

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

Strasbourg, 2001. március 12.

**A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY  
MEGTEREMTÉSE FELÉ**

**ÚTMUTATÓ A  
DÖNTÉSHOZATAL  
KIEGYENSÚLYOZÁSÁHOZ**

**A nemi szempontból kiegyensúlyozott képviselő megteremtésének  
legjobb gyakorlata  
a politikai és társadalmi döntéshozatalban**

*készült*

az Európa Tanács Emberi Jogok Főigazgatósága  
Nők és Férfiak Közötti Egyenlőség Részlege

(Division Equality between Women and Men  
Directorate General of Human Rights, Council of Europe)

*számára*

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



# TARTALOMJEGYZÉK

## Előszó

### I. Még egy kézikönyv arról, hogy a nőket miként lehet bejuttatni a döntéshozatalba?

#### 1.1. *Miért van szükség több nőre az összes döntéshozatali fórumon? Indokok a nemek közötti egyensúly megteremtését célzó munka folytatása mellett*

*Nemzetközi megállapodások*

Az ENSZ

Európa

Az Európai Unió

Az Európa Tanács

*Nemzeti szintű kötelezettségvállalások*

*Társadalmi igazságosság, emberi jogok és demokrácia*

*A politizálás minősége*

*Új kérdések a politizálásban*

#### 1.2. *Problémák a döntéshozatalban részt vevők nők számának emelésével kapcsolatban*

*Eltérő helyzetek: nemzeti és szektorális*

*Mik lehetnek a legfontosabb sikertényezők egy adott kontextusban?*

A politikai kontextus

Az igazgatási kontextus

A nemek közötti problémák megfogalmazása

A potenciális vezetők köre

A nemek közötti egyenlőség és annak szerveződése iránti ellenállás szintje

#### 1.3. *Mi lehet lelkesítő? Számítalan lehetőség közül választhatunk*

### II. A nemek közötti egyensúly megteremtése a politikai pártokban

#### 2.1. *A pártok "nemi kultúrája"*

Ideológia

A nők helyzete

A pártok "nemi kultúrája"

Ellenállás

Időzítés

Finanszírozás

Intelligens gyakorlat

#### 2.2. *Esetek*

Portugália: a Paritásos Parlament

Izland: együttműködő pártok: ötéves sokpárti tudatosságnövelő kampány, 1997-2002

Független nők: Nőpárt-kezdemenyezések, mint sokktaktika: A Litván Nőpárt és a svéd Stödstrumpor  
Jó ötletek egymással való megosztása, párthatárok nélkül – Képzési anyag: The Power Book (A hatalom könyve) (Svéd Szociáldemokraták)  
Egyesült Királyság: Target 50-50 – Pénzre, önbizalomra és kultúrára van szükség ahhoz, hogy a politikában boldogulhassunk! (Liberális Demokraták)

*További olvasmányok*

### **III. Döntéshozatal a közigazgatásban és a kormányzatban – vajon a változás csupán politikai akarat függvénye?**

#### **3.1. Az államigazgatási döntéshozatal kontextusai**

A nők pozíciójáról való ismeretek  
A politika utasításaira adott válasz szükségessége  
Sikertörténetek  
Változatosság az állami szektorban  
Buktatók: szabályszerűségek és kivételek  
A nők képviseletével kapcsolatos aggodalmak megjelenítésének időzítése

#### **3.2. Esetek**

Svédország: tanuljunk meg együttműködni a döntéshozatal hatásosságának erősítése érdekében – szemináriumok a svéd társadalom kulcsszereplői számára  
Svédország: Városok és régiók uniója: A svéd Landstingsförbundet (Megyei Tanácsok Szövetsége) Jam-Kom projektjei és kormányzati kezdeményezései  
Egyesült Királyság: A különbözőség beemelése a közszolgálatba és a Közszolgálatok Hete  
Belgium és Flandria: Válasszatok kifejezéseket – nyelvi és asszociatív (?anchoring) technikák az ellenállás leküzdésére: Egyensúlyban lévő nemek és irányszámok

*További olvasmányok*

### **IV. Társadalmi-gazdasági döntéshozatal és a szakszervezetek szerepe**

#### **4.1. A szektor sajátos körülményei**

A nők pozíciója  
Munkaerőpiaci és nemzeti szabályozásbeli buktatók  
A nők képviseletével kapcsolatos aggodalmak felvetésének időzítése

#### **4.2. Esetek**

Spanyolország – nemek közötti egyenlőséget tudatosító napok szakszervezeti tárgyalódelegációk számára  
Finnország: a tündérmeséktől a tisztességes megállapodásig  
Dánia: A Starlet-kezdemenyezés: az LO, a KAD és a nemzetközi, nemek közötti egyenlőségre való képzés

Észtország: az ILO pilot-projektjei női szervezetek hálózatát építik a közösségek gazdasági fejlesztése érdekében

*További olvasmányok*

## **V. Női nem-kormányzintű szervezetek (NGO-k)**

### **5.1 *A női szervezetek fontossága a megváltozott helyzetben***

#### **5.2. *Esetek***

Egyesült Királyság – Skócia: A nők képbe helyezése a Gender Audit segítségével

Oroszország: Új taktikák az átmeneti helyzetben lévő országokban: NGO-k konzorciuma, a Női Szavazók Ligája és a Szentpétervári Nőparlament

Horvátország: Cybergirls: Az internet, trükkök, és "empowerment" képzés használata a nők politikába való visszatérésének segítésére a női tanulmányok és az információs szupersztráda segítségével

Európai Női Lobby: EU – fiatal nők mozgósítása az egyenlőség érdekében

Törökország: Kader - Nők segítenek nőket a parlamentbe való bejutásban

*További olvasmányok*

## **VI. Nem-kormányzintű szervezetek (NGO-k)**

### **6.1. *A korlátozott erőforrásokkal rendelkező civil szervezetek – a nemek közötti egyenlőség problémái***

#### **6.2. *Esetek***

Svájc: "Nőtől nőig": mentor-program fiatal nők számára

*További olvasmányok*

## **VII. Következtetések**

## **Függelék**

*Idézett művek listája*

## ELŐSZÓ

A nemzetközi egyezményeknek és helyi akcióknak köszönhetően az utóbbi 25 év folyamán az Európa Tanács tagállamaiban a döntéshozatal számos területén drámaian javult a nemek közötti egyensúly. Az Európa Tanács jelentései nagyon fontos szerepet játszottak ezekben az erőfeszítésekben. A haladás azonban egyenetlen volt. Egyes tagállamok radikális átalakításokat eszközöltek döntéshozatali vagy gazdasági szerkezetükben, míg mások számos akadállyal szembesültek. A döntéshozatali paritás a legtöbb helyen még mindig csak távoli álom. Az olyan tapasztalatok folyamatos megosztása, melyeket a kitűzött célok paritás felé történő eltolása irányában tett erőfeszítésekből szereztek, erősítheti az aktivisták elhatározottságát, és pozitív bizonyítékát adhatja a nemek közötti egyensúly előnyeinek a még mindig kételkedők felé. A társadalmi döntéshozatal résztvevői számára annak egész spektrumában igen fontos lelkesítő forrásként szolgálhatnak a 41<sup>1</sup> tagállamban tett újszerű erőfeszítések.

Az aktivista tevékenység és a mozgalomkutatás egyik problémája az, hogy a cselekvés és annak eredménye sokkal fontosabb, mint a dokumentáció. A társadalmi döntéshozatalban megnyilvánuló nemi egyensúly "kutatását" sok helyen végzik, az egyetemről az iskolai alagsorban lévő nőtanácsi irodáig. Európa minden részében, a kormányoktól a szakszervezetekig dolgoznak azok, akik jobb nemi egyensúlyt szeretnének kialakítani a döntéshozatalban. A küldetésben mind férfiak, mind nők részt vesznek. Néha valaki összeállít egy pár oldalt egy projektről, melyet egyféle "szürke könyvként" osztogatnak a lelkes támogatók között, de ehhez más országban és más nyelven hozzáférni jószerint lehetetlen. Az újonnan jövők felé mindig van egy sor megválaszolandó kérdés arról, hogy mit lehet tenni, és hogyan lehet a legjobban cselekedni. Ezt a célt szolgálja ez a rövid, és reményeink szerint lelkesítő kézikönyv is.

Az európaiak hálásak lehetnek, hogy olyan nemzetközi szervezetek, mint az Európa Tanács ösztönzik azokat az erőfeszítéseket, melyek a sikeres és eredeti elképzelések népszerűsítésére és közkinccsé tételére irányulnak. Ez pedig mind a gyakorlott, mind a novícius résztvevőket arra buzdítja, hogy találjanak olyan új megközelítési módokat, melyek segítségével továbbmozdulhatunk egy új világ felé, ahol a nőket tényleg úgy ismerik el, mint "akik felerészben az eget tartják".

A jelen kézikönyv csupán egy láncszem a közös vállalkozások sorában, és apró lépés a sok között, melyet meg lehetne tenni. Mégis, minden alkalommal, mikor egy új lépést teszünk, máshonnan indulunk el, mint előtte. A döntéshozatal világát, amely a változás reális célját képezi, ma sokkal szélesebb keretek között fogjuk fel, mint 25 évvel ezelőtt. A nemek közötti egyensúly nemcsak arról szól, hogy az alulreprezentált nem több képviselőjét juttassuk be a döntéshozatal minden területére, hanem arról is, hogy a nemileg kiegyensúlyozott csoportok hatékonyabban működjenek, és hogy a nemek közötti egyensúlyt hosszú távon is fenntarthassuk. És nem csupán a demokrácia választott tisztségeinek formális betöltéséről van már szó, hanem a társadalmi és gazdasági döntéshozatal egészéről.

---

<sup>1</sup> A fordító megjegyzése: Az Európa Tanács tagállamainak száma az anyag elkészülte óta 43-ra emelkedett.

A nemek közötti egyensúly érdekében végzett tevékenység azt kívánja, hogy megvizsgáljuk a döntéshozó szervezetek belső dinamikáját, valamint azon külső erőfeszítéseket, melyek hatást kívánnak gyakorolni a döntéshozatal kontextusára. Ebben a könyvecskében az alábbi területekre összpontosítunk:

- A belső oldalon megvizsgáljuk azokat az erőfeszítéseket, melyek a nemek közötti egyensúly javítására irányulnak a politikai pártok, közigazgatás, szakszervezetek és NGO-k legmagasabb *szervezeti* szintjein. Miként kezelik az ezekben a szektorokban működő szervezetek saját belső szervezeti kérdéseiket?
- Egyensúlyt elérni ezeknek a szektoroknak a csúcsain sokszor a közvélemény hozzáállásának megváltoztatását igényli. Ezért, ahol ez releváns vagy megvilágító erejű volt - annak érdekében, hogy megpróbáljuk befolyásolni, hogy az általános társadalmi kontextus jobban támogassa a nemek közötti egyensúly ügyét -, végiggondoltuk olyan szereplők tevékenységét is, mint a politikai pártok, a nemzeti kormányok, az NGO-k, valamint az önkéntes egyesületek.

Az üzleti szektor döntéshozatali dinamikája olyan körülmények között érvényesül, amelyek alig összevethetőek a nem-profit szektorokéval. Az üzleti szektor emellett relatíve érzéketlen a közvélemény és a politika követeléseivel szemben, ezért őket a jelen rövid könyvecske keretei között nem vizsgáljuk. Mindazonáltal, a szervezeti struktúra dinamikájáról tett egyes észrevételek kétségkívül relevánsak lesznek az ő esetükben is.

A jelentésben a számtalan, nemek közötti egyensúlyt célzó projekt közül csak néhányat mutathatunk be. Végtelenül hálásak vagyunk azoknak, akik segítettek a gyűjteményben megjelenő érdekes gondolatok kiválasztásában és dokumentálásában. A társadalmi változások megvalósításán dolgozók általában túlhajszoltak és túl sok irányban elkötelezettek, ezért köszönetünket fejezzük ki az Európa Tanácsban és a tagállamokban mindazoknak, akik időt szakítottak a dolgozat elkészültének segítésére. Különösképpen is köszönjük az Európa Tanács Emberi Jogi Főigazgatósága Nők és Férfiak Közötti Egyenlőség Részlege (Division Equality between Women and Men, Directorate General of Human Rights, Council of Europe) strasbourg-i munkatársainak, Olöf Olafsdóttirnak, Karen Palissernek, Amanda Raifnak és Elin Junesjönek a segítségét, valamint azon szerzőkét, akik a korábbi európa tanácsi jelentéseket írták, közülük is Else Skjønbergét. Tove Samzelius Jönsson kutatási erőfeszítései nélkül lehetetlen lett volna ezt a kézikönyvet ilyen rövid idő alatt összeállítani. Tove nyelvtudása, kitartó és odaadó interjú-készítő munkája alapvető fontosságú volt a dokumentum elkészítésében. Köszönjük továbbá a brüsszeli Vrije Universiteit Vesalius College-ének, a bochum-i Ruhr Egyetem Marie-Jahoda Tanszékének, valamint a VUB Női Tanulmányok Központja tudós munkatársainak a segítségét, közöttük is Machteld de Metsenaere-ét, Petra Meierét, és Karen Celis-ét.

## **Bevezetés: Még egy kézikönyv arról, hogy a nőket miként lehet bejuttatni a döntéshozatalba?**

Az Európa Tanács tagállamaiban az utóbbi ötven évben leginkább a nők helyzete változott meg. Amit mi Európában a nemek közötti kapcsolatokban megtapasztalunk, az a társadalmi kapcsolatokban az emberiség történetében bekövetkezett legforradalmibb átalakulás. A leggazdagabb országokban élők túlnyomó többsége úgy véli, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdései megoldódtak, vagy legalábbis nem tekintenek rájuk különösképpen problémás területként.<sup>1</sup>

Az európai társadalom minden szintjén valóban sok minden megváltozott. A tagállamokban korábban elképzelhetetlen pozíciókat töltöttek már be nők, a honvédelmi minisztertől a miniszterelnökig, sőt a kabinetek összetétele egyes esetekben közel áll a nemek közötti egyensúly megvalósulásához. A nők szemmel láthatóan fontos társadalmi döntéseket hoznak. E változás az olyan nők és férfiak társadalmi cselekvésének és összefogott stratégiáinak az eredménye, akik úgy gondolják, hogy a döntéshozatalban megvalósuló, nemek közötti egyensúly alapvető fontosságú a demokrácia és a jövő számára.

A társadalmi döntéshozatal azonban nem korlátozódik a parlamentek üléstermeire. A nők döntéshozatalba való beemelésének folyamata Európában igencsak egyenetlen volt, és nem minden szektor bizonyult egyaránt rugalmasnak a nemek közötti egyenlőség mintájára való átállásban. A legdrámaibb változás a leginkább szem előtt lévő szektorban, a politikai döntéshozatalban következett be, de minél inkább távolodunk a demokratikus kontroll színtereitől, a legtöbb országban annál alacsonyabb a nemek közötti egyenlőség szintje. A nemzetközi összehasonlítás sokszorosan nyilvánvalóvá tette, hogy a társadalmi döntéshozatal különféle területei eltérő sebességgel mozognak a nemek közötti egyenlőség irányában.

A hálózatépítés (networking) és a tapasztalatok megosztása alapvető fontosságú azon aktív polgárok számára, akik megváltoztathatni remélik a nemek közötti arányokat a döntéshozatalban. A sok nő és férfi munkája először is azt mutatja, hogy a változás igenis lehetséges, másodsor pedig azt, hogy számos mód létezik annak elősegítésére, és arra, hogy a közvéleményt jobban ráébresszék a nemek közötti igazságosság szükségességére. A nemzetközi szervezetek és a nőhálózatok csoportjai hathatósan működnek közre az elképzelések és intelligens gyakorlati módszerek összegyűjtésében és a helyinél szélesebb közönség elé tárásában.<sup>2</sup> Az országos, regionális és nemzetközi szinten készített útmutatók közös célja mások cselekvésre ösztönzése, valamint a nemzetközi közösség abbéli megállapodásainak megvalósítása, amelyek szerint a nőket képességekkel kell felruházni (empower), és egyenlő szerepbe kell őket hozni a döntéshozatali folyamatban.

<sup>1</sup> Európai Bizottság, 1999. "Eurobarométer, 25. évfordulós jelentés." Brüsszel, Európai Bizottság X. Főigazgatósága

<sup>2</sup> A szöveg minden egyes része tartalmaz egy olvasmánylistát. A listában szerepelnek érdekes projektek kézikönyvei, és róluk készített felmérések is.



Miért van tehát szükség egy további kézikönyvre? Először is, a legtöbb színes példa egyetlen szektorból, a politikából származik. A politikai szervezetek az elsők között voltak, melyeket a nőmozgalom megcélozott. Sokan elfelejtik, hogy a társadalmi döntéshozatal egyéb szektorainak is változniuk kell. A jelen kézikönyv arra összpontosít, hogy miként lehet megváltoztatni a szervezeti kultúrát olyan csoportokban, melyek alapvető fontosságúak a nők döntéshozóként való kiválasztásában. Nemcsak a politikai döntéshozatal jobban ismert szektorát vizsgálja, hanem a társadalmi döntéshozatalban fontos egyéb szervezeteket is. 'Társadalmi ambícióik' okán – valamint küldetésükből kifolyólag – az ilyen szervezet-típusok érzékenyek kell legyenek az emberi jogok és társadalmi igazságosság érvrendszerére, mely alátámasztja azt a követelést, hogy a döntéshozatal tükrözze vissza a nemek közötti egyensúlyt. Ezek a szervezetek nem állnak annyira a közvélemény vizsgálódásának homlokterében, az összehasonlító tanulmányok is kevésbé számosak, de a kiegyensúlyozott megszólalás ugyanolyan fontos, mint máshol. Továbbá, igen sok még a teendő a politikai döntéshozatalban is, amely pedig a leginkább átalakult szektor. Égető szükség van olyan ötletes megközelítésekre, melyek megfelelnek az átmenetben lévő társadalmak új helyzetének, valamint azoknak a szektoroknak, ahol a nemzetközi hálózatok nem olyan kiterjedtek. A friss ötletek kölcsönösen megtermékenyíthetik a gondolkozást, és új kezdeményezésekhez vezethetnek.

Másodszor, bár számos nemzetközi áttekintés röviden említést tesz rengeteg kezdeményezésről, folyamatosan szükség van információra arról, hogy a nemek közötti egyensúly kialakítását célzó kezdeményezéseket miként valósítják meg a gyakorlatban. Ez a kézikönyv néhány esetben mélyebbre is lép, és bemutatja, hogy mi történt, miként sikerült az eredményt elérni, és milyen akadályokat kellett leküzdeni. A gyakorlati munkában résztvevőknek, valamint az aktivistáknak valósabb betekintést nyújt a nemek közötti egyensúly érdekében kifejtett tevékenység részleteibe. A kézikönyv úgy mutatja be az információt, hogy közérthető nyelven, a szakértőinél szélesebb kört tudjon elérni. A különféle tudásanyaggal rendelkező, a nemi tudatosság és nemi elemzés eltérő szintjén lévő férfiaknak és nőknek meg kell ismerniük a lehetőségek széles tárházát.

