in posameznic ter posameznikov v pravem kontekstu, ki lahko vodi do oblikovanja ravnotežja, še vedno ustvari to pomembno spremembo.

Danes je na voljo več različnih virov kot kadar koli prej, ki lahko ljudem pomagajo razumeti kontekst neenakosti spolov, njeno zgodovino in posebnosti. To znanje nam pomaga ustvarjati boljše in ustrežnejše metode, s katerimi se ji je mogoče postaviti po robu. Nabor instrumentov in poti je velik. Tudi dobrih zamisli ne manjka ter modrih praks in navdušenih in izkušenih ljudi, ki lahko svetujejo, tudi ne. Ta knjižica je le eno od razpoložljivih orodij, ki lahko pomagajo članicam in članom zadevnih organizacij, da se najdejo in si izmenjajo izkušnje o strategijah, ki so uspešne. Ljudje, ki želijo, da bi odločanje postalo boljše, bodo našli več zaveznikov kot kadar koli doslej. Upamo, da bo ta knjižica še dodatna pomoč pri ustvarjanju zmagovite podpore in da bo spodbudila tako analizo kot akcijo.

## Bibliografija navedenih del

Alvesson, Mats in 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 21<sup>st</sup> Century. V *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects of Change*, 5-32. London: Sage.

Bercusson, Brian in 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 in 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 in Catherine Byrne, 1995; *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*. Bruselj: European Trade Union Confederation.

Brown, Alice, 1998; Deepening Democracy: Eomen 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«. V *De (on)redelijke kiezer. Onderzoek naar de politieke opvattingen van Vlamingen. Verkiezingen van mei 1995*, uredile M. swyngedouw, J. Billiet, A. Carton in R. Beerten. Leuven: Acco str. 27-49.

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

Celis, Karen, Petra Meier in Alison Woodward, 1999; »Meetinstrument Vrouwen & Besluitvorming« v Katrien Bruggeman in M. Van Haegendoren, ur. *Werkingsverslag Ontwikkeling van gelijkheidsindicatoren* December 1998-30 mei 1999, Bruselj: 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, cYnthis, 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 (!): 7+.

Cockburn, Cynthia, 1995; *Women and the European Social Dialogue. Strategies for gender Democracy*. Bruselj: Evropska komisija: Oddelek za socialni dialog in enake možnosti (DGV).

Colebatch, Hal in peter Larmour, 1993; *Market, Bureacracy and Community: A student's guide to organization*. London: Pluto Press.

Colmou, Anne-Marie, 1999; *L'encadrement supérieur de la fonction publique: vers l'égalité entre les hommes et les femmes*. Pariz: La Documentation Francaise.

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

Council of Europe, 1996; *Final Report of Activities of the Group of Specialists on Equality and Democracy*. Izdaje Sveta Evrope ISBN 92-871-2977-0.

Council of Europe, 1998; *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practice*. Izdaje Sveta Evrope ISBN 92-871-3799-4. Slovenski prevod tega poročila je na voljo v Uradu Vlade Republike Slovenije za enake možnosti (op. ur.).

Council of Europe, 2000a; *Positive Action in the field of Equality between Women and Men: Final Report of the group of Specialists on Positive Action in the field of Equality between Women and Men* (EG-S-PA /2000/7). Strasbourg: Svet Evrope, Generalni direktorat za človekove pravice, Oddelek za enakost žensk in moških.

Council of Europe, 2000b; *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)*. (EG/99/12). Strasbourg: Cvet Evrope, Generalni direktorat za človekove pravice, Oddelek za enakost žensk in moških.

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*, (EG /99/ 10 rev.). Strasbourg: Svet Evrope, Generalni direktorat za človekove pravice, Oddelek za enakost žensk in moških.

ENGENDER, 2000; *Gender Audit 2000 Putting Scottish Women in the Picture*. Edinburg: 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-EN-C. Bruselj: Evropska komisija DG-V.

European Commission, 1998; *Women and decision-making in the judiciary in the European Union*. Vol. CE-17-98-992-En-C. Bruselj: Evropska komisija DGV.

European Commission, 1999; »Eurobarometer 25<sup>th</sup> Anniversary Report.« Bruselj: Evropska komisija, Generalni direktorat X.

European Commission, 1999; *Women in Decision-Making in Finance*. Vol. CE-V/2-99-006-EN-C. Bruselj: Evropska komisija DGV (na voljo v elektronski obliki).