### ***Miért van szükség több nőre az összes döntéshozatali fórumon? Indokok a nemek közötti egyensúly megteremtését célzó munka folytatása mellett***

Bár a nők döntéshozatali szerepével foglalkozó aktivisták általában a nemek közötti egyenlőtlenség eredetének, valamint jelenkori strukturális formáinak komplex elemzése alapján kötelezik el magukat a kérdéskör mellett, hasznos ésszen tartani a folytatódó munka mellett szóló néhány hathatós érvet. A vezetők között meglehetősen széles körben elterjedt vélemény, hogy a nemek közötti egyenlőség már megvalósult. Ezzel szembe kell helyezkedni. Négy fontos érv biztosít ehhez meggyőző muníciót:

- Először is, az Európa Tanács tagállamai megállapodtak abban, hogy erőfeszítéseket tesznek a nemek közötti egyenlőség erősítésére. Ezt nemzetközi, nemzeti és szektorális megállapodások dokumentálják.

- Másodsor, a nemek közötti egyenlőség a társadalmi igazságosság minőségével, az emberi jogokkal és a demokrácia természetével kapcsolatos alapvető gondolatokkal rokon.
- Harmadsor, erős gyakorlati jelzések vannak arra nézve, hogy mindkét fél bevonása a politika alakításába olyan jobb minőségű politizálást eredményez, mely jobban szolgálja az állampolgári sokszínűséget.
- Végezetül, a nemek közötti egyenlőség oda vezet, hogy a politika napirendjére visszakerülnek, illetve felkerülnek elfelejtett és új kérdések.

Az első két érv morális erőt és strukturális gerincet kölcsönöz a nemek közötti egyensúly érdekében végzett munkához, a második kettő pedig a gyakorlati érvelést biztosítja. A nemek közötti egyenlőségért dolgozni kifizetődő mind társadalmilag, mind gazdaságilag. A nők képességeinek közsférában való hasznosítása versenyelőnyt jelent. Miként az Athéni Nyilatkozat (1992) kijelentette,

*a nők az emberiség potenciális tehetségének és képességeinek a felét képviselik, és döntéshozatali alulreprezentáltságuk veszteség a társadalom egészének.*<sup>1</sup>

### **Nemzetközi megállapodások**

#### *ENSZ*

A nők döntéshozatalban való részvételére irányuló folyamatos cselekvés ösztönzésének egyik alapvető oka az a folytonosan megújított nemzetközi elkötelezettség, hogy egyre jobb eredményeket kell elérni ezen a területen. A döntéshozatalban megvalósítandó nemi egyensúly alapvető igényének eddigi legerősebb nemzetközi kifejeződése az 1995-ös *pekingi cselekvési terv* volt, amely azon a meggyőződésen alapult, hogy

*13. § A nők képességekkel való felruházása (empowerment) és az egyenlőség alapján történő teljes körű részvételük a társadalom minden szférájában, beleértve a döntéshozatali folyamatokat és a hatalomhoz való hozzáférést is, alapvető fontosságú az egyenlőség, fejlődés és béke megteremtése szempontjából. (ENSZ: Pekingi nyilatkozat, 1995)*

A Cselekvési Terv a társadalom minden területén kifejezetten az 50-50%-os egyensúlyt célozza meg, és elemzésében a döntéshozatalban való részvételt helyezi a legelső helyre. Ez az egyik legfontosabb azon nemzetközi és nemzeti kötelezettségvállalások hosszú sorában, melyek a nők fontos döntéshozatali fórumokon való képviselésének százalékos emelését tűzik ki célul.<sup>2</sup> A Terv alapvetése (küldetés-

<sup>1</sup> Az Európai Unió tagállamai női miniszterei által aláírt nyilatkozat, az Első európai csúcstalálkozó a nők döntéshozatalban való részvételéről című konferencián (Athén, 1992. november 3).

<sup>2</sup> Az Európa Tanács nemek közötti egyenlőség 'mint mindkét nem egyenlő láthatósága, képességekkel való felruházása és részvétele a köz-és magánélet minden területén' (Európa Tanács, 2000b:8) melletti elkötelezettségének jogi keretének tárgyalását lásd pl.: Council of Europe. 2000. *National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4<sup>th</sup> World*

meghatározása) az, hogy a politika a nők teljes bevonása mellett kell folyjék, és olyan programokat kell eredményezzen, melyek elősegítik a nők képességekkel való felruházását (empowerment) és előremenetelét. A Cselekvési Terv gyakorlatilag minden ajánlása a döntéshozatalbeli paritásra alapul (Celis, Meier and Woodward, 1999).

## **Európa**

### *Az Európai Unió*

Az Európai Unióban hosszú ideje napirenden van a nemek közötti egyenlőtlenség témaköre. Az Unió a döntéshozatalban meglévő egyensúlytalanság problémájával az 1990-es évek elejétől fogva közvetlenül és expliciten is foglalkozott a Nők a döntéshozatalban európai szakértői hálózatán keresztül (European Expert Network on Women in Decision Making - 1992-1996), amely útjára indította az első viszonylagosan kifinomult összehasonlító elemzést arról, hogy mekkora a nők száma a fontos társadalmi döntéshozatali szektorok egy széles körében (igazságügy, egészségügy, pénzügy)<sup>1</sup>. Ez eredményezte a Nők a Döntéshozatalban Európai Adatbázis (European Database for Women in Decision Making) felállítását, amely figyelemmel kíséri a nemi egyensúly változásait a politikai döntéshozatalban. A finn elnökség 1999 végén javasolta, hogy rendszeresen gyűjtsenek szabvány statisztikai adatokat a döntéshozatal kilenc alapterülete vonatkozásában, amely a fejlődés ösztönzésének fontos figyelemmel kísérő (monitorozó) mechanizmusa lenne, és ezt a kötelezettségvállalást továbbvitte Franciaország és Svédország is. Az 1996-2000-es Középtávú cselekvési terv egyik fő célkitűzése az volt, hogy programszerű cselekvés formájában tartsa életben a nemek közötti döntéshozatali egyensúly javítása iránti elkötelezettséget (European Commission Employment and Social Affairs Interim Report: 1999). Az Európai Unióhoz csatlakozni kívánó országoktól elvárják, hogy vezessék be az EU esélyegyenlőségről szóló jogszabályait, és vegyék át az EU célkitűzéseit a nemek közötti egyensúly javításáról. Így jelentős erőfeszítésre van szükség ahhoz, hogy cselekvési programokat dolgozzanak ki, és ezeket lefordítsák az átalakuló európai országok sajátos igényeire, amelyek a nemek közötti kapcsolatok területén mind egyedi történettel rendelkeznek. Az Athénban (1992) és Párizsban (1999. április 17.) aláírt nyilatkozatok megismétlik, hogy a cél a döntéshozatali fórumokon elérendő egyensúly.

Az Európai Unió Strukturális Alapjainak és alkalmazási politikájának szociális dimenziójában kötelezettségvállalásokat és indokokat sorakoztattak fel a nők vezető funkciókban való nagyobb arányú részvétele mellett. Az Új lehetőségek a nőknek (New Opportunities for Women) című program keretében projekteket indítottak acélból, hogy

---

*Conference on Women (Beijing 1995)*. 18 September 2000 ed. Strasbourg: Council of Europe Directorate General of Human Rights *vagy* 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)*. Strasbourg: Council of Europe Directorate General of Human Rights Division Equality between Women and Men.

<sup>1</sup> European Commission. 1997. Gender, Power and Change in Health Institutions of the European Union. Vol. CE-07-97-507-\*\*-C. Brussels: European Commission DG-V; European Commission. 1998. Women and Decision-Making in the Judiciary in the European Union. Vol. CE-17-98-992-EN-C. Brussels: European Commission DG-V; European Commission. 1999. Women in Decision-Making in Finance. Vol. CE-V/2-99-006-\*\*-C. Brussels: European Commission DGV. (elektronikus formában is hozzáférhető.)

indokokat és stratégiákat gyűjtsenek a munkaadók és alkalmazotti érdekképviseleti csoportok körében a magasabb döntéshozatali szinteken meglévő vertikális szegregáció megszüntetésére. Az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) központja hosszú ideje alkalmaz szakértőt a nemi politika elemzésére, és amellet érvel, hogy a szakszervezeteknek saját szervezetük felső szintjein kell körülnézniük, és figyelemmel kísérniük a döntéshozatalt és minden tag képviselését.

### *Európa Tanács*

Az Európa Tanács 41 tagállama sokkal szélesebb tagi bázist jelent, mint az Európai Unió. Az ET célja a demokrácia előmozdítása, és az egyenlőségre alapvető emberi jogként tekint. A Nyilatkozat az Egyenlőségről és Nőkről (Declaration on Equality and Women, 1988) kifejti, hogy "a nemek közötti egyenlőség alapelve az emberi jogok integráns része, és a nemi alapon való diszkrimináció akadályozza a nők alapvető szabadságjogainak érvényesülését. Amíg ezt nem ismerik fel, nem létezhet sem társadalmi igazság, sem valódi demokrácia." 1992-ben csatolták az Emberi Jogok Igazgatóságához a Nemek Közötti Egyenjogúság Irányító Bizottságát. Az Európa Tanács támogatja azt a munkát, ami arra irányul, hogy tagjait ösztönözze a férfiak és nők közötti tényleges egyenlőség elérésére. A nemek közötti egyenlőséget a valódi demokrácia *sine qua non*-jának tekinti. Ez a kötelezettségvállalás fogalmazódik meg a 4. Európai Miniszteri Konferencia a nők és férfiak egyenlőségéről, mint a demokrácia alapfeltételéről (Isztambul, 1997) által elfogadott Nyilatkozat a nők és férfiak közötti egyenlőségről c. dokumentumban is.

A kormányok és politikai pártok kulcsfontosságú szerepet játszhatnak a nők politikában betöltött szerepének erősítésében. A Tanács Parlamenti Közgyűlésének 1999-es, 1413. sz. ajánlásában megerősíti elkötelezettségét a politikai és közéletben megvalósuló egyenlő képviselő mellett. Jelzi, hogy bár folyamatosan halad a munka és születnek nemzetközi kötelezettségvállalások, "kevés haladás tapasztalható az Európa Tanács tagállamaiban", és egy sor konkrét cselekvést javasol, hogy a tagok megvalósíthassák a férfiak és nők egyenlő képviselőt a politikában és közéletben.<sup>1</sup> A Tanács munkája hangsúlyozza a nemek közötti partneri viszony gondolatát mind a köz-, mind a magánéletben. Ez mindenki életminőségét javíthatná.<sup>2</sup>

### *Nemzeti szintű kötelezettségvállalások*

A kormányok kötelezettségvállalásai esetenként túlmennek a döntéshozatalban való jobb egyensúly mellett érvelő nemzetközi megállapodásokon. A legtöbb európai nemzetállam elfogadott már a nemek közötti egyenrangúsággal kapcsolatos olyan, különféle kötelezettségvállalási szintet mutató politikát, amely az alapelvek hangsúlyozásától az állam alkotmányának a megváltoztatásáig terjed, és melynek célja a nők számának növelése a döntéshozatalban. Tulajdonképpen pontosan az államnak a politikai képviselő szektoraival és a közhivatalnokokkal szembeni erősségének tudható

---

<sup>1</sup> Az Európa Tanács Parlamenti Közgyűlésének 1413. számú ajánlása, §11. Elfogadták az 1999. június 22-i ülésen.

<sup>2</sup> Egyenlőség és demokrácia: Utópia vagy kihívás? – az Európa Tanács konferenciája (Strasbourg, 1995. november 9). A konferencia kötetét idézi Skjønberg (kiadatlan jelentés, Európa Tanács, 1999), lásd még a Nemek Közötti Egyenjogúság Bizottságának jelentését, Paul Staes Memoranduma, 1999. május 26.

be, hogy a legkonkrétabb változások bekövetkezhetnek. A nemzeti politikában tapasztalható előrehaladás a lemaradó szektorok számára is inspirációként szolgálhat. Az ehhez a politikához kapcsolódó jogszövegekben számos érv található, melyek jól hasznosíthatók a további társadalmi akciókban. Számos nyilatkozat és politika megtalálható a Peking +5 szekcióülései számára leadott nemzeti cselekvési tervekben és áttekintésekben. Ezek az ENSZ-nél érhetőek el, a <http://www.unifem.undp.org/beijing+5/documents.html> címen.

### *Társadalmi igazságosság, emberi jogok és demokrácia*

A nemzetközi és nemzeti szintű szerződések és megállapodások igen hasznosak abban, hogy meggyőzzük az ellenkezőket: ezeket a kezdeményezéseket az "elborult szemű nőaktivistákon" kívül 'más népek' is támogatják. A nemek közötti egyensúlyt nemzetközi szinten a demokrácia fontos alapelveként tekintik, és gyakran alkotmányos szinten védik. Fontos elemnek veszik a társadalom minőségének javításában. Egy másik taktika az, hogy ezen szerződések alapelvei - nevezetesen az emberi és társadalmi jogok közös fogalmai -, valamint a mai demokrácia természete alapján érvelünk. A demokráciában figyelembe kell venni a különféle csoportok álláspontját, ami a nők esetében, akik Európában a tagállamok népességének több, mint a felét teszik ki, kétségbevonhatatlan. Ez az érvelés főként azon társadalmi döntéshozatali szektorok számára lehet meggyőző, amelyek az államon kívül állnak, és az egyenlőség alapkérdéseivel szélesebb értelemben foglalkoznak, pl. a szakszervezetek és nem-kormány szintű szervezetek. Az ilyen szervezetek gyakran rendelkeznek olyan küldetés-meghatározással, amelyek kifejezetten bizonyítják elkötelezettségüket a társadalmi igazságosság iránt, de nemileg semleges módon. Az aktivistáknak ezekre az alapelvekre kell hivatkozniuk, és az ezekről alkotott fogalmaink "nemisítéséhez" jó érveket találnak a politikaelmélet területén végzett legújabb kutatásokban.<sup>1</sup>

### *A politizálás minősége*

Ha a nemzetközi kötelezettségvállalás és az erkölcsi és társadalmi igazságosság érvrendszere nem elég meggyőző, a döntéshozatalban megvalósítandó, nemek közötti egyensúly mellett egy harmadik érvcsoport is felsorakoztatható, nevezetesen, hogy a nemi gondolat beemelése javítja a közvélemény szükségletei és a közösségi politizálás közötti kapcsolatot, és erősíti a politika legitimitását. Ezek az érvek arra a pluszra összpontosítanak, amit a nemek közötti egyensúly jelenthet a politika számára. A közösségi politizálás megvalósításának minősége, hatékonysága és hatásossága számos európai országban fontos kérdés. Az érvelés arra a nyereségre mutat rá, melyet a teljes körű részvétel, valamint a valódi demokrácia eredményez.

Elméleti síkon, a közösségi politizálással foglalkozó tanulmányokban ezek az érvek evidenciaszámba mennek. Mostanában, olyan országok tapasztalatainak köszönhetően, ahol a nemek közötti egyensúly már megvalósult, az elméleti érvelést egyre erősebben támasztják alá gyakorlati eredmények is. A nemileg kevert döntéshozó csoportokban új dinamika jelenik meg, amely magasabb szintű konfliktusmegoldó kompetenciát eredményezhet. A nemileg kiegyensúlyozott csoportok felnagyítják és

---

<sup>1</sup> A jelen kézikönyv nem képes ezt az irodalmat bemutatni. Újabb keletű hasznos kiindulópont lehet Squires, Judith. 1999. *Gender in Political Theory* Oxford: Blackwell Publishers

sokszínűbbé teszik a politikacsinálók megjelenését a közvélemény felé. Minél sokszínűbb ez a megjelenés, a politikusok annál közelebb kerülnek a széles értelemben vett közvélemény "vevőkészülékeihez". Az aktivisták számos tanulmányra utalhatnak, amelyek bemutatják, hogy a befogadó (inkluzív) típusú döntéshozatalnak és képviselőnek köszönhetően miként emelkedik a közvélemény megelégedettsége a politizálás módjával.

### *Új kérdések a politizálásban*

Végezetül, a döntéshozatalban megvalósuló jobb nemi egyensúly javítja a politikát és demokráciát, mert új kérdések és problémák felvetéséhez vezet. Ennek segítségével tudnak a szervezetek jobban összhangban kerülni egy változó társadalom gondjaival. A társadalom csak nyerhet, ha a nők tehetségét felhasználja a globalizálódó társadalom komplexitásával való szembenézésben. Azokból a tanulmányokból, amelyek a nőknek a politikában való nagyobb számú megjelenését elemzik, már nyilvánvaló, hogy a nők jelenléte új hangsúlyok, új kérdések politikai napirendre kerüléséhez vezet. Egy mindinkább komplexebb globális kontextusban a társadalom egy jelentős része felé kinyújtott újabb antennák segíthetnek a társadalom döntéshozóinak abban, hogy jobban lépést tudjanak tartani a gyors változásokkal.

Minden egyes érvrendszer esetében, melyet az aktivisták használnak a döntéshozók felé, hogy azok mozgósítsanak erőforrásokat nők toborzására és képességekkel való felruházására (empower) a döntéshozatalban való részvétel szándékával, hasznos lehet olyan példákat hozni, melyek meggyőzően bizonyítják, hogy a nemek közötti egyensúly *hozzáadott értékkel* bír mind minőségileg morálisan, mind pedig végezetül mennyiségileg is. A változás sikeres véghezvivői kifejlesztik azt a képességet, hogy céljaik eléréséhez "a hatalom nyelvét beszéljék". Akik a politikai döntéshozatalban megvalósítandó, nemek közötti jobb egyensúly mellett érvelnek, a politikusok szókincsét és eszköztárát kell használni, miközben az irányban gyakorolnak rájuk nyomást, hogy váljanak fogékonyabbá a nemi alapú megközelítésre. A nemek közötti egyensúly szószólói be kell mutassák, hogy a nemileg kiegyensúlyozott körülmények között folytatott politizálást az emberek nagyobb valószínűséggel tekintik majd legitimnek, minthogy szilárd, széles alapokon nyugvó információs anyaggal dolgozik. Az ilyen politikának nagyobb az esélye a sikerre, és kevésbé költséges. A megalapozott információ alapvető fontosságú ahhoz, hogy bizonyos hatalmasokat meggyőzzünk arról, hogy miért fontos továbbra is elkötelezetten törekedni a nemek közötti egyensúly elérésére.

### ***Problémák a döntéshozatalban részt vevők nők számának emelésével kapcsolatban***

#### *Eltérő helyzetek: nemzeti és szektorális*

Akik érvekkel már felfegyverkezve meg akarják változtatni a nemek közötti egyensúlyt, számos akadályba fognak ütközni, ha a céljaikat meg akarják valósítani. A status quo megváltoztatásának nagy az ára, és a változtatni akarók soha nem becsülhetik alá azok erejét, akik a változást a megállapodott hatalmi viszonyok veszélyeztetésének fogják tekinteni, még akkor is, ha ezt nem mondják ki. Az ellenállás és a nehézségek

előre látása segíthet a megfelelő stratégia és eszköz kiválasztásában a rendelkezésre álló széles tárházból. Az első megfontolás teljesen nyilvánvaló: nincsen egyetemes, Európa minden társadalmában és szektorában használható recept a nemek közötti egyensúly problémáinak megoldására. A tapasztalatok bármilyen megosztása rávilágít ugyan közös problémákra, de a gyakorlati munka résztvevőjét arra is rádöbbeníti, hogy a saját nemzeti vagy szektorális területének milyen speciális problémái vannak. Az új megközelítések keresésénél mindig észben kell tartani azokat a "kontextus-specifikus" elemeket, amelyek elvezetnek a sikerhez. Mindenkinek, aki megkísérli továbbvinni a nemek közötti egyensúly megteremtésének ügyét, a munka megkezdése előtt először is a helyzetet kell elemeznie. Egy régi mondás szerint a kultúra, beleértve a szervezeti kultúrát is, olyan, mint hálnak a víz. Csak mikor kikerül a vízből, döbben rá a hal a víz igazi fontosságára. A nemzetközi tapasztalatcsere segítheti az aktivistákat abban, hogy jobban megértsék saját kultúrájuk vizét. A nemzeteken átívelő együttműködés előnye, hogy segítségével a férfiak és nők jobban "láthatják" saját kultúrájukat, és azokat a problémákat, amelyek az irányított változással kapcsolatban felvetődnek.

Az egyik legfontosabb megfontolandó elem a *struktúra és időzítés*, a történelmi és strukturális kiindulópont. A *jogi kontextusok* drámaian különböznek. Franciaország 1999-ben megváltoztatta alkotmányát, hogy a nők és férfiak közötti paritást elérhesse. A belga jog meghatározza, hogy a választási pártlisták egyharmadát nők kell adják. A finn és norvég törvény a tanácsadó testületek nemi egyensúlyát szabályozza. Portugália alkotmánya kimondja, hogy az egyenlőség irányában való tevékenység az állam feladata. Vannak olyan további jogi lépések is, melyek a második generációs emancipációs jogalkotást országoként nagyon eltérővé teszik. Kulturális szempontból megdöbbentő mértékben különbözik a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó jogalkotás és a merev kvótarendszerek elfogadhatósága.<sup>1</sup> Végezetül, a politikai stratégiák és eredmények szempontjából a választójogi rendszerek eljárásai is fontosak.

A nemek közötti egyensúly javítása felé tett úton az egyes szakaszhatárok *elérésének sebessége* drasztikusan változik országok és szektorok függvényében. Egyes esetekben bizonyos különleges események, mint pl. a rezsim demokratizálódása Spanyolországban vagy Portugáliában villámgyors fejlődéshez vezethetnek a nemek képviselőitől egyes területein. Bár egyes országok úgy tűnhet, hogy lemaradtak a gyakran dicséret észak-európai helyzethez képest, nem szabad szem elől veszteni a tény, hogy az Európa Tanács majdnem minden tagállama meg tudna nevezni olyan kezdeményezéseket, amelyek a helyzet javulásához vezettek. Ez segíthet megmagyarázni a jelenlegi helyzetet, vagyis hogy a hatalom legfelsőbb birtokosai relatíve meg vannak elégedve, és úgy hiszik, a nemek közötti egyensúly többé nem probléma.

---

<sup>1</sup> A kézikönyv elsősorban a kvóták melletti egyéb stratégiákat mutatja be, bár erős érvek szólnak amellett is, hogy a kvóta-típusú szabályozás lehet az útja a nemek közötti egyensúly leggyorsabb elérésének. A kvótákról, mint a társadalmi csoportok demokratikus képviselőitől módjáról óriási az irodalom, és messze meghaladja a kézikönyv kereteit – vö. pl. Council of Europe. 2000. *Positive Action in the Field of Equality Between Women and Men: Final Report of the Group of Specialists on Positive Action in the Field of Equality between Women and Men (EG-S-PA)*. Strasbourg: Council of Europe Directorate General of Human Rights Division Equality between Women and Men, amely az Európa Tanács ezen a téren meglévő, hosszú múltra visszatekintő hagyományait tükrözi.

A nemzeti történeti összefüggés nem az egyetlen fontos kontextuális elem. A társadalmi döntéshozatal minden egyes szektora arra a területre *jellemző küszöbökkel és dilemmákkal* rendelkezik. Egy fémmunkás szakszervezetben a változás kontextusa nagyban eltér a Népjóléti Minisztériumban vagy a Vörös Keresztnél tapasztaltaktól. A biológiai nem egy szervezeti kultúrának csak egyetlen elemét jelenti. A nemek közötti kapcsolatokat egyéb hatalmi kapcsolatrendszer és meghatározásbeli problémák is befolyásolják. Vegyük például a döntéshozatalbeli egyensúlyt olyan kormány- vagy nem-kormány szintű szervezetek esetében, amelyek a fejlődő országokkal dolgoznak. Ezek az ügynökségek gyakran kifinomult módszereket dolgoznak ki arra, hogy más országokban miként lehet tesztelni a nemek közötti arányokat, miközben komoly problémákkal néznek szembe saját szervezetükön belül a hatalom vertikális szegregációja miatt.<sup>1</sup> Szűkös anyagi erőforrásokkal, nagy ambíciókkal, és kisszámú hajlandó és áldozatkész támogatóval rendkívül nehéz nemi alapon megkérdőjelezni a döntéshozatalt.

*Mik lehetnek a legfontosabb sikertényezők egy adott kontextusban?*

A stratégiai tervezésnél a szervezőknek meg kell határozniuk, hogy milyen kontextuális tényezőket vesznek figyelembe. A lista természetesen végtelen, és minden egyes kontextus egyedi időben, kulturális síkon és társadalmi és gazdasági összefüggéseiben. Vannak azonban olyan tényezők, amelyek visszatérően felmerülnek, és így nagy vonalakban jellemezhetőek és előre láthatóak.<sup>2</sup>

1. **A politikai kontextus:** A politikai kontextusba strukturális és kulturális tényezők tartoznak.

  - Strukturális szempontból minden ország más, már ami a választási folyamat működését illeti. A stratégiákat hozzá kell igazítani az adott jogi és intézményi háttérhez. Milyen szabályok szerint nevezik meg a jelölteket, hogyan szabályozzák azok finanszírozását, előremenetelét, és mik befolyásolják a választók döntését?

---

<sup>1</sup> A fejlesztéssel foglalkozó NGO-k legjobb gyakorlatával, valamint az általuk belsőleg tapasztalt problémákkal kapcsolatban rendkívül tanulságos betekintést nyújtanak az OECD Development Assistance Committee referenciaműveiben a <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm> oldalon. Lásd különösképp Shalkwyk és Woroniuk 1997.

<sup>2</sup> A Dorothy Stetson és Amy Mazur által vezetett International Research Network on Gender and the State (Nemek és állam viszonyát vizsgáló nemzetközi kutatási hálózat) kidolgozott egy elméleti keretet a nemi és a politikai kérdések elemzésére, mely gondolati struktúrába rendezi ezen kritériumokat. Lásd Mazur, Amy, and Dorothy McBride Stetson, eds. 1995. *Comparative State Feminism*. London: Sage vagy Stetson, Dorothy, and Amy Mazur. 2000. "Women's Movements and the State: Job-Training Policy in France and the U.S." *Political Research Quarterly* 53:597-623, továbbá Leijenaar (1997) munkáját a "gender" kezdeményezések kontextusáról. Sokat segíthet Mackay, Fiona, and Kate Bilton. 2000. *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities, Governance of Scotland Forum*. Edinburgh: University of Edinburgh, akik a nemek közötti gondolat főáramba kerülése (mainstreaming) és a nemek közötti egyensúly megteremtésére tett erőfeszítések közötti kapcsolatokat elemzik.



- A nemek közötti egyensúly szószólóit segíthetik azok a kontextusok, ahol léteznek olyan pártok, melyek programjaikban explicit módon felvállalták a társadalmi igazságosság és a nemi tudatosság kérdéskörével való foglalkozást.
  - Milyen képet mutat a jelenlegi döntéshozó elit demográfiai és kulturális szempontból, és mennyire nyitott? Mennyire vannak nők jelen már a fontos politikai döntéshozatali pozíciókban, és mennyire érzékenyek a döntéshozók a nemmel kapcsolatos kérdésekre? Találhatók-e szövetségesek a férfi elitek körében?
  - Milyen egyéb nemmel kapcsolatos kezdeményezések vannak folyamatban, pl. megerősítő/pozitív cselekvés (affirmative action) vagy "gender mainstreaming"? Született-e kifejezett és hivatalos elemzés a nemek közötti egyensúlytalanságról, avagy a politika szereplői nem foglalkoznak vele vagy nem elemzik, és mennyire igaz ez a "nemi politika" szintjére és irányítására explicite és az elemzés szintjén?
2. **Az igazgatási kontextus:** Milyen mechanizmusok működnek a közigazgatásban és a kormányzatban, amelyek támogatják a nemekkel kapcsolatos kezdeményezéseket?
- Vannak-e kifejezetten a nemek közötti kérdésekre szakosodott állami szervek és specialisták, pl. esélyegyenlőség-titkár (equal opportunities officer) vagy Nőiroda – vagyis milyen állapotban van a politika gépezete?
  - Létezik-e nemzeti vagy helyi szinten hivatalos küldetés-meghatározás a nemek közötti kapcsolatok/esélyegyenlőség témakörében, amely adminisztratív "témagazdát" jelöl ki, egy olyan irodát vagy irodákat, amely(ek) feladata az ilyen politika megvalósítása és betartatása?
3. **A nemek közötti problémák megfogalmazása:** Mekkora a súlya a kérdésnek a politikacsinálók, a széles értelemben vett és a szektorális közvélemény gondolkozásában, mik a nemek közötti egyensúlytalanság okai, és milyen módon látják ezt 'problémának'?<sup>1</sup> Azok az országok, ahol a nemek közötti egyenlőtlenség biológiai magyarázatai a dominánsak, más stratégiát igényelnek, mint azok, ahol a hatalom és elnyomás kérdése vetődik fel, vagy ahol az egyenlőtlenség a 'patriarchátus' kontextusában tételeződik. Az 'emancipáció' nem ugyanaz, mint az 'esélyegyenlőség'. A 'probléma' teljesen más lehet olyan országokban, ahol szakmailag magasan képzett nők és férfiak dolgoznak nem-hagyományos területeken (pl. az orvosi szakma elnöiesedése Kelet-Európa országaiban), mint egy olyan országban, ahol a műszaki tudományok területén a hallgatók kevesebb, mint 10%-a nő.

---

<sup>1</sup> Carol Bacchi meggyőzően írja, hogy a politika formálásában a kulcsfontosságú kérdés az, hogy kinek van hatalma a probléma meghatározása és megformálása fölött. A legfontosabb kérdés a "mi a probléma?", és a nőknek hatalmat kell szerezniük a probléma megfogalmazása fölött. Bacchi, Carol Lee. 1999. *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*. London: Sage

- A nemek közötti egyensúlyt elsősorban a nők felszabadítása vagy emancipációja kérdésének tekintik-e? Úgy fogalmazzák-e meg, mint ellentétek közötti harcot, ahol a férfi-nő kapcsolat polarizált és antagonisztikus? Avagy a hangsúly inkább a nemek közötti kapcsolaton és a különbözőség pozitív következményein van-e?
  - Mik a történeti keretei a nemek közötti egyenlőségnek? Milyen természetű küzdelem folyt korábban? Milyen gyorsak voltak a változások? Volt-e lehetőségük megszilárdulni az új típusú kapcsolatoknak?
- 4. A potenciális vezetők köre:** A legfontosabb erőforrás az ember. Kik a potenciális munkások és vezetők, és milyen kapacitásuk van idő és egyéb erőforrások tekintetében? Van-e hagyománya az önkéntes és civil munkának, amely segít erősíteni az elkötelezettséget, avagy a civil társadalom fizetett munkásoktól függ-e?
- Mennyire tapasztaltak a potenciális résztvevők a nemekkel való munka szempontjából, és mennyire ismerik a különféle megközelítéseket? Milyen szintű képzés áll rendelkezésre a témában? Létezik-e az adott országban a női vagy nemek közötti tanulmányok (women or gender studies) diszciplínája?
  - Milyen szintű a képzés azokon a területeken, ahol a felelősséget fel kell vállalni? Hogyan zajlik a képzés (gyakornoki rendszer vagy nyitott képzési programok)?
- 5. A nemek közötti egyenlőség és annak szerveződése iránti ellenállás szintje:** Milyen szinten léteznek olyan pártok vagy csoportok, amelyek kifejezetten ellenzik a döntéshozatali status quo megváltoztatását? Magasan szervezett-e ez az ellenállás politikai pártok formájában, amelyek emancipáció-ellenes programokat szerveznek, vagy egyéb szervezetek formájában? Mennyire toleráns a közvélemény a kifejezett szexizmussal vagy diszkriminációval szemben? Milyen ellenhatásai voltak a nemek közötti egyenlőséget célzó programoknak?

Mindezen tényezők segíthetnek megmagyarázni, hogy a döntéshozatali egyensúly megváltoztatása miért halad eltérő sebességgel, valamint abban is, hogy ne higgyünk egy-két csodaszerben, melyek minden egyes esetben relevánsak – pl. kötelező kvóták megszabása. A kvóták számszerű eredmények szempontjából hatékonyak lehetnek ugyan, de valószínűleg nem fognak elvezetni ahhoz, hogy gyakorlati előnyöket mutassanak fel a politizálás javuló minősége szempontjából. A "kvóta-babucik" munkáját vakvágányra terelheti és hatékony munkavégzésüket megakadályozhatja az ellenhatás és a biológiai okok miatti tehetségtelenségükről alkotott, régtől bevett, ki nem mondott hiedelmek sora.

## ***Mi lehet lelkesítő? Számítalan lehetőség közül választhatunk***

A fenti gondolatmenet tisztán rávilágít, hogy nincsen egyetlen 'üdvözítő' útja annak, hogy a társadalomban miként javítható a nemek közötti egyensúly. Szektor és ország függvényében tökéletes bukásra ítéltethet egy olyan tapasztalat, ami a másik helyen nagyszerűen bevált. Ez azonban nem jelenti, hogy ne osszuk meg egymással tapasztalatainkat. A jelen könyvecske néhány olyan példát emel ki, amelyek 'intelligens'<sup>1</sup> gyakorlatnak tűnnek, és egy vagy több olyan vonással rendelkeznek, amelyek elég vonzóak lehetnek ahhoz, hogy másokra is lelkesítő módon hassanak. A példákat a gazdaságosság, eredetiség és sikeresség alapján válogattuk össze. Elsősorban komolyabb erőforrásokat nem igénylő stratégiákat kerestünk. Nagy méretekben azonban utópia lenne azt hinni, hogy egy komoly projektet ingyen is meg lehet valósítani. A valóságban a korlátozott erőforrásokkal rendelkező országokban<sup>2</sup> a nemzetközi szervezetek, pl. az ILO, az UNDP vagy az EU külső támogatása jelentheti a siker és kudarc közötti különbséget.

Az egyik legfontosabb erőforrás azonban a változás mellett elkötelezettek kritikus tömege, minden szinten. Enélkül nem lesz elegendő bármekkora pénzügyi támogatás sem. A korábbi tapasztalatok azt mutatják, hogy a legeredetibb projektek társadalmilag vállalkozó szellemű egyének kis csoportjaitól erednek, akik kevés erőforrással, de kapcsolatok és szolidaritás szempontjából jelentős társadalmi tőkével rendelkeznek.<sup>3</sup> Az 'intelligens' gyakorlat nem mindig a 'legjobb' is, de olyan, amit a legegyszerűbben lehet átültetni a szektoron belül, vagy amely szélesebb körben válthat ki lelkesedést. Különösen érdekesek azok a kezdeményezések, amelyek erőfeszítés szempontjából gazdaságosak, és az "ingyen ebéd" filozófiáját alkalmazzák. Ha egy kormány pl. már amúgy is futtat egy információs kampányt az új választási rendszerrel kapcsolatban, ehhez kisebb költséggel hozzákapcsolható a nemileg kiegyensúlyozott választási lehetőségeket népszerűsítő program. Minél könnyebben összekapcsolható a kezdeményezés egyéb erőfeszítésekkel, annál alacsonyabb a küszöb. Bár információs társadalmunkban a hírek gyorsan elavulnak, a projektek eredetiségét is vizsgáltuk. Végezetül, olyan programokat kívántunk találni, melyeket a róluk beszámoló emberek 'sikereseznek' tartottak.

Az érdekes megközelítések tudományos kiválasztásának az lett volna a legjobb módja, ha az összes országot végigvizsgáljuk. Azonban egy általános elemzés elkészítése minden egyes olyan lépésről, melyet az Európa Tanács tagállamaiban a

---

<sup>1</sup> A gondolat Eugene Bardach könyvéből származik. Bardach, Eugene. 2000. *A Practical Guide to Policy Analysis*. London: Chatham House, 71. oldal

<sup>2</sup> Fontos módszertani megfontolás az a tény, hogy a nemzetközileg finanszírozott projektek sokkal jobban ismertté válnak, mint az országosak. Bár az elején azt céloztuk meg, hogy elsősorban országos szervek által futtatott projekteket találjunk, a munka során egyre világosabbá vált, hogy az információs forrásaink által 'jónak' minősített projektek, elsősorban Európa keleti és déli részében, gyakran ILO, ENSZ vagy EU-s ko-szponzorálás mellett valósultak meg. Az EU és az ENSZ aktívan dokumentálja a 'legjobb gyakorlatot', elsősorban a munkaerőpiac (Európai Bizottság 2000), és a "mainstreaming" kezdeményezések körében (ENSZ: <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices>). Végül is, mikor a szakszervezeti és NGO-szektor projektjeivel foglalkoztunk, gyakran választottunk nemzetközi együttműködésben megvalósuló programokat.