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), str. 33. Bruselj: Evropska komisija, Generalni direktorat V/D.5.

European Commission, 2000; *Gender Equality in the European Union: Examples of Good practices*. Bruselj: Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje in socialne zadeve D.5. European Expert Network Women in Decision-Making 1994 »Participation of Women in four Political Groups in the European Parliament« Bruselj: Evropska komisija, Oddelek za enake možnosti.

European Summit Declaration of Athens, 1992.

Ferree, Myra Mary in Patricia Yancey Martin, 1995; *Feminist Organizations Harvest of the New Women's Movement*. Philadelphia: Temple university Press.

Garcia, Ada et.al (&European Trade Union Confederation), 1999; *The »Second Sex« of European Trade Unionism*. Bruselj: European Trade Union Confederation.

Gaspard, Françoise, ur., 1997; *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*. Pariz: 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 in Elisabeth Sundin, 1995; *Att göra landet jämställt: en utvärdering av kvinnor och män i samverkan – Sveriges största satsning av jämställdhet paa arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.

Halimi, Gisèle, ur., 1999; *La parité dans la vie publique*. Pariz: La documentation française.

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

Kirner, Joan in 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«. Ženeva: Interparlamentarna unija.

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

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*. Ženeva: Interparlamentarna unija; No. 35.

Karam, Azza, ur., 1998; *Women in Parliament: Beyond Numbers*. Stockholm: Mednarodni inštitut za demokracijo in pomoč pri volitvah.

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

Lovenduski, Joni in Susan Stephenson, 1999; *Women in Decision-Making: Report on existing research in the European Union*. Bruselj: Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje, industrijske odnose in socialne zadeve V/D.5.

Mackay, Fiona in Kate Bilton, 2000; *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities, Governance of Scotland Forum*. Edinburgh: Univerza v Edinburghu.

Mazur, Amy in Dorothy McBride Stetson, ur., 1995; *Comparative State Feminism*. London: Sage.

Macdonald, Mandy, ur., 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 in Hondeghem, Annie, ur., 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 in Gwennaële Bruning, ur., 1997; *State of the Art Review on Women and the Labour Market*, Utrecht: Evropska komisija za zaposlovanje in socialne zadeve in Ekonomski inštitut, Univerza v Utrechtu.

Scott, J. W., C. Kaplan, et al., ur., 1997; *Transitions, Environments, Translations; Feminisms in International Politics*. New York, Routledge.

Schalkwyck, Johabna in Beth Woroniuk, 1997; *DAC Source Book on Concepts and Approaches linked to gender equality*. **Napaka! Zaznamek ni določen.** ur. Pariz: Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj, Odbor za razvojno pomoč, Strokovna skupina za spol in razvoj.

Shvedova, Nadezdha, 1998; Obstacles to Women's Participation in Parliament. V *Women in Parliament: Beyond Numbers*, ur. Azza Karam, 19-42. Stockholm: Mednarodno inštitut za demokracijo in pomoč pri volitvah.

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

Squires, Judith, 1999; *Gender in Political Theory*. Oxford: Blackwell Publisher.

Stark, Agneta, 1997; »Stödstrumpor« v Ann Oakley in Juliet Mitchell (ur.); *Who's Afraid of Feminism*, London: Penguin.

Staudt, Kathleen, 1990; »Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective« v Kathleen Staudt (ur.) *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 in 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. Na voljo na <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>. V slovenskem prevodu na voljo na Uradu Vlade Republike Slovenije za enake možnosti (op.ur.).

United Nations Children's Fund, 2000; *Women in Transition*. New York: Organizacija združenih narodov.

United Nations Development Programme, 2000; *Women's Political Participation and Good Governance: 21<sup>st</sup> Century Challenges*. New York: Program Združenih narodov za razvoj.

Waring, Marilyn, Greenwood, Gaye in Pintat, Christine, 2000; *Politics: Women's Insights*. Ženeva: Interparlamentarna unija.

Watson, Peggy, 2000; Politics, policy and identity I EU eastern enlargement and East-West differences. *Journal of European Public Policy* 8:369-385.

Witz, Ann in Michael Savage, 1992; The gender of organizations. V *Gender and Bureaucracy*, uredila M. Savage in 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: Evropski inštitut za javno upravo.