<sup>3</sup> Azt, hogy néhány egyén milyen erővel rendelkezhet a társadalom megváltoztatásához, jól illusztrálja Gladwell, Malcolm 2000. *The Tipping Point: How Little Things Can Make a Big Difference*, London: Little Brown and Company

nemek közötti egyensúly javítása érdekében a döntéshozatal területén tettek, messze túlmutató volt a jelen projekt keretein. Ugyanakkor a legtöbb nemzetközi szervezet, az Európa Tanácsot is beleértve, különféle célzattal hosszabb ideje gyűjti a legjobb gyakorlatot. A Nemek Közötti Egyenjogúság Irányító Bizottsága és az ahhoz kapcsolódó szakértői csoportok pontosan abból a célból végeztek felméréseket és léptek kapcsolatba egyénekkal, hogy az egyenjogúság szélesebb értelemben vett területén azonosítsák a stratégiákat és projekteket, és ezeket megosszák másokkal. Legújabbban a "Positive Action" (2000) és a "Gender Mainstreaming" (1998) területén készítettek kézikönyveket, amelyek bemutatják az átadható gyakorlatot. Ezen kutatásokon, valamint a Bizottság tevékenységén keresztül számos, a nők a döntéshozatalban kérdéskörben különösen találó példa került összegyűjtésre. Az itt leírt projektek kezdőpontját az az anyag adta, amit már átadtak az Emberi Jogok Igazgatóságának.

Az Európa Tanács szakértőinek tanácsai alapján bizonyos programokat közelebről is figyelemmel kísértünk, és ismételten kapcsolatba léptünk több olyan szakértővel, akik kapcsolatban álltak az egyenlőség témakörében megvalósult erőfeszítésekkel, hogy aktualizálhassuk és kiegészíthessük az országaikban futtatott modell-programokról szerzett ismereteinket. Kifejezetten azokat a projekteket céloztuk meg, melyeket egyik vagy másik szektorban már ismertek, de abban is reménykedtünk, hogy rábukkanunk újkeletű erőfeszítésekre is. E-mail-en és telefonon megkértük a bennünket tájékoztatókat, hogy ajánljanak egy, maximum kettő, országukban a politikai pártokkal, a kormánnyal, a szakszervezetekkel és egyéb NGO-kal kapcsolatban megvalósult olyan projektet, amelyek kiváltképp figyelemreméltóak sikerességük vagy továbbadható eredetiségük okán. Ezután lehetőség szerint telefoninterjúkat készítettünk a bennük közvetlenül résztvevő információs forrással vagy aktivistákkal.

A tevékenységek köre és mennyisége mély benyomást keltő. Kérjük, az általunk kiválasztottakat tekintsék kezdőpontnak, és mérsékelten visszafogottnak. A programok némelyike valószínűleg jól ismert a nyugat-európai szakértők előtt, de a jelen könyvecske szélesebb közönségnek szól, és még akkor is, ha egy projekt alap gondolata jól ismert, a megvalósítás tényleges részletei esetleg kevésbé tudottak.

Az ideális világban lenne egy óriási website, ahol az összes ország mindenki számára elérhető standard formátumban közzétehetné sikeres projektjeit. A jövőben esetleg ez is lesz a legjobb módja a tapasztalatok megosztásának. A jelen projekt és a mögötte meghúzódó szerény kutatás remélhetőleg újabb lépés a hálózatépítés útján, aholis aktivisták és érdekelt szervezetek közvetlenül léphetnek kapcsolatba egymással.

A projektek kiválasztásának egyik fontos szempontja a változatosság volt. A társadalmi döntéshozatal öt szektorában kerestünk kezdeményezéseket számos, eltérő nemi hagyományokkal rendelkező országban. Egyik nehézségünk abból adódott, hogy bizonyos szektorokban, pl. a politikai pártok esetében, sokkal nagyobb a kezdeményezések száma, mint másokban. Hasonlóképpen, Európa északi részének gazdag országai sokkal jobban hozzáférhető adatokkal rendelkeznek, mint más területek. A szűkös időkorlátok miatt egyszerűbb volt a jobban dokumentált eseteket bemutatni.<sup>1</sup> A kézikönyv jelen változatában való szerepeltetés további kritériuma a

---

<sup>1</sup> Tudatában vagyunk, és elnézést is kérünk, hogy a kézikönyv ezen változatában szereplő példák többsége észak-európai. Ez nem a tényleges helyzetből, hanem a projekt időkorlátaiból fakad. A jövőbeni változatok remélhetőleg több esetet szerepeltetnek majd Dél- és Kelet-Európából.

rendelkezésre álló leírás teljessége volt. Bár rengeteg projektről kíséreltünk meg információt szerezni, a rövid idő miatt nem mindig sikerült elegendő tudásanyagot összegyűjtenünk a teljes körű, gyakorlatias leíráshoz.

A kiválasztás végső eleme az volt, hogy a kezdeményezések széles körét kívántuk bemutatni. A példák több kategóriába sorolhatók:<sup>1</sup>

- A legambiciózusabbak a strukturális feltételekkel foglalkoznak. Ezek a változást jogi eszközökkel, a választási és kiválasztási eljárások, valamint az irányelvek megváltoztatásával képzelik el kikényszeríteni, amelybe beletartozhatnak kvóták, a megerősítő cselekvés (affirmative action) egyéb formái, továbbá kötelező százalékok meghatározása a nők nagyobb arányban való bevonására.<sup>2</sup>
- A kezdeményezések második típusa a kiegyensúlyozott döntéshozatal kulturális elfogadását célozza azáltal, hogy tudatosságnövelő kampányokat szervez különféle csoportok felé.
- A programok harmadik típusának célja azon átmenet hatékonyságának erősítése, amelyen keresztül az új jelöltek hatalmi pozícióba kerülhetnek. Ide tartoznak a jelöltlisták kibővítését célzó erőfeszítések, képzésen és adatbázisok létrehozásán keresztül. Foglalkoznak továbbá szervezeti kultúrával, és stratégiákat dolgoznak ki a nemi szempontból kiegyensúlyozott csoportok jobb együttműködésére.

A kézikönyvben szereplő példákat társadalmi döntéshozatali szektorok, nem pedig ország vagy kezdeményezés-típus szerint rendeztük. A szektoron belüli feltételek kiváltképp fontosak lehetnek abban, hogy meghatározzuk, a kezdeményezések és a nemzetközi együttműködés kontextusában mi valósítható meg. Minden szektorhoz tartozik egy bevezető, amely röviden összefoglal egyes fontos megfontolásokat az ott indítandó kezdeményezésekkel kapcsolatban. Ahol csak lehetséges, megjelöltük a nagyobb lélegzetű tanulmányokat, melyek további lelkesítést adhatnak a szektor szervezeteinek megváltoztatásához. Ahol rendelkezésre állt interjú-anyag, hagytuk, hogy a nők és férfiak saját hangjukon beszéljenek kezdeményezéseikről. Egyes esetekben röviden bemutatjuk a körülményeket is, mi történt, milyen hosszú volt a projekt, hogyan finanszírozták, továbbá annak értékelését, hogy milyen módon bizonyult a projekt sikeresnek, ki a kontakt-személy, és megadjuk, hogy milyen további dokumentáció áll rendelkezésre.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Leijenaar (1997) mesteri stratégia-tipológiát ajánl a politikai döntéshozatalban részt vevő kormányok és pártok számára. Két nagy stratégia-csoportot különböztet meg: az egyéni és intézményi korlátokkal foglalkozókat, valamint a toborzással, kiválasztással és választással kapcsolatosakat. Elemzésébe beemeltük a nők döntéshozatalbeli munkakultúrájának javítását is, melynek célja, hogy jobban megmaradjanak a pozíciójukban.

<sup>2</sup> Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a kvótákkal és a megerősítő cselekvéssel (affirmative action) kapcsolatos tapasztalatok az irodalomban már jól dokumentáltak, beleértve az Európa Tanácsa saját jelentését is: *Positive Action in the Field of Equality Between Men and Women*, EG-S-PQA (2000) 7.

<sup>3</sup> Rákérdeztünk a projekteket akadályozó tényezőkre is, de azt találtuk, hogy sokkal kiterjedtebb interjúzás lenne szükséges ahhoz, hogy kielemezzük az ellenállást, és az ellenzők leszerelésének taktikáit. A problémával további kutatás kell foglalkozzon, akár csak az erőfeszítések megismétléséhez szükséges kritikus sikertényezők vizsgálatával.

## II. A nemek közötti egyensúly megteremtése a politikai pártokban

A nők politikai tisztségekben való képviselete Európában 1970 óta drámaian megváltozott.<sup>1</sup> A pártok, mint a politikai tisztségekre való toborzás helye, kulcsfontosságú szerepet játszottak a változásban. A megválasztott nők számának növekedését számos országban megelőzte a magukban a politikai pártokban végbemenő változás.<sup>2</sup> A pártok újragondolták a politikai sokféleséghez való hozzáállásukat. Egyes helyeken elindult az eszmecsere arról, hogy miként lehetne a demokráciát újféle módon, a befogadó képviselet (inclusive representation) szemszögéből megfogalmazni.

A tény, hogy a politikai pártok kulcsfontossággal bírnak a nemek közötti egyensúly megváltoztatása szempontjából, azokban az országokban a legnyilvánvalóbb, amelyek kvóta-törvényeket használnak a választott politikai képviseletben való arányváltozás kikényszerítésére. Az elemzők rámutatnak, hogy ezekben az országokban az egyik buktató tekintetben, hogy emeljék a nők számát a kinevezett, és később a választott pozíciókban, pontosan a politikai szervezeteken *belüli* egyensúly megteremtésében rejlik,<sup>3</sup> és a hatóságoknak ezért kellett keményebb eszközökhöz nyúlniuk. Sok, több országra kiterjedő kutatást végeztek Európában a nők megnövekedett politikai képviseletének témakörében. A projektekben és kutatásokban<sup>4</sup> azonban a politikai pártokon belüli helyzet háttérbe szorult, valószínűleg azért, mert nehéz volt információt szerezni a belső vitákról.

A pártok két szempontból érdekesek számunkra. Először is, fontos szerepet játszanak abban, hogy nőket toborozzanak és képezzenek ki a döntéshozatali pozíciók betöltésére. A kiválasztáson és a pártlisták kiegyensúlyozottabbá tételére való törekvéseken keresztül a pártok tulajdonképpen segítik a nők megválasztását. A párt intellektuális, érzelmi és pénzügyi támogatása alapvető fontosságú a választási sikerhez, és a közhivatalban való későbbi jó teljesítéshez. Másodszor, a politikai szervezeteket magukat is figyelembe kell veyük, mint szervezeteket. Mennyire sikerült megteremteniük házon belül a nemek demokratikus képviseletét, amit esetleg megpróbálnak támogatni a közvélemény előtt? Van-e egyensúly a nemek között a politikai pártok döntéshozó szerveiben, pl. a végrehajtó tanácsokban? Mennyire integrálták a nők érdekeit a politikai és program-előkészítő munkába?

<sup>1</sup> A nők EU-tagállamok politikai döntéshozatalában való megnövekedett részvételére információ található a Frauen Computer Zentrum Berlin honlapján: <http://www.db-decision-de>. Mivel az Interparlamentáris Unió (<http://ipu.org>) jelentős munkát végzett a parlamentekben a nemek közötti egyenlőség erősítése céljából jól használható stratégiák dokumentálásában és az azokról való információnyújtásban, ezeket a példákat itt nem idézzük. További fontos interaktív website-ok a European Women Local Elected Officials (<http://www.ccre.org/women/woan.shtml>), és az IDEA honlapja: <http://www.int-idea.se/women/index.html>. Hollandul és franciául olvasók számára további információ található a belga interaktív női információs honlap külön részében: 'Dossier on Women and Politics and Websites', <http://www.amazone.be>.

<sup>2</sup> Rengeteg jól dokumentált példa létezik, beleértve a korai változtatókat Norvégiában, a német Zöldeket, és az angol és skót Munkáspártot, hogy csak a legismertebbeket említsük.

<sup>3</sup> European Expert Network Women in Decision-Making 1994 'Participation of Women in Four Political Groups in the European Parliament' Brussels: European Commission Equal Opportunities Unit.

<sup>4</sup> Lovenduski, Joni és Susan Stephenson "Women in Decision-Making: Report on Existing Research in the European Union" Employment and Social Affairs Commission, Luxembourg

Miközben egyre több európai párt állítja, hogy tagságuk nemileg kiegyensúlyozott<sup>1</sup>, a pártok felsőbb körei ezt csak ritkán tükrözik. A nők életfontosságúak a támogatás mozgósításában és a kampányerőfeszítésekben, de a színpalak mögött csak ritkán töltenek be legmagasabb szintű pártfunkciókat. Világszinten a pártvezetők kevesebb, mint 11%-a nő.<sup>2</sup>

### ***Miért különlegesek a politikai pártok, mint kontextus?***

#### 1) *Ideológia*

A politikai párt kontextusa 'politikai'. A nemekkel kapcsolatos kérdéseket össze kell kapcsolni a párt ideológiai programjával. Azok a pártok, melyek az egyéni szabadságjogok kiterjesztését célozzák meg, valószínűleg kevésbé hajlanak a kvótarendszerek használatára, és inkább a képzési technikákra építenek. Azok a pártok, melyek a kollektív szolidaritásra összpontosítanak, olyan érveket igényelnek, amelyek arról szólnak, hogy a nemek közötti egyensúly és a kollektív igazságosság miként kapcsolódik egymáshoz.

#### 2) *A nők helyzete*

Miként a civil társadalom legtöbb önkéntes szervezetében, a politikai pártban kifejtett tevékenység is jelentős időbefektetést igényel. A nők előtt tornyosuló egyik akadály pontosan az, hogy miként lehet a háztartásban betöltött hagyományos nemi szerepet összeegyeztetni a munkaidő utáni pártértekezletekkel. A megkívánt rendelkezésre állás minden családi kötelezettséggel bíró állampolgár számára problémát jelent, de ez méginkább igaz olyan feladatok esetében, melyeket a nők Európa számos részében el kell lássanak.

Egy második típusú akadály magából a politikai tevékenység történetéből adódik. Számos politikai párt férfi-kontextusban végigharcolt társadalmi harcokban született (ipari ütközések). A nők, akiktől megtagadták a szavazás jogát, történetileg kisebb szerepet játszottak, és ez garantálta, hogy nekik csak a hátsó sorokban jutott hely. A pártmunka hagyományaiban ezek a nemileg relatíve szegregált kultúrák örökítődték tovább (minden társadalmi osztályban).

#### 3) *A pártok "nemi kultúrája"*

Mikor a pártok nemek szerinti elemzést végeznek: "miért van olyan kevés nő a pártban?", és mikor a kérdezőbiztosok a politikusnőknél a buktatókkal és a pártban folytatott munka nehézségeivel kapcsolatban érdeklődnek, felszínre törnek a nemi kultúrával kapcsolatos aggodalmak.<sup>3</sup> Minden párt rendelkezik nemi kultúrával. A

<sup>1</sup> European Expert Network Women in Decision-Making 1994 'Participation of Women in Four Political Groups in the European Parliament' Brussels: European Commission Equal Opportunities Unit.

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

<sup>3</sup> Egy IPU által készített felmérésben a válaszadók kétharmada úgy érezte, hogy a nők nem érzik magukat otthonosan a pártok struktúrájában, bár közülük sokan pozitívan ítélték meg saját pártjukat. 50% érezte úgy, hogy a politikai pártok valamilyen szinten ellenségesek a nők bevonásával szemben, azon érv alapján, hogy 'a nők formális bevonása nem mindig garantálta az egyenlő politikai partnerkapcsolatot a

férfiasság és nőiesség a pártok történetének és ideológiájának függvényében sajátosan tételeződik a politikai spektrumban. A keresztény pártok a 'hagyományos értelemben vett családszerető személyt' keresik, mint ideális képviselőt. Férfi jelölt esetében ő a 'jó családfenntartó'. A női jelölt viszont esetleg a kávéfőzésen keresztül küzdötte fel magát, és nem úgy, hogy véletlenül 'jó anya' is. Egy szocialista párt ideálja a 'jóbeszédű férfi nehézipari szakszervezeti aktivista' lehet, míg a női oldalon a fiatal csinos militáns nő, aki a társadalmi osztályt a nem elé helyezi, a kollektívát pedig minden elé. Minden párt megalkotja a saját ideáltípusait, és az ilyen sztereotip konstrukciók köszönnek aztán vissza a politikai szerveződés mindennapjaiban is.

A kultúra tehát visszatükröződik azokban a (nemileg kevert vagy szegregált) társadalmi hálózatokban és helyszínekben, ahol a munkát végzik. Ez lehet kocsmá, előkelő étterem, fővárosi hivatal, munkahely, valaki konyhája vagy egy templom alagsora. Minden hely saját nemi kóddal rendelkezik. A kultúra visszatükröződik az elvárt viselkedési modellekben is, ahol létezik egy női és egy férfi standard, és ez folytonosan "elferdült" tapasztaláshoz vezet.

Ha azoknak a nehézségeknek, melyek a pártok döntéshozatalában való nemi egyensúly javítása esetében jelentkeznek, az egyik fő oka a pártkultúra, ezt különösen nehéz kezelni. A szervezeti kultúra megváltoztatását elérni az egyik legkeményebb feladat, és hosszú időt és kiterjedt elkötelezettséget igényel.<sup>1</sup> Továbbá, mivel a probléma központi része a kultúra, többféle taktikát kell alkalmazni, beleértve a humort is. A párttagok osztoznak a közös értékekben. Az okos stratégiák építhetnek ezekre, és kifigurázhatják azt a gyakorlatot, ami a nőket és férfiakat kulturális fűzőbe szorítja.

#### 4) *Ellenállás*

A kulturális változás romboló, és gyakran egyenetlen. Egyes szereplők ellenállnak, mások gyorsabban akarnak haladni, és azok, akik erőforrásaik elvesztésétől tartanak, alááshatják a változást óhajtó erőfeszítéseket. Ez megmagyarázhatja, hogy a helyi pártszervezetekben miért lehet sokkal erősebb a nemi egyenlőség elleni ellenállás, mint országos szinten. A veszteségek és szétört remények mikroszinten nagyon is személyes síkon jelennek meg. A szövetségesek megnyerése és az ellenállás ezen keresztül történő leküzdése, mint technika a sikeres változtatási erőfeszítések kulcseleme, de iszonyúan nehéz megvalósítani. A kollégák és párttagok talán maguk sem tudják, hogy ellenállnak a változásnak. A nemek közötti egyensúly útjában úgy is megjelenhetnek akadályok, hogy az ellenhatás nem jut tudatos kifejeződésre. Minél régebben ismerik egymást a párttagok, annál jobban meggyökereznek a nemileg színezett együttműködési és szerepbeli minták. Ezek megváltoztatása fájdalmas lehet az egyéneknek, és rombolónak tekinthetik a párt szellemiségére és szolidaritására nézve.<sup>2</sup> A férfiaknak és nőknek olyan technikákra van szükségük, amelyek úgy ássák alá az ellenhatást, hogy közben új barátságok teremődnek, és megláttatják a párttagokkal,

---

nemek között'. Waring, Marilyn, Gaye Greenwood és Christie Pintat. 2000. *Politics: Women's Insights*. Geneva, Inter-Parliamentary Union, 55 oldal

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

<sup>2</sup> Cockburn, Cynthia. 1991. *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. Basingstoke: Macmillan Education; és Benokraitis, A. 1997. *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change*. London: Sage. A két könyv élénk színekkel illusztrálja a nemek közötti egyenlőséggel szembeni ellenállás tudatos és nem tudatos megjelenési formáit.



hogy egy olyan kultúra, amely a nemek közötti jobb együttműködésre épül, választási előrelépéshez, és mindenki számára több pozícióhoz vezet.

#### 5) *Időzítés*

Mindettől függetlenül, a helyzet az, hogy a társadalmi döntéshozatal egyetlen más területe sem mutathat fel annyi haladást a nők döntéshozatali pozícióinak javításában, mint a politikai szektor. Ez a szektor foglalkozik a kérdéssel legrégebben. A nők politikai képviselétével kapcsolatos aggodalmak megerősödése Európában a feminizmus második hullámának kezdetére datálható, mikor a pártokon belül új típusú nőszervezetek jöttek létre. Ezek a csoportok ellenségnek tekintették saját pártjukat, és azért lobbiztak, hogy a párt belső szabályai erősítsék a nők képviselétét, beleértve a megerősítő cselekvést (affirmative action) és a választási rendszer megváltoztatását. Az új társadalmi mozgalmakból kinőtt politikai csoportosulások, mint pl. a zöld pártok (választási sikereiknek köszönhetően) szintúgy abban az irányban gyakoroltak hatást a hagyományos pártokra, hogy kezdjenek el foglalkozni a nemek közötti problémákkal.

#### 6) *Finanszírozás*

Minthogy a demokratikus képviselőt gyakran a nemzeti politika egyik célkitűzése, a politikai pártok kedvelt címzettjei a nemek közötti egyensúly megerősítését célzó projekteknek, és ez egyes országokban a pártok általános finanszírozásának részét képezi. Franciaország például eszközként használja a pártok állami támogatását, és megköveteli, hogy a pénz legalább egynolcad részét fordítsák nőtevékenységre. Így hát a pártoknak, más társadalmi szervezetekkel ellentétben, nem kell mindig kizárólag saját forrásokra támaszkodniuk, ha nemek közötti egyensúlyt célzó programokat kívánnak kidolgozni.

#### 7) *Intelligens gyakorlat*

A politikai pártok további speciális vonása, hogy könnyebben hozzáférhetnek a máshol megvalósult intelligens gyakorlatra vonatkozó adatokhoz. Az európai integráció erősödő folyamata magasabb szintű 'internacionalizmus' kialakulásához vezetett az európai pártformációk között. Az Európai Unió parlamenti frakciói cserekapcsolatban vannak nemzetközi pártszövetségekkel, így az európai pártformációk között egyre erősebb a taktikák és formulák összehangolása.<sup>1</sup> Az ilyen föderációkon belüli nőszervezetek gyorsan kihasználták a lehetőséget a gondolatok összevetésére és a testvérszervezetekkel párhuzamos stratégiák kialakítására annak érdekében, hogy megpróbálják megváltoztatni saját nemzeti pártjuk struktúráját. Munkájuk egyik meglehetősen egyedi vonása az a kibontakozó tendencia, hogy a nők pártközi összekötő csoportokat hoznak létre mind a képviselői testületekben (NCEO – Network of Parliamentary Committees on Equal Opportunities for Women and Men of the Member States of the European Union and of the European Parliament [A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó nemzeti és európai parlamenti bizottságok hálózata], alapítva 1997-ben), mind pedig a nemzetközi testületekben (IPU, Helyi és Regionális Önkormányzatok Tanácsa). Ez kiterjedtebb hálózatépítéshez és a pozitív gondolatok teljesebb megosztásához vezet. A pártközi kezdeményezéseken keresztül nyomást gyakorolnak az egyes pártokra, hogy ők is kövessék az 'általános politikai gyakorlatot'. A gondolatok keresztinamizmusára szép példa volt, mikor egy, a politizálás

<sup>1</sup> Lásd pl. Hix, Simon és C. Lord. 1997. *Political Parties in the European Union*. London: Macmillan.

hatásosságáról szóló, norvég és svéd tapasztalatok alapján Svédországban szociáldemokraták által írt kis kézikönyvet Belgium katolikus egyenlőségügyi minisztere fordított le (lásd alább: Power Book).

A teljesebb információhoz és a kialakult hálózatokhoz való privilegizált hozzáférés azt jelenti, hogy a szektornak magának kevésbé van szüksége általános kézikönyvre, valamint, hogy a politikai pártok jó gondolatokat "szállíthatnak" egyéb olyan szektoroknak, ahol a hálózatok még nincsenek ennyire kifejlődve.

### *Esetek*

Figyelembe véve a majdnem harminc éves gyakorlatot, amely a politikai képviselőket javítását célzó stratégiák kifejlesztésére irányul, nagyon nehéz néhány kiemelkedő esetet kiválasztani. A nők politikai pártokbeli helyzetének javítását célzó stratégiák magukban foglalják

- az irányított toborzási erőfeszítéseket,
- a közvéleményt megcélzó tudatosság-növelő kampányokat,
- a párton belül tett tudatosság-növelő erőfeszítéseket,
- jobb adatállomány összeállítását a potenciális tisztségviselőkről,
- a férfi és női politikai aktivisták képzését a nemekkel kapcsolatos problémák témakörében és a politikai készségek területén,
- a javulás mennyiségi céljainak kitűzését ("kemény célok": kvóták, illetve "lágy célok": szándékok megfogalmazása).

A cselekvők néha nem is maguk a politikai pártok, hanem a kormányok, vagy a nőcsoportok pártközi konzorciumai, melyek célja a pártokon belüli szereplők, valamint a közvélemény tudatosságának erősítése.

Két típusú tevékenységet vettünk figyelembe. Először is, a különféle összetételű politikai csoportok munkáját, amely eredeti tudatosság-növelő erőfeszítéseken keresztül azt célozza, hogy emelkedjen a közhivatalt betöltő nők száma, másodsor, az egyes pártoknak a belső kultúrára összpontosító munkáját. A tárgyalt esetek száma tehát valamivel nagyobb lesz, mint a máshol bemutatottaké.

## 1. Portugália: a Paritásos Parlament

*"A nők tartják az égbolt felét: Mi lenne, ha ők töltenék meg a Parlament felét is?"*

Hogyan nézne ki a paritás a valóságban? Portugáliában az ország összes pártjából jövő politikusok 50-50%-ban feltöltötték nőkkel és férfiakkal a Parlament széksorait, hogy kézzelfogható és hatásos példán keresztül mutassák be, miként nézne ki a nemek közötti egyensúly. Ez 1994-ben a nagypolitika napirendjére tűzte a paritást. A kezdeményezésnek köszönhetően a 'paritásos demokrácia' bekerült a politikai szóhasználatba. A Paritásos Parlament okos példa arra, hogy miként használható a pártközi aktivitás pozitív nyomásgyakorlásra, hogy a pártok ismerjék el saját női jelöltjeiket, mint potenciális parlamenti képviselőket.

A portugál alkotmány az állam feladatává teszi a nemek közötti egyenlőség cselekvésen keresztül történő megvalósítását, de a paritáshoz hosszú út vezet. A Paritásos Parlament egyik feladata az volt, hogy illusztrálja, milyen kapcsolatban van a paritás a demokráciával. A kezdeményezés három portugál nőtől származik, akik az Európai Parlament képviselői (MEP) voltak. Az ülésre 115 politikusnő 115 férfi kollégáját hívta meg. Az egynapos parlament mindegyik tagja viselt már korábban, vagy éppen akkor választott hivatalt. Az ülés folyamán megvitatták a demokrácia természetét, a nők Portugáliában betöltött szerepét, az állampolgáriságot és a paritást. Az eseményről széles körben tájékoztatott a média. A példa hatása messze túlmutatott azon az egy napon, ezért 'intelligens gyakorlatként' (smart practice) lehet számon tartani. Relatív csekély erőforrásokkal messzehangzó hatást sikerült elérni.<sup>1</sup>

A szélesebb értelemben vett nagyközönség felé az esemény médiát vonzó jellege képszerű példáját mutatta annak, hogy miről is szól a nemek közötti egyensúly. A politikai pártok egytől egyig arra kényszerültek, hogy a parlamenti választásokra nemileg kiegyensúlyozott pártlistákat állítsanak össze. Ez azt jelentette, hogy a nemek közötti egyensúly ügye mellett, mégha csak egyetlen napra is, de sikerült magas szinten lévő férfi szövetségeseket mozgósítani, így a közvélemény láthatta, hogy nem csupán "női kérdéstről" van szó, hanem állampolgáriról, melynek célja a demokrácia általános fejlesztése.

A portugál ötlet valószínűleg a legtöbb európai országban megvalósítható lenne. Vannak már példák arra nézve, hogy milyen lehet a valós életben a parlamenti paritás. Az észak-európai országok parlamentjeiben, valamint Németország, Skócia és Wales regionális parlamentjeiben a nők részaránya majdnem elérte az 50%-ot.<sup>2</sup> A franciaországi alkotmányos változásokkal, és a magában Portugáliában folyamatban lévő változásokkal együtt még több példa áll majd rendelkezésre. Az Európa Tanács 41 tagállamában azonban a nők az összes parlamenti hely csupán 16%-át birtokolják.<sup>3</sup> A helyzet az egyes országokban nagyban különbözik. Az olyan helyeken, ahol a női

<sup>1</sup> A kezdeményezést részben az Európai Bizottság finanszírozta, az 1993-94-es európai parlamenti választásokat megelőző tudatosság-növelő kampány részeként, kofinanszírozásban.

<sup>2</sup> A skót parlament felállításához vezető folyamat igen informatív, minthogy a szervezetek széles köréből származó nőaktivisták erős kampányt folytattak az új parlamenti paritásos alapon való felállításá mellett. Lásd Brown, Alice. 1998. 'Deepening Democracy: Women and the Scottish Parliament'. Regional and Federal Studies 8.

<sup>3</sup> 2000. márciusában (Európa Tanács, 2000:81).

képviselők száma nem haladja meg a 20%-ot, a Paritásos Parlament nagyszerű ötlet lehet.

Forrás: az Európa Tanács portugál szakértője, Isabel Romão. További információ kapható Ana Coucello-tól, e-mail: [acoucello@ip.pt](mailto:acoucello@ip.pt).

## **2. Izland: együttműködő pártok: ötéves sokpárti tudatosságnövelő kampány, 1997-2002**

Ha egy férfi miniszterelnök plakátragasztó fiúként lép fel, és igen viccesen harsogja világgá, hogy a nők más szemszögből tudják megközelíteni a problémákat, és a politikusoknak bele kéne magukat képzelniük a nők helyébe, az egy olyan tudatosságnövelő kampányt jelent, ami valahogy különbözik a többitől. A társadalmi mozgalmak sikerében fontos szerepet játszik a szövetségesek toborzása. A nők politikai agitációjának egyik sajátos eleme a humor használata a figyelem felkeltése és a korlátok lebontása érdekében. Az izlandi kampány tele van szikrázó ötletekkel: humoros, férfiakat és nőket von be párthovatartozástól függetlenül, akik politikai funkciójukban jelennek meg, és része egy kultúraváltást célzó hosszú távú stratégiának.

A tudatosságnövelő kampány az egyik legrégebbi módszer, és a döntéshozatal minden szektorában használták már. A legtöbb ország rendelkezik tapasztalattal a pártszervezetek irányában befelé ható, és/vagy a közvéleményt megcélzó "külső" kampányok vonatkozásában. Ezeket szponzorálhatják közhivatalok, nőkoalíciók, nőszerkezetek és pártkoalíciók. Számatalan példa létezik, és úgy tűnik, a kampányok jelentős szerepet játszanak abban, hogy a választókat bátorítsák a nemek közötti egyensúly megteremtésére.<sup>1</sup>

Izlandon a kampányt az Althingi kezdeményezte. A Parlament arra kötelezte a kormányt, hogy nevezzen ki egy bizottságot a különféle politikai pártok, a Nemek Közötti Egyenlőség Irodája és a Női Jogok Egyesületének bevonásával. A kezdeményezés így magában foglalt számos olyan szektort, amelyekkel a kézikönyv foglalkozik. Fontos, hogy hosszú távú erőfeszítésként tételtek, és jól finanszírozott volt: az első évben (1998) 5 millió izlandi korona, kormány által biztosított támogatásban részesült. Az összes politikai szervezetet bevonta egy hirdetési kampányba, és arra ösztönözte a különféle politikai pártok nőcsoportjait, hogy működjenek és dolgozzanak együtt.

A projekt arra irányult, hogy a legfelsőbb hatóságokat mobilizálja, hogy azok álljanak a nők nagyobb politika szerepvállalását célzó tevékenység mögé, mely célt a nemzeti érdek részeként tételtek. A hirdetésekben férfiak és nők láthatók, akik mosolyogva kérdőjelezzik meg a sztereotípiákat, és jelzik, hogy a társadalom legfelül lévő tagjai nem tartják nevetségesnek a nemi alapú problémákat. A nemek közötti egyensúly megteremtésének egyik fő gondja, hogy még mindig női kérdésnek tekintik. A közvélemény abbéli tudatosságának növelése, hogy ez mindenki számára fontos, erős

---

<sup>1</sup> Norvégia jelezte, hogy azokban az években, mikor nem volt "Szavazz a nőkre" kampány, a nőkre leadott szavazatok száma visszaesett, és hasonló eredményt hozott a belga példa elemzése is (Carton, 1998).

férfi szövetségeseket igényel. Az izlandi kampány a férfiakat is megjeleníti. Bár a reklámokban a figyelem felkeltésének legerőteljesebb eszköze még mindig a szex, ezt közelről követi a humor, és a nemek közötti egyenlőség fontosságáról folytatott kampányokban a legmeggyőzőbb példák gyakran használják mindkettőt. Az izlandi hirdetések egy szélesebb stratégiai csomag részei, melybe beletartoznak tanfolyamok, egy oktatási és kommunikációs hálózat és nyilvános összejövetelek. A gondolat, hogy humor használatával és azzal, hogy a nemzet legfelsőbb vezető rétegéből pártokon és nemeken átívelő módon mozgósítanak támogatókat, számos, szerényebb erőforrásokkal rendelkező országban is hasznosítható. Az izlandiak úgy érzik, hogy kezdenek megszületni az első eredmények: az Althingi-ben a nők aránya a kampány első éve után az 1995-ös 25%-ról 35%-ra emelkedett. A soronkövetkező cél a 2002-es helyi választások.

Forrás: *Az Európa Tanács archívumának "An Increased Share for Women in Politics" című dokumentuma, valamint telefonon és e-mail-en bonyolított interjúk. A projekt menedzsere Una Maria Óskarsdóttir, Office for Gender Equality, Pósthússtraeti 13 101 Reykjavík, Izland. Telefon: 354-552-7420; fax: 354-562-7424; e-mail: [unamaria@jafnretti.is](mailto:unamaria@jafnretti.is) vagy [jafnretti@jafnretti.is](mailto:jafnretti@jafnretti.is).*

### **3. Független nők: Nőpárt-kezdeményezések, mint soktaktika: A Litván Nőpárt és a svéd Stödstrumpor**

A közvélemény figyelmét drasztikusabb módon is fel lehet hívni valamire. A csak nőkből álló pártoknak tiszteletreméltó története van Európában. Az egyik leghíresebb az izlandi párt volt 1975-1982 között, amely az egyik legelső női miniszterelnök megválasztását segítette elő egy fejlett demokráciában, de nőpártokat helyi szinten számos európai országban alapítottak már. Ezek arra figyelmeztetik a hagyományos politikai pártokat, hogy a nők jelentős szavazói bázist képviselnek, melyet el lehet ragadni tőlük. Bár a nőpártok gyakran csak ingatag módon tudnak létezni, erős figyelmeztetésként szolgálnak, és jelentős sikerrel használták őket. Az egyik legismertebb eset a svéd "gyógyharisnyások" mozgalma (Stödstrumpor), 1994-ből.<sup>1</sup> Egy csoport igen ismert nő (gyakran középkorú, innen ered a vicces elnevezés) saját politikai pártot kezdett szervezni. Egy kizárólag nőkből, ráadásul a választópolgárok számára vonzó jelöltekből álló párt olyannyira megrázta a bevett pártokat, hogy a kampány során valódi kötelezettségvállalásokat tettek. Az egyik legfontosabb azé a párté volt, amely azt ígérte, hogy győzelem esetén nemi szempontból egyensúlyban lévő kormányt alakít. A győztes Szociáldemokrata Párt be is teljesítette az ígéretét.

A nőpártok nagyon fontos sokktechnikaként kerültek használatra Kelet-Európában. A kilencvenes években, miután Kelet-Európa számos új államában nyilvánvalóvá vált, hogy a nők képviselete drámaian visszaesett, a nők ott is felragadták a nőszerveződés vagy nőpárt stafétabotját. 1995-ben 13 nőszervezet létrehozta a Litván Nők Pártját, melyet a korábbi női miniszterelnök, Kazimiera Prunskienė vezetett. Akárcsak a svéd esetben, a párt itt is gyorsan népszerűvé vált a

---

<sup>1</sup> Agneta Stark 1997. dokumentálta: 'Stödstrumpor' in ed. Ann Oakley és Juliet Mitchell, *Who's Afraid of Feminism*. London: Penguin.

közvéleménykutatásokban, és kézzelfoghatóan hozzájárult a közvélemény hozzáállásának megváltoztatásához. Megmutatta, hogy a nőknek nincs szükségük a múltbeli kommunista kvóták általi kedvezésre ahhoz, hogy független politikai szereplőkként léphessenek fel. Ez fontos lecke a kelet-európai átmenet kontextusában, ahol az állampolgárok gyanakodva tekintenek a csoporttudatokra és a 'feminista' címkére. Bár a párt csak egy jelöltet tudott megválasztani és nem érte el az 5%-os parlamenti küszöböt, az 1996-os Seimas (parlament) választásokon mégis a hetedik volt a 24 induló párt közül.

Szólnak érvek mellett, hogy az a tény, hogy az 1996-os választásokon a női képviselők száma a korábbi 7%-ról 18%-ra nőtt, részben a Litván Nők Pártja szerepének volt köszönhető, és ez segített abban is, hogy a parlamentben létrejöjjön egy pártokon átívelő nőcsoport. A párt maga más név alatt fejlődött tovább, olyan alapszabályt dolgozott ki, amely a képviselők között a nemek közötti egyensúlyt hangsúlyozza, és az esélyegyenlőség platformján aktívan keresi a szövetséget a hagyományosabb pártokkal.

Forrás: *Abstract to Women and Democracy at Dawn of the New Millennium, Reykjavik, 8-10 October 1999. Prof. Kazimiera Prunskienė, pártelnök (Fax: Seimo: 370-2-261138)*

#### **4. Jó ötletek egymással való megosztása, párthatárok nélkül – Képzési anyag: The Power Book (A hatalom könyve) (Svéd Szociáldemokraták)**

*"...igen pozitív fogadtatásra talált. Rengeteg nő ismer magára az ott bemutatott problémákban"* (Socialdemokratiska kvinnoförbundet-interjú)

Mikor a norvég társadalomtudós, Berit Ås felvázolta azt az öt technikát, ami miatt a nemileg kevert csoportokban dolgozó nők tehetetlennek érzik magukat, ez sokak számára megvilágosodásként hatott. A furcsa-mókás betekintés a nemi kérdés szervezetekben tapasztalt dinamikájába széles körben elterjedt titkos fegyverré vált. Normál állampolgárból politikussá válni egyáltalán nem magától értetődő dolog. Az új politikusok szocializálásának részeként a legtöbb nagy párt nemileg semleges képzési, tudatosságnövelő, tárgyalási technikákat és jogot oktató programokat szervez. A pártok nőcsoportjai kiegészítő anyagokat készítenek, hogy segítsenek azon sajátos problémák esetében, melyekkel a női jelölteknek kell szembenézniük.<sup>1</sup> A politikusok felvértezésében fontos eszköz az olyan képzés, ami segít felismerni, hogy a nemek kérdése mikor játszik közre és zavarja meg a politika hatásosságát. Az 1994-es választások előtt<sup>2</sup> a svéd szociáldemokrata nők elővették a titkos norvég fegyvert, és

---

<sup>1</sup> A politikai pártok a legtöbb észak-európai országban külön képzési programokat dolgoztak ki a női jelöltek számára. Belgiumban például a Szocialista Párt, a Katolikus Néppárt és a Zöld konstelláció (Ecolo/Agalev) sajátos hangsúlyokat használ, okosan illusztrált képzési útmutatókat és érdekes megközelítési módokat. A szervezők profitálhatnak abból is, ha kapcsolatba lépnek a saját országukban és máshol működő pártokkal, hogy információt kapjanak a nemek közötti egyensúlytal kapcsolatos kezdeményezésekről és új képzési elgondolásokról, még akkor is, ha azokat az ellenzék készítette.

<sup>2</sup> A választásokon a svéd szociáldemokrata nők számára a téma a "minden második tánc a nőké" (Varannan damernas) volt, mintegy reakcióként az 1990-es választásokon kapott "mattrá". A nők elhatározták, hogy a tényleg drámai változások érdekében fognak dolgozni. A cím egy 1987-es országos

beemelték képzési csomagjukba. A nőket máshol is elbűvölte a megközelítés, és meg akarták azt osztani barátaikkal. Az egyes korábbi gondolatokat kibővítő könyvecske címe *Power Booklet – a Quick DIY on How to Obtain Real Personal Power* volt. A könyv felvázolja azokat a lépéseket, melyeket a nők egyénileg és csoportosan tehetnek azért, hogy a döntéshozó szervezetekbe több nőt juttassanak be, és felhívja a figyelmet a "nemi dinamika" sajátosságaira annak érdekében, hogy miután a nők bejutottak ezekbe a szervezetekbe, hatásosabban tudjanak működni. A könyv megjegyzi, hogy a nők 'számtalan csapdával fognak találkozni a tisztességes hatalom felé vezető úton. A kézikönyv bemutatja a csapdákat, és útmutatást ad azok elkerüléséhez vagy felszámolásához.' Hangsúlyozza, hogy a politika nemcsak arról szól, hogy valaki jelölt legyen. Ha egy párt hiteles kíván lenni a női választók szemében, a színpad mögött is szükség van a nemek közötti egyensúlyra. A könyv konkrét tippeket ad, hogy miként lehet a dolgokat megváltoztatni.

A kicsiny könyvecske földalatti bestselleré vált. Az eset 'intelligens' példaként való bemutatásának fontos része az a tény, hogy a svéd nők nem voltak szégyenlősek az eredményeikkel kapcsolatban. Megtalálták a forrásokat, hogy a könyvet lefordíthassák angolra, és így megoszthassák másokkal a tapasztalataikat. Angolból más nőcsoportok továbbfordították franciára, szerbre, horvátra és egyéb szláv nyelvekre, sőt még kínaira is. Ausztrália politikusok által írt *Power Handbook*-ja (Kézikönyv a hatalomról) fontos lépés volt az ismeretek továbbadására való bátorításban. A kezdeményezésben az a legérdekesebb, hogy a gondolatok milyen gyorsan lépik át a pártok közötti választóvonalat, és hogy ezeket női politikai szervezetek széles spektruma használhatja. A pártok Európa minden részén képezni próbálják politikusaikat, és a nemi egyensúly megvalósítására irányuló együttes munkáról készült jó képzési anyagok megosztása nagyszerű módszer szélesebb állampolgári csoportok cselekvőkészségének megébredésére.

Forrás: *Power Booklet (Könyvecske a hatalomról) S-Kvinnor Sveavägen 68 O.O. Box 70458 S 107 26 Stockholm. Interjú Estrid Landmarkkal, 08 7002748. A témát bemutató videó a svédországi Vaxsjö önkormányzatának Egyenlőségi Tanácsánál érhető el.*

## **5. Egyesült Királyság: Target 50-50 – Pénzre, önbizalomra és kultúrára van szükség ahhoz, hogy a politikában boldogulhassunk! (Liberális Demokraták)**

Mi tartja távol a nőket a politikától? Számos párt készített már belső elemzéseket az okokról. A pártok egyre inkább a női jelöltek megnyerésére törekednek. A liberális demokraták példája azt mutatja, miként kombinálták az elemzést és a politikai lépéseket annak érdekében, hogy magukhoz vonzzák a női jelölteket, és sikerhez segítsék őket. A Pénz, Önbizalom és Kultúra fülbemászó jelszava igen érdekessé teszi a kampányt. Azzal a három fő akadállyal foglalkozik, amellyel az újoncok a politikában szembesülnek. A kilencvenes évek végén a liberális demokrata párt nőszekciójában egy egész sor gondolat találkozott annak érdekében, hogy megkönnyítsék a nők bejutását a politikába. Az Egyesült Királyság választási rendszerében az olyan kicsi pártok, mint a

---

felmérésre (SOU) utal vissza, amely elutasította a kvótákat, mint módszert, és az önkéntes lépéseket favorizálta.

liberális demokraták, hegynek felfelé kell harcoljanak. Minthogy a Parlament 46 liberális demokrata képviselője közül mindössze 3 nő, a kampány már régen váratott magára, és jól példázza, hogy még meglehetősen negatív helyzetekben is születhet inspiráció.

- *Pénz*: A liberális demokraták kölcsönvették az Egyesült Államokból a Mama Cash Trust Fund ötletét. Az Alap célja, hogy segítsen a női jelölteknek a választások óriási személyes kiadásainak előteremtésében. Az extra költségek fedezésére a liberális demokraták 1997-ben megalapították a Nancy Seear Trust Fund-ot. Ez kiküszöböli a férfi és női jelöltek közötti egyenlőtlen pénzügyi erőforrások problémáját. Az alapot arra hozták létre, hogy segítsen a kampányok finanszírozásában, az utazási költségek fedezésében és a gyermek- vagy időskorúak felügyeletében, mely gyakran nemhez kapcsolódik.
- *Önbizalom*: A kezdeményezések közé tartozott egy olyan program, amelynek során parlamenti képviselőket lehetett megfigyelni munka közben (shadow), hogy a politikai kultúra igazi aspektusait és az általa támasztott követelményeket reálisan fel lehessen mérni, valamint egy olyan speciális tréning, amely a nyilvánosság előtti felszólalásra, a kiválasztási interjúkon való szereplésre, az ellenséges kérdések megválaszolására és a vitákban való szereplésre oktatta a nőket.
- *Kultúra*: A kultúrát gyakran a politika legfontosabb buktatójaként idézik, mivel láthatatlan. Az 50:50 kampány azt célozta, hogy a legalsó szintű párszerveket érzékennyé tegye a befolyásolni kívánt kiválasztási eljárások nemi sajátosságaira, és bátorított arra, hogy a női szövívők és jelöltek toborzása céljából állítsanak fel "készség-adatbázisokat".

Forrás: az Európa Tanács Pozitív Cselekvés felmérése 1998 (női liberális demokraták és Jackie Ballard, liberális demokrata parlamenti képviselő), valamint telefonos interjú: 44-20-7227-1208 (L. Ravenscroft, Liberális Demokrata Párt igazgatósága)

### ***További olvasmányok:***

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

### III. Döntéshozatal a közigazgatásban és a kormányzatban – vajon a változás csupán politikai akarat függvénye?

#### *Az államigazgatási döntéshozatal kontextusai*

Első látásra azt gondolná az ember, hogy a nemek közötti egyensúly az állami szektorban teremthető meg a legkönnyebben. Hiszen a közigazgatást a politikai döntéshozatal irányítja, és alkalmazási politikájában a piacokon kívül más megfontolásokat is figyelembe kell vevény.<sup>1</sup> A tisztességgel, igazságossággal és demokráciával kapcsolatos kérdések mind fontosak az alkalmazottak kiválasztásánál. De a közigazgatásban talán pontosan azért valósulnak meg lassabban a változások, mint vártuk, mert a közigazgatásban való alkalmazást nem pusztán piaci követelmények vezérlik.

A nemek szervezetekben betöltött szerepével kapcsolatos első vizsgálatok némelyikét a közigazgatási bürokrácia, és annak nemi szempontból állítólagosan semleges normavilága inspirálta.<sup>2</sup> A társadalomtudósok megkérdőjelezték, hogy az államigazgatás nemi szempontból bármennyire is semleges munkahely lenne.<sup>3</sup> Rámutattak, hogy a bürokrata ideáltipikus alakban mindig 'teljes munkaidős' foglalkoztatott, aki száz százalékban elkötelezett a munkahelye felé, és karrierjében nincsenek megszakítások. A felsővezetők kiválasztásában használt normák és vizsgák mindennek tekinthetők, csak kultúra-vagy nem-semlegesnek nem. Titokzatos-e tehát ezek után, hogy az európai minisztériumok és közigazgatások felsővezetői miatt elsősorban férfiak, miközben a nők az alsóbb szintekre szorultak, mint titkárnők és kávéskisasszonyok? A szektor összehasonlító kutatása gyorsan elkezdődött (Wurster 1990), és rávilágított, hogy Európa-szerte magas a vertikális szegregáció, ahol kevés nő van felső beosztásban, és sok dolgozik a ranglétra alján.

A közigazgatás, mint az "állam arca", fontos frontvonallá vált azok számára, akik javítani kívánták a nemek közötti döntéshozatali egyensúlyt. Láthatóságának, erejének és az állam értékei tükréként betöltött szimbolikus fontosságának köszönhetően államszervezetben belüli és kívüli aktivisták egyre növekvő száma dolgozott azon, hogy javítsák a férfiak és nők képviselési arányát a különféle felelősségi

<sup>1</sup> Parsons, Wayne. 1995. *Public Policy*. Aldershot, New Hampshire: Edward Elgar és Colebatch, Hal and Peter Larmour. 1993. *Market, Bureaucracy and Community: A student's guide to organization*. London: Pluto Press. A két könyv nagyszerű meglátásokat tartalmaz a bürokratikus és állami intézményekben történő változások korlátaival kapcsolatban.

<sup>2</sup> Morgan, Nicole 1988. *The Equality Game: Women in the Federal Public Service (1908-1987)*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women. és Wurster, Barbara. 1990. *Women in the Higher Public Service: Career Development: a Strategy for the Optimization of Human Resources*. Maastricht: European Institute of Public Administration., Maastricht vagy Castello-Branco, Maria Jose. 1987. *Women in the Higher Public Service Levels. A European Overview*. Maastricht: European Institute of Public Administration.

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

köröket jelentő szervezeti szinteken. A cél kettős volt: az állam által kinevezett szabályozó szervek, és a közszolgálati szféra magasabb szintjeinek nemi összetétele.

Mint ahogy az államot a választópolgárok szabályozhatják, nem csoda, hogy a jogalkotás kulcsfontosságú eszköz volt a gyors változás megvalósításához, elsősorban a köztisztviselők összetételében. A nyolcvanas évek elejétől fogva, mikor a nők közötti egyenlőség-törvény elkezdte megkövetelni, hogy minimum 40-60%-os legyen a megoszlás a helyi tanácsadói bizottságokban, egyre több kormány használt jogi reformlépéseket arra, hogy a közhivatalok körében közelebb kerülhessen a nők közötti egyensúly, sőt paritás. Az észak-európai demokráciák többsége kemény irányelveket vagy szabályozást fogadott el annak érdekében, hogy a kormány által kinevezett testületekben<sup>1</sup> 1/3-tól 50%-ig terjedő összetétel alakuljon ki.

Ugyanakkor furcsa módon sokkal nehezebbnek bizonyult kialakítani az egyensúlyt az állami alkalmazottak körében.<sup>2</sup> A közigazgatás, mint a nők közötti egyensúly megteremtésének területe, számos fontos kontextuális jellemzővel rendelkezik.

1) *A nők pozíciójáról való ismeretek.* A kérdés pozitív aspektusa, hogy relatíve egyszerű információt gyűjteni a nők és férfiak különféle szinteken való reprezentáltságának alakulásáról. A közigazgatás "közügy". Az állampolgárok egyre inkább követelik az átláthatóságot. Míg a hetvenes-nyolcvanas években számos helyen meglehetősen elavult volt a személyzeti rendszer, és gyakran hiányoztak a nők szerinti lebontást közlő statisztikák, a közigazgatás szükségszerűen jobban reagált az ilyen adatok kiadásának követelésére, mint a magánszektorban ez valaha is megtörténhetett volna. A nemzetközi és országos testületek egyre erősebb nyomást gyakoroltak az alkalmazási helyzet teljes körű és rendszeres jelentése irányában. Az ENSZ például arra kér minden tagállamot, hogy a legtöbb állami döntéshozó funkció esetében adjanak statisztikai információt a nők közötti megoszlásról, és ez egyre gyakrabban meg is történik.

2) *A politika utasításaira adott válasz szükségessége.* A bürokrácia rövid távon el tudja kerülni a politika utasításaira való reagálást, de a határozott vezetés, melyet jogi és szerződéses követelmények támogatnak, fokozatosan kikényszeríti a változást, méghozzá sokkal drámaibb módon, mint az önkéntes társulások, pl. politikai pártok esetében elérhető lenne. A közigazgatásban megvalósítandó nők közötti egyensúly irányában ható nyomás az állampolgároktól és a szervezett nőmozgalmaktól származott, akik, illetve amelyek igen kritikusak voltak a nagyhatalmú közigazgatási intézményekben meglévő nemi egyenlőtlenséggel szemben.<sup>3</sup> Ezeket az igényeket tovább erősítette az európai közigazgatási rendszerek növekvő harmonizációja, valamint a közigazgatás egyre magasabb szakmai szintre való emelése is (európai képzési

---

<sup>1</sup> Leijenaar Dániát, Finnországot, Svédországot, Hollandiát, továbbá Németországot, Belgiumot és Franciaországot említi. Ehhez hozzá kell tenni Norvégiát, és magát az Európai Uniót (Leijenaar 1997:46). Az információt az Európa Tanács és/vagy Peking egyes jelentéseinek felhasználásával lehet aktualizálni.

<sup>2</sup> Az Európai Unió a finn elnökség alatt azt javasolta, hogy készüljenek rendszeres statisztikák a legmagasabb rangú női köztisztviselőkről a tagállamokban és az európai intézményekben, a női közhivatalnokok megoszlásáról különféle tevékenységi területeken, és a nők részvételéről a helyi közigazgatás magasabb régióiban. (Európa Tanács 2000:77, a finn elnökség jelentése alapján, 10-1999).

<sup>3</sup> Lásd például a nemi alapú ellenállást az európai integrációs folyamattal szemben Észak-Európában, pl. Borchorst, Anette és Chiara Bertone. 1998. "Constructing a Women's Perspective on the European Union: The Danish Debate" *NORA (Nordic Journal of Women's Studies)* 6:108-121.

intézmények, a közgazdálkodási mozgalom, stb.), melyek arra tették a hangsúlyt, hogy a személyzeti munkát alakítsák át emberi erőforrás-menedzsmentté (HRM). A HRM holisztikusabb megközelítést igényel az alkalmazottak minőségével kapcsolatban, és az alkalmazotti csoportokban és azok menedzselésében gyakran jobban odafigyel a sokszínűségekre.

3) *Sikertörténetek.* Az adminisztratív egyensúly megváltoztatásának relatíve magas sikeraránya egy sor, különböző adminisztratív hagyományokkal rendelkező országban rámutat, hogy a közigazgatás igenis reagál az erős kézzel alkalmazott politikai akaratra (Kanada, USA, Észak-Európa országai). Ennek segítségével a köztisztviselőknek és közalkalmazottaknak meggyőzően lehet bizonyítani, hogy a változás igenis lehetséges, és része lehet a közgazdálkodás minőségjavítását célzó erőfeszítéseknek.

4) *Változatosság az állami szektorban.* A kormány és a közigazgatás rendkívül széles tevékenységi kört fed le. Az állami szektorba tartoznak pl. a múzeumőrök, az élelmiszerellenőrök, a TV-producerek, a tanárok és a hídépítők. A szervezetek típusai is végtelenül változatosak, az állami vezetés fővárosi irodáitól – beleértve a kabinetminisztereket – egy közösségi egészségügyi központ helyi adminisztrációjáig. A huszadik század túlnyomó részében mindezen eltérő funkciókat egyforma munkaerő-felvételi, előléptetési és fizetési szabályrendszer szerint irányították. A közgazdálkodás reformja ma már a személyzeti munka testreszabottabb megközelítését bátorítja. A nemek közötti egyensúly eléréséhez a körülmények és feladatok függvényében különféle projektekre van szükség.

5) *Buktatók: szabályszerűségek és kivételek.* A szektorban számos tipikus buktató létezik. Először is, az a tény, hogy a bürokráciát törvények és előírások szabályozzák, egyszerre jelenthet előnyt és hátrányt. A funkció szerinti besorolással, előléptetési politikával és munkafelvételi eljárásokkal foglalkozó előírások sok országban rugalmatlanok. Gyakorlatilag közigazgatási forradalomra lenne szükség ahhoz, hogy a területre behatolhassanak a modernebb emberi erőforrás-menedzsment technikák. A felsővezetők felvételéről való döntés szabadságfoka, mely a változást leginkább igénylő terület, nagyon különbözik az egyes országokban, és csak ritkán olyan teljes körű, mint a magánszektorban. Ez előny azok számára, akik meg kívánják változtatni a demográfiai összetételt, hiszen szabott előírások léteznek, de akadály, ha a múltbeli döntések tovább kísértik a jelent. Van valami igazság abban, hogy az emberek a bürokráciára mint nehézkesen stabil és bürokratikus közöny által terhelt intézményrendszerre tekintenek.<sup>1</sup> A szektorra sajátosan jellemző bukkadó a speciális műszaki képzettség követelménye olyan területeken, ahol a nők alulreprezentáltak. Bár női mérnökök a férfiaknál nagyobb valószínűséggel dolgoznak állami munkáltatóknál, általános hiány van a magasán képzett műszaki szakemberekben. A nemek közötti egyensúly javítására felhasználható potenciális női jelöltek száma korlátozott lehet.

6) *A nők képviselésével kapcsolatos aggodalmak megjelenítésének időzítése.* Mint fentebb említettük, az államigazgatás már régóta célpontja a változtatásnak. Bár a cél továbbra is az, hogy javuljon az egyensúly a legfelső igazgatási szinteken, mind a mód, ahogy erről beszélnek, mind pedig a lehetséges stratégiák is fejlődtek azóta, hogy

---

<sup>1</sup> Ha nem tesznek semmit, az állami bürokráciák megmenekülnek a divatokra való reagálás csapdájától, de az élet néha túllép rajtuk, mint amint például ez az utóbbi évek kormányzati hatékonysággal kapcsolatos válságában volt tapasztalható.

a helyzet fokozatos fejlődésnek indult. A tizenöt éve, a nemek közötti egyensúly kérdéskörének felvetésekor még újnak számító technikák mára már csupán azért is visszahatást váltanak ki, mert olyan régiek. "Megpróbáltuk, és nem működött." A közigazgatás magasabb régióiban a nők képviselőit erősítését célzó projektek néha csak mostanában tanulnak meg újszerűen beszélni a "megerősítő cselekvésről" (affirmative action). Ilyen új megközelítés az "egyensúly" gondolata (balance), a potenciális jelöltek köréhez kapcsolódó "célkitűzések" (target figures), vagy a "különbözőség" (diversity), melyet az amerikai menedzsment-irodalomból vettek át. (Lásd alant: holland és belga példák a régi nemi egyenrangúsági célkitűzések "újracsomagolására" a bürokrácia támogatásának elnyerése céljából). A döntéshozó nők, az ún. femokraták jelenléte valószínűleg igen nagy befolyással bírhat a szervezetre szabott kezdeményezések belülről történő elindításában. A kritikus sikertényező itt talán méginkább az, hogy sikerüljön szilárd szövetséget kialakítani a hatalom csúcsain lévő személyekkel mind az igazgatásban, mind pedig a politikai struktúrában.

### **Esetek**

Figyelembe véve, hogy az állami szektorban milyen változatos az alkalmazás és a döntéshozók köre, megpróbáltunk az adminisztráció és a szektorok különféle szintjeiről válogatni. Tudjuk, hogy a terület gazdagságának bemutatásához mennyire kevés ez a néhány példa. Mivel fontos, hogy elismerjük az állam szerepét a nemzetközi kötelezettségvállalások teljesítésében, olyan példákat választottunk ki, amelyek bemutatják, hogy a kormány miként tud hatásosan segíteni a döntéshozatal területein megvalósítandó, nemek közötti egyenlőség általános tudatosításában.

#### **1. Svédország: tanuljunk meg együttműködni a döntéshozatal hatásosságának erősítése érdekében – szemináriumok a svéd társadalom kulcsszereplői számára<sup>1</sup>**

*"Ma, ha ma a nemek közötti egyenlőségen dolgozunk, a probléma gyakran az, hogy a fent lévők gyakran vizet prédikálnak és bort isznak. Ez a projekt bármely országban megvalósítható lenne! Még akkor is, ha természetesen fel kéne készülni rá, és meg kéne találni a politikai akaratot a legmagasabb szinten ... úgy látom, hogy nagyon fontos célcsoportról van szó, hiszen végső soron az övék a felelősség."* (Birgitta Hedman, svéd államigazgatási dolgozó, Svéd Statisztikai Hivatal)

Egy ország esetleg még akkor sem tudja learatni a várt gyümölcsöt, ha a nemek közötti egyensúly már közel áll a megvalósuláshoz. Sok legfelső szintű döntéshozó hozzászólt ahhoz, hogy nemileg szegregált körülmények között dolgozzon. Új kollégákkal való együttműködés a vezetést etnikai vagy nemi kihívássá változtathatja. Néhány, Svédországban megvalósult projekt különösképpen eredeti módon kívánta segíteni egyes, a napi munkában felmerülő, nemi egyensúllyal kapcsolatos problémák megoldását.

---

<sup>1</sup> A tényeket egy Birgitta Hedmannel folytatott telefoninterjú, valamint az Agneta Starkkal 2000 októberében folytatott levelezésen keresztül gyűjtöttük össze.

A nők és férfiak közötti egyenlőség régóta célkitűzése a svéd állami politikának. Ahhoz azonban, hogy egy ilyen cél valósággá válhasson, a társadalom vezetőinek kell felelősséget vállalniuk megvalósításáért. Ez a meggyőződés vezette a korábbi svéd egyenlőségügyi minisztert és miniszterelnök-helyettest, Mona Sahlint arra, hogy szemináriumok tartását kezdeményezze felsővezetők számára a nemi különbözőség kezeléséről. Az első három órás szemináriumra 1996-ban került sor a miniszterelnök, a kabinettagok, az államtitkárok, a politikai tanácsadók és néhány egyéb felsővezető részvételével. Később hasonlókat szerveztek regionális vezetők, főigazgatók, püspökök és egyetemi rektorok számára. 1998-ra már majdnem minden kulcsfontosságú társadalmi vezető részt vett ilyen szemináriumon.

A programért két hölgy, Birgitta Hedman, a Svéd Statisztikai Hivatal nemi megoszlással foglalkozó részlegének vezetője, és Agneta Stark, a "gender studies" és közgazdaságtudomány professzora volt felelős. Beszéltek a svéd nemi politikáról, és a politika különböző területein felmerülő problémákról. A kiindulópont egy nagy statisztikai anyag volt, melyből minden alkalomra testreszabottan válogattak. A tartalmat is hozzáigazították a csoportok tevékenységi köréhez. Minden résztvevő kapott egy kis könyvet "Nők és férfiak Svédországban: Tények és adatok" címmel.<sup>1</sup> Hedman és Stark asszony emellett arról is megkérdezte a résztvevőket, hogy mit tettek ők maguk a nemek közötti egyenlőség megteremtése érdekében. Ily módon interaktív vitát kezdeményeztek, de a lépések megtételének felelőssége a vezetők kezében maradt.

Birgitta Hedman szerint a résztvevők általában nagyon pozitívan tekintettek a dologra. Számos regionális vezető és főigazgató kérte meg őket, hogy menjenek vissza, és tartsanak szemináriumokat az alacsonyabb szinteken dolgozók számára is. A projekt kivételes volt, mert a legmagasabb politikai szintről kezdeményezték és támogatták. Ingvar Carlsson miniszterelnök aktív támogatásának köszönhetően a többiek csak nehezen tudtak volna távolmaradni a részvételtől. Hedman asszony továbbá azt mondta, hogy "a kérdések megbeszélésén keresztül mindenki számára nyilvánvalóvá vált, hogy ezek olyan fontos dolgok, melyekkel Svédországnak foglalkoznia kell."

*Forrás: további információ: Birgitta Hedman: Statistics Sweden, telefon: 46-8-506-943*

## **2. Svédország: Városok és régiók uniója: A svéd Landstingsförbundet (Megyei Tanácsok Szövetsége) Jam-Kom projektjei és kormányzati kezdeményezései**

A helyi önkormányzatok és régiók szövetségeinek szerepe számos országban alapvető lehet olyan projektek kezdeményezésében, melyek célja a nemek közötti egyensúly javítása az állami szektorban. Az észak-európai országok gazdagok a különféle tényezők által kezdeményezett programokban, beleértve helyi önkormányzatok csoportjait, nemzetközi partnerekkel dolgozó önkormányzatokat, és az állam által igazgatott bizonyos munkahelyeket, pl. kórházakat. E tekintetben valószínűleg különös érdeklődésre tarthat számot a svédországi helyi és regionális önkormányzatok által végzett munka. Ezek esélyegyenlőséget célzó programjaikban

---

<sup>1</sup> A könyvet minden évben megjelentetik. Svéd címe: *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2000* (Örebro, SCB, 2000). A könyv angol nyelven is hozzáférhető: *Women and Men in Sweden: Facts and Figures 2000* (Örebro, SCB, 2000).

számos projektet ösztönöztek, amelyek elsősorban a demokrácia kérdéseivel foglalkoztak a helyi és regionális önkormányzatok tevékenységében. Az egyik átvehető, helyi szinten megvalósítható, kiváltképp eredeti és olcsó ötlet a JAM-KOM projekt volt (Nők és férfiak együttműködésben)<sup>1</sup>, melyet a Work Environment Fund-dal (Munkakörülmények Alapja) együttműködve az Egyenlőség a városokban témakörön dolgozó nagyobb program szponzorált. Svédország északi részében egy csoport önkormányzat "beállított" munkahelyi körülményeket teremtett, hogy férfiakat és nőket arra képezzenek, hogy a tervezésben jobban figyeljenek oda, milyen nemű állampolgárok részére terveznek dolgokat. A férfi és női felsővezetőket rávezették: próbálják végiggondolni, milyen következményekkel járna, ha az ellenkező nemhez tartoznának. Egy előre megkonstruált helyzetben megpróbálták eljátszatni a 'másik' szerepét azon politika szemszögéből, amit éppen terveztek. A résztvevők a formális képzés után "keresztszerepeket" is eljátszottak, vagyis hogy miként viselkedne a másik nem az üléseken. Ez a felvilágosító projekt példája lehet annak, hogy a nemek közötti, gyakorlatban megvalósuló egyensúlyt milyen módon lehet helyi szinten, a döntéshozókat megcélzó kezdeményezésekkel támogatni.

A Svédországi Megyei Tanácsok Szövetsége hosszú távú kötelezettséget vállalt a nemek közötti egyenlőség megteremtésére. A 'demokrácia' témakörén belül olyan programokon dolgoznak, mint fiatal politikusként mentorálása annak érdekében, hogy kötelezzék el magukat hosszabb távon, és hogy átsegítsék őket a helyi politikába való belépéskor tapasztalt kezdeti nehézségeken, vagy az olyan egyenlőségi kérdések elemzése, melyekkel aztán a munkaadók és a szakszervezetek foglalkozhatnak. Témánk szempontjából különösen érdekes az a projekt, amely a nemileg kiegyensúlyozott képviselőtestületekben (boards) és tanácsadói testületekben végzett munkát értékeli.

Az Európa Tanács több tagállama elmozdult az irányban, hogy az önkormányzatokban megkívánja a nemileg kiegyensúlyozott képviselőtestületet. Ezt Norvégiában és Finnországban már törvény írja elő. Svédország az olyan testületekben való tevékenység gyakorlati kérdéseire összpontosít, amelyek egyenlő számban tartalmazzák a nőket és férfiakat. A kezdeményezés igen gyakorlatias volt, és egy módszertani kézikönyvet, valamint videós oktatási technikákat eredményezett, melyeket Svédország-szerte hasznosíthatnak a nemileg kevert csoportokban való munka elősegítésére.

A megyei tanácsi kezdeményezések további hasznos vonása az a szokás, hogy őszinte hangvételű értékeléseket adnak közre a projektek sikereiről vagy kudarcairól, és így mások jobban elkerülhetik a csapdákat. Például mind a politikus-képző, mind egy 5 kórházat felölelő projekt közzétette jelentését, melyek kertilés nélkül bemutatták a rengeteg problémát, amellyel szembesültek, és javaslatokat tettek, hogy a jövőben miként lehetne a projektet jobban lefuttatni.

Számos ilyen erőfeszítés továbbadhatóságát csak erősíti az a tény, hogy ezeket megjelentetik, gyakran lefordítják angolra, és egy specializált honlap is kíséri őket. Természetesen, ilyen átfogó erőfeszítést csak erős, sok taggal rendelkező szervezet tehet, viszonylag jómódú körülmények között, olyan politikusokkal, akik elkötelezték

---

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

magukat a nemek közötti egyensúly javítása mellett. A svéd megyékben mindezen előfeltételek adottak voltak. Szerencse, hogy tapasztalataikat meg lehet osztani másokkal.

Forrás: *A Landstingsförbundet Folyamatos Egyenlőségi Projektjei: Demokrácia téma, Demokratikus technikák és demokratikus dialógus a nemek közötti egyenlőség érdekében a képviselőtestületekben és az irányító bizottságokban projektek; valamint a "Sen då- uppföljning av projektet Politikerroll i förändring i Östergötland" és a "Den Demokratiska Dialogen: Arbetsformer för kvinnor och män i politiken" című könyvek, továbbá videofelvételek. Honlap: <http://www.lf.se/su/jamstalldhet/projekt.htm>.*

### **3) Egyesült Királyság: A különbözőség beemelése a közszolgálatba és a Közszolgálatok Hete<sup>1</sup>**

*"Kiderült, hogy az emberek nem tudják, mit jelent a közhivatalra való kinevezés! Ha nagyobb változatosságot akarunk, meg kell ezt változtatnunk."*

Az Egyesült Királyság munkáspárti kormánya 'Target: 50:50' programjával nyíltan támogatja a döntéshozatal legfelső szintjein megvalósítandó teljes paritást. Az 1998-2001-es időszakra az összes minisztérium akciótervet készített a közhivatalra történő kinevezések és az esélyegyenlőség tárgykörében. Az Egyesült Királyságban több, mint 100.000 közhivatalra neveznek ki embereket, a közttestületek széles körébe. A cél, hogy ezeket az élet minden területéről érkező és sokféle háttérrel rendelkező "egyszerű emberek" bevonásával reprezentatívabbá tegyék, és a nemek közötti egyensúly ezen erőfeszítés fontos eleme. A döntéshozatali egyensúly elérésének első lépése a szóba jöhető jelöltek azonosítása, és arra való motiválása, hogy vállaljanak közhivatalt. Mégis, az egyik forrásunk szerint "egy helyben topogunk, úgyhogy megpróbáltuk kideríteni, mit tehetünk".

Egy közvélemény-kutatás szerint a nagyobb változatosság hiányának egyik oka, hogy a legtöbb ember nem is tudja, mit jelent a közhivatalra való kinevezés vagy a tanácsadó bizottság. A kormány, valamint a közhivatalra történő kinevezésekért felelős független hivatal aktívan dolgozik azon, hogy emeljék a közhivatalba kerülő "egyszerű emberek" számát, beleértve a nőket és az etnikai kisebbségeket. Az általuk használt megközelítésnek számos vonzó és átadható eleme van:

- Könyvek, mint pl. *Stepping Out: A Woman's Guide to Public Appointments*, amelyek bátorítani kívánják az új jelölteket, és képezni akarják őket, hogy sikeresek lehessenek.
- A hivatalok jelenlegi betöltőire nagyobb elismerő figyelem irányul, és az irányban orientálják őket, hogy segítsenek új jelölteket találni. Emellett bátorítást kapnak, hogy legyenek mentorok, és engedjék, hogy a jelöltek munka közben is megfigyelhessék őket (shadow): hadd lássák, mit jelent az adott munkakör.

---

<sup>1</sup> Az információt az Office for the Commissioner for Public Appointments (Jill Butt 00 44 020 7276 2628) bocsátotta rendelkezésre. A nemi szempontból specifikus kezdeményezésekről további információt tud adni Helen Reardon-Bond a Women's Unit-ből (00 44 20 7273 8832).



- A Hivatal workshopokat tart köztestületi csoportoknak, hogy megvitassák, miként tudnak szélesebb körből jelölteket toborozni, és azoknak milyen támogatásra van szükségük.
- A 2000 késő őszen tartott Nemzeti Közszolgálati Figyelemfelhívó Hét alatt speciális napokat tartottak néhány kijelölt régióban. "Próbahivatalokat" állítottak fel, hogy a hivatallal nem rendelkezők megtapasztalhassák, milyen típusú kérdések merülnek fel a közszolgálat különféle területein, és milyen inputot kaphatnak. A különféle köztestületek bemutatókkal és standokkal képviseltették magukat. Az önéletrajz elkészítéséhez nyújtott segítség, valamint a felvételi interjú sikeres vétele önbizalom-építőnek bizonyult az új jelöltek körében. A fiatalokat kiváltképp is megcélozták, például úgy, hogy az évente választott Skót Ifjúsági Parlamentet felkérték tagjai mozgósítására.

A projektet először 2000-ben szervezték meg, regionális hangsúllyal. A költségeket pilot jelleggel a londoni kormány viselte. Az elképzelések szerint a programot az Egyesült Királyság minden részében évente meg fogják ismételni. A siker kulcsfontosságú eleme volt, hogy a vezető tisztségviselők és a miniszterek látható módon elkötelezték magukat amellyel, hogy megváltoztatják a közhivatalok tanácsadó és vezető szerveinek demográfiai összetételét, és az a hajlandóság, hogy kipróbáljanak egy sor taktikát, mely új jelöltek találását és a már dolgozók megtartását célozza.

Forrás: *A Közszolgálati Figyelemfelhívó Hétről és a Közhivatali Kinevezések Hivataláról információ található a <http://www.ocpa.gov.uk> honlapon.*

#### **4) Franciaország: a közigazgatás magasabb szintjeinek holisztikus megközelítése**

Franciaországban régi és új erők egyesültek, hogy a kormányzat felsőbb szintjein teljesen átalakítsák a nemek közötti egyensúlyi helyzetet. 1995-ben a miniszterelnök elnökségével felállították a Paritásos Megfigyelő Testületet, melynek feladata felszólalni minden, a nőket – elsősorban a közéleti területen – érintő kérdésben. Az egyik kiváltképp fontos eredmény a *La parité dans la vie publique* (Halimi, 1999) című jelentés volt. Az anyag előrevetítette azt a drámai alkotmányjogi reformot, amely a képviseleti testületek, többe között a szenátus esetében megköveteli a választójogi paritást (a törvényt 2000. június 6-án fogadták el). A közigazgatás is reagál. 1999 februárjában kiadtak egy jelentést, amely a közigazgatás magasabb szintjeinek "feminizálási" problémáival foglalkozik. A jelentés részét képezte egy 17 konkrét javaslatból álló átfogó cselekvési terv, amely megvizsgálta a képviselet hiányának társadalmi okait, valamint a helyzet javítását célzó stratégiákat, egy holisztikus elemzéssel egyetemben, amely a hetvenes években bevezetett koedukált képzés sikerességének értékelésétől a vezető pozíciókban – beleértve a munkakörök megosztását is (job sharing)– való rugalmas munkavégzés kiterjesztésén keresztül a gyermekgondozásban dolgozók képzésének javításáig terjedt. Bár a legtöbb technikát már sikeresen használták máshol, a francia erőfeszítés fontossága abban rejlik, hogy korábbi tapasztalatokra épít, és azokat az egész probléma holisztikus elemzésévé tágítja. A toborzással (képzés és tudatosságépítés) kezd, beszél a kiválasztásról (munkaerő-

felvételi bizottságok összetétele, tisztán fogalmazó diszkrimináció-ellenes szabályok, védelem a szexuális zaklatás ellen), áttekinti a karrierpályákat és az akadályokat, követeli a haladás figyelemmel követését és célok meghatározását, beleértve a vezetői képességek azonosítását, foglalkozik a bürokratikus rugalmatlan munkaidő és az eredménytelen értekezletek problematikájával, valamint elemzi a szakképzettségek közötti horizontális átlépés lehetőségeit.

Forrás: 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* Paris: La documentation française. 98-99. oldal; és háttérinformáció M. Sineau-tól, az Európa Tanács szakértőjétől.

##### **5) Belgium és Flandria: Válasszatok kifejezéseket – nyelvi és asszociatív (?anchoring) technikák az ellenállás leküzdésére: Egyensúlyban lévő nemek és irányszámok**

Belgiumban mind a nemzeti, mind a regionális kormányok átalakítják a közszolgálatokat. A nemek közötti egyenlőségért felelős nemzeti és regionális miniszterek szaktanácsadókkal együtt indítottak akciókat acélból, hogy a felső vezetők körében hosszú ideje meglévő, nemi szegregációval kapcsolatos problémákat újra célba vegyék. Erre jó lehetőséget adott az átszervezés. A kilencvenes évek végére sok köztisztviselő szemében vörös posztóvá vált a "kvóta" és a "megerősítő cselekvés" kifejezés. A tanácsadók új megközelítéseket dolgoztak ki, hogy miként lehetne beszélni a nők jelenlétének fokozásáról a kormányzat legfelső szintjein. Ehhez az emberi erőforrás-menedzsment szóhasználatát vették át. A magánszektorban kifejlesztett szervezetátalakítási technikákat használták, beleértve a felsővezetők számára rendezett szemináriumokat, annak érdekében, hogy biztosítsák a legitimitást az adminisztratív struktúra elitje felé. A flamand jelentés megerősítő cselekvés helyett "egyensúlyban lévő nemekről" beszél, és a mozgalmakutatást (action research) hívja segítségül, hogy a bürokrácia minden érintett tagjának együttműködését elnyerje. A belga nemzeti stratégia "tudásszámokat" (*Kengetal*) és "irányszámokat" (*Stuurgetal*) említ, nem pedig célkitűzéseket. Mindkét terv új módszereket tartalmaz az igazgatásban megjelenő szegregáció szintjének kiszámítására, és az átalakítandó területek megközelítésére. Lépésről lépésre kidolgozott tervvel rendelkeznek a változás véghezviteléhez, és jó példáját nyújtják annak, hogy a közhivatalok nyelvét beszélve miként lehet azok vezetőit meggyőzni a cselekvés fontosságáról. Hangsúlyozzák a "normál" politika résztvevőinek személyzeti menedzsmentben betöltött szerepét és felelősségét, és így magukra mint a nemi gondolat főáramba kerülését segítők tekintenek. Mivel a projektek még futnak, túl korai lenne a sikerekről beszélni. A tervek rendelkezésre állnak, és egy összehasonlító európai projekt (Nelens és Hondeghem 2000) is dokumentálta és értékelte már ezeket az erőfeszítéseket, norvégiai, hollandiai és egyesült királyságbeli projektekkal együtt.

Források: Benschop, Yvonne és Mieke Verloo. 1999. *Gender in Balance. Mainstreaming in Personnel Management*. Brussel: het Ministerie van de Vlaamse

Gemeenschap; és Hondeghem, Annie és Sarah Nelen. 1999. *Ken- en stuurgetallen: instrument voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de federale ministeries*, Brussel: Kabinet van tewerkstelling en arbeid en gelijke-kansenbeleid

**További olvasmányok:**

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

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

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

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

## IV. Társadalmi-gazdasági döntéshozatal és a szakszervezetek szerepe

Nincs még egy olyan társadalmi szervezet, amely nagyobb hatást gyakorolna a dolgozók gazdasági és munkakörülményeire, mint a szakszervezet. A nemek közötti egyenlőség gondolata mégis csak lassabban tudott behatolni a szakszervezetekbe és az országos szintű kollektív tárgyalásokba, mint a politikai szektorban. Történelmi és strukturális okai vannak, hogy a nők miért hajlottak kevésbé a szakszervezetbe való szerveződésre, mint a férfiak. A nemileg meghatározott élethelyzetek, beleértve a gyermekekről való gondoskodást és a munkavégzési sajátosságokat (ideértve a női részmunkaidős foglalkoztatás magas arányát) magyarázzák, hogy a nők egyes szektorokban miért vannak kisebb számban jelen.

Mára azonban, a nők drámaian megnövekedett munkavállalásával, és néhány nagyon fontos szektor elnőiesedésével sok szakszervezetben növekszik a nők száma, vagy már el is érték a paritást a tagok között.<sup>1</sup> Sajnálatos módon, ez az arány nem mindig tükröződik vissza a döntéshozatal magasabb szintjein. A nemi megoszlás mint kérdés nem egyenlően van jelen a szakszervezeti szervezők gondolkozásában, és a nők döntéshozatali szerepét általános szinten elemző kutatások (Lovenduski és Stephenson, 1999) megjegyzik, hogy a különböző szakszervezetek tagságával és vezetőségével kapcsolatban óriási szükség lenne statisztikákra, valamint a változások figyelemmel kísérésére. Még a legújabb, 1998-1999-es ETUC felmérés is meghiúsult a válaszok alacsony aránya miatt (42 és 66,6% között), melynek oka néha a nemek szerinti tagság-lebontás hiánya volt. A helyzet országok és iparágak függvényében igencsak eltér. Egyes szakszervezetek tagságának 70%-a nő, másoké 25% alatt marad. Garcia et al jelentése szerint a nők átlagos aránya a szakszervezetekben 40% (Garcia et al, 1999:12), nagy szóródással.

### *A szektor sajátos körülményei*

*A nők pozíciója.* A szakszervezeti szektorban a női dolgozók szervezettségében ellentmondó minták láthatók. Míg a politikai pártok és a közigazgatás relatíve jól összevethetők, a szakszervezeti kultúrák nemzeti kontextusainak kereszteződéséből származó nyomás és a nők munkavállalási lehetőségeinek egyenlőtlensége nagy szóródást eredményez. Egyes országokban a nők a tömeges munkába állásukkal párhuzamosan léptek be az érdekvédelmi szervezetekbe. Ezekben az országokban általában erős szakszervezeti hagyományok léteznek, mint pl. a rajnai-északi modell, amelyet a homogén, szektor-szintű szervezetekbe történő magas szintű szervezettség, és a békés kollektív tárgyalások modelljei jellemeznek. Más országokban (pl. Egyesült Királyság) az olyan tényezők, mint a nők rövid távú részmunkaidős foglalkoztatása, azellen hatnak, hogy a nőkre potenciális szakszervezeti tagokként lehessen számítani.

<sup>1</sup> Az ETUC a kilencvenes években két tanulmány készítettett, amelyek az elsők között állítottak össze statisztikát a tagság és a szakszervezeti képviselő arányairól (Braithwaite, Mary és C. Byrne 1995 és Ada Garcia et al, 1999/2000). Cynthia Cockburn elemzései még jobban megvilágították a szakszervezetek dinamikájának sajátosságait Európában. További fontos forrás a European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin által folyamatban lévő kutatás. Ez egy nagy, ötéves projektet futtat, amelynek célja a kollektív tárgyalások és esélyegyenlőség témakörének vizsgálata, és a legjobb gyakorlatok azonosítása (Blijenbergh et al, 1999).

Akármerre nézünk, a szakszervezetek felsőbb szintjein a férfiak javára eltorzult képviseleti arányokat találunk. Csak néhány észak-európai szakszervezetben közelíti meg a nők vezető testületekben való képviselete tagsági arányukat.<sup>1</sup> Minél magasabb döntéshozatali lépcsőről van szó, annál valószínűbb, hogy a testület nemi szempontból kiegyensúlyozatlan lesz (Cockburn, 1997). Ennek legszembeötlőbb megnyilvánulása az európai szint, ahol az ETUC delegátusainak többsége férfi. Optimista ugyanakkor az az üzenet, hogy "a nők szakszervezeti döntéshozó testületekben való képviselete észrevehetően nőtt" a kilencvenes években (Garcia et al, 1999:43). Az ETUC maga is megerősíti, hogy "annak érdekében, hogy teljességgel képviselhesék a nők igényeit a különféle politikai területeken, nagyobb számú nőnek kéne jelen lennie a döntéshozatal minden szintjén és a kollektív tárgyalásokban"<sup>2</sup>, és kötelezi magát, hogy a nők döntéshozatali testületekben való részvételi arányát a női tagok arányával megegyező szintre emeli, és javítja a nemek közötti egyensúlyt a kollektív tárgyalásokban is. Ha a delegációban több a nő, annak pozitív hatása lesz a nemek közötti egyenlőségről folytatott tárgyalásokra, mivel "a jó kollektív megállapodás megkötésének döntő fontosságú eleme esetenként pontosan a nők részvétele volt a tárgyalóküldöttségben" (Bleijenbergh et al, 1999:10).

#### *Munkaerőpiaci és nemzeti szabályozásbeli buktatók*

- A nők fokozatos integrálódása a munkaerőpiacba: A nők csak fokozatosan közelítik a férfiak munkaerőpiaci arányszámát, így nehezen lehet leküzdeni az érzést, hogy a nők nem annyira valós résztvevők, hanem csak 'látogatók'. Ez befolyásolja a szakszervezetekben a teljes jogú tagként való elfogadásukat.
- A munkaerő- és alkalmazási piac átalakulása: A sajátos foglalkozási kultúrával rendelkező új szakmák megjelenése nagy kihívásokat támaszt a hagyományos szakszervezeti mozgalommal szemben. A munkaformák rugalmasabbá válása aláássa a régebbi szervezési módszereket, és nehezíti a nők lehetőségét arra, hogy találkozzanak egymással. Az Európában létrejövő új munkahelyek legtöbbször nők töltik be. A feladat olyan szervezeti formák kifejlesztése, amelyek el tudják érni ezeket az eltérő szektorokat. Minél szervezettebbek a nők, annál jobban megnyílik számukra a vezetővé válás lehetősége.
- A szakszervezetek nemhez kötődő kultúrája: A szakszervezetek egyes országokban komoly részt vállaltak abból, hogy a nőket kirekesszék bizonyos foglalkozásokból, és a múltbéli rossz példák a mai napig kísértenek. Erre rájátszhat még az, amit "machó" szervezeti kultúraként határozhatnánk meg. Eme sajátos vegyülék a helyzet jobbítását, a múlt elmaradásainak orvoslását célzó erőfeszítéseket különösen elkeseredettekké teheti, és kvótákhoz vagy pozitív cselekvési programokhoz (positive action programs) vezethet, miként Franciaországban (CFDT), vagy Belgiumban (CSC). Garcia intézményi kultúrára vonatkozó megjegyzése szerint "ezek a sajátos jellemzők a szakszervezeti hierarchia minden szintjén a hagyományos

<sup>1</sup> Garcia et al a svédországi TCO-t és a finn AKAVA-t jelöli meg, mint olyan szervezeteket, ahol sikerült elérni paritásos képviseletet az Országos Tanácsban. A skála ellenkező végén a török, lengyel és bulgár szakszervezetek találhatók.

<sup>2</sup> European Trade Union Confederation. *Plan to Promote Equality in the ETUC and its Affiliated Organizations*. Brussels (é.n.): 7. oldal

mozgalmi kívánalmak és megközelítés alapján szelektálják nőket. Figyelembe kell vegyük az olyan szervezeti kultúrákat is, amelyek bátorítják a 'konyhai grémiumokat' és az összes többi olyan informális férfi hálózat létrejöttét, melyek befolyásolhatják és eltorzíthatják a döntéseket, beleértve a kinevezéseket közvetlenül érintőket is" (Garcia et al, 1999:21).

- Kelet-Európa sajátos helyzete és a 'dolgozó nő' elutasítása: A kelet-európai átmeneti gazdaságokban kevés dolog változott meg annyira, mint a nők munkaerőpiaci helyzete. A régi, sztereotipikus munkavállalási mintákról az újakra való átállás még folyamatban van. A nők ezekben a gazdaságokban visszautasítják a szocialista múltat, de alulfoglalkoztatottá vagy munkanélkülivé váltak. Képlékeny még, hogy milyen lesz a hozzáállásuk a kapitalista viszonyok között rendelkezésre álló szerveződési formákhoz. Az Európai Unióhoz való csatlakozáskor a tagjelölt országok át kell majd vegyék az esélyegyenlőséget szabályozó irányelveket. Ezen országokban a nők érdekvédelmi szervezetekben való döntéshozatali részvétele 1989 után drámaian visszaesett. Az ETUC által készített vizsgálatra válaszoló kelet-európai konföderációk nem építették bele az esélyegyenlőséget az alapszabályukba, és nem is dolgoznak ilyen irányú alapelvek kialakításán.

#### *A nők képviseletével kapcsolatos aggodalmak felvetésének időzítése*

A szakszervezetek lesznek valószínűleg a társadalmi döntéshozatal következő területe, ahol fontossá válnak majd a nemek közötti egyensúly problémái. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a kilencvenes évek vége óta egyre több erőforrást mozgósít a nemek közötti egyenlőség megteremtésére a munka világának szervezeteiben (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender>). A változtatást követelő nőszervezetek és frakciók szerepe növekvőben van. Amint a globalizáció erői Európában átalakítják a munkavégzés formáit, fontos ésszerű tartandó dolog, hogy befogadó stratégiákat kell keresni, és ki kell nyúlni újabb tagcsoportok felé, beleértve az etnikai kisebbségeket és a rugalmas munkaszervezésben dolgozókat. A nemi kérdés komolyan vétele egy olyan időszakban, mikor csökken a taglétszám, előnyös lehet a szakszervezetek számára, mert a korábban szervezetlen munkások magukhoz vonzásával erősíthetik szervezeti befolyásukat.

#### **Esetek**

Garcia et al a tagság arányának függvényében a nők szakszervezeti döntéshozatali képviseletének egy sor különféle helyzetét azonosítja. 30% alatti taglétszám esetében gyakorlatilag az egyetlen válasz a végrehajtó testületekben való garantált képviselet, de olyan helyzetben, mikor a taglétszám kiegyensúlyozott, több középtávú stratégia is megfelelő lehet a nők képviseletének erősítésére. A nemek közötti egyensúly javítását célzó kezdeményezéseket nemzetközi szinten elsősorban az Európai Unió ösztönözi, mely a European Foundation on Living and Working Conditions (Élet- és Munkakörülmények Európai Alapja) nevű alapon keresztül figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség alakulását a kollektív tárgyalások folyamán, és finanszírozza az országok közötti együttműködést és a tapasztalatcserét. A Nemzetközi Munkaügyi

Szervezet agresszívan követ egy "gender mainstreaming" stratégiát, amely már Európában is kezd gyümölcsöket hozni. Míg az észak-európai országok a nemek közötti, szakszervezeten belüli egyenlőség kérdéskörét saját kezdeményezésre maguk kezelték, a nemzetközi szervezetektől érkező hatások alapvető fontosságúak voltak az első, intelligens gyakorlatként meghatározható kezdeményezések beindításában Dél- és Kelet-Európában.

Az alkalmazott stratégiák igen hasonlóak a politikai döntéshozatalban használtakhoz, beleértve a tudatosságnövelő technikákat, a jelöltek speciális képzésen keresztül történő felkészítését és kiválasztását, a női érdekek képviselését biztosító struktúrák kialakítását, a vezetőképző programokat, és a megerősítő cselekvés különféle formáit. A jelen tanulmányhoz forrásaink a Nyugat-Európa szerte követett képzési kezdeményezéseket emelték ki legfontosabbnak. Miközben a férfiakat már régóta felkészítik arra, hogy miként foglalják el helyüket a tárgyalóasztalnál, sürgető szükség volt kifejezetten nők számára tervezett képzésre.

## **1. Spanyolország – nemek közötti egyenlőséget tudatosító napok szakszervezeti tárgyalódelegációk számára**

Spanyolországban a nők és férfiak közötti egyenlőség fő szószólója az *Instituto de la Mujer* (Nők Intézete), egy, a Munkaügyi és Szociális Minisztériumhoz tartozó állami szerv. A Nők Intézete a társadalom minden területén aktív. Jogi osztálya az autonóm közösségek kormányaival és három nagy szakszervezettel<sup>1</sup> 1996 óta szervez ún. figyelemfelhívó napokat (sensitization days). A projektet a Férfiak és Nők Közötti Esélyegyenlőség IV. Közösségi Cselekvési Programjának (1996-2000) keretében kezdeményezték, és az Európai Szociális Alap finanszírozza. Célja a szakszervezeti tisztségviselők fogékonyabbá tétele a problémára. Ez emelheti az aktív női részvételt – vagyis hogy emelkedjen a nők száma a döntéshozatalban, és hogy kiegyensúlyozottabb közéleti részvételt lehessen elérni.

A nemek közötti egyenlőség napjait a 18 autonóm közösségből 14-ben megtartják. A három szakszervezet és az autonóm közösségek kormányai részéről mintegy 100 résztvevő gyűlik össze, hogy megbeszélje az esélyegyenlőséghez fűződő jogok és a hivatalos egyenlőség-politika alakulását, és hogy tanuljon is a témáról. Európai, nemzeti és regionális szabályozásokat és konvenciókat tanulmányoznak. Az elméleti részt létező problémákat bemutató gyakorlati példák egészítik ki. Az összes olyan területet végigbeszéljük, ahol fontos az esélyegyenlőség.

A kérdéskörnek tudatában lévő, jól értesült szakszervezeti bizalmik és emberi erőforrás menedzserek ezután magukkal vihetik tudásukat munkahelyükre, és remélhetőleg aktívabban dolgoznak majd azon, hogy kiegyensúlyozottabb képviselést és egyenlőbb lehetőségeket teremtsenek. Belén García de Andoain-Rays a Nők Intézetétől azt mondta, hogy ez közvetetten gyakorol pozitív hatást a nemek közötti egyensúlyra mind a köz-, mind a magánszervezetekben. Elmondta továbbá, hogy bár a projektről nem készült hivatalos értékelés, beindulása óta nagy figyelem és magas fokú részvétel kíséri.

---

<sup>1</sup> A három résztvevő szakszervezet az *Unión General de Trabajadores (UGT)*, a *Comisiones Obreras (CCOO)*, és az *Unión Sindical Obrera (USO)*.

Forrás: *Belén García de Andoain-Rays, European Relations Officer, Instituto de la Mujer, c/Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid. Telefon: 34-91-347-78-83. Fax: 34-91-347-80-76.*

## **2. Finnország: a tündérmeséktől a tisztességes megállapodásig**

*"Egy jó munkahelyen mindenkinek kikérik a véleményét, és ez a nőket is jelenti, tehát az esélyegyenlőséget nem szabad elszigetelt kérdésnek tekinteni"* Riita Partinen, Esélyegyenlőségi Titkár, SAK-Finnország<sup>1</sup>

Az SAK-n belül a finn nőket 1938 óta egy Nőbizottságba szervezik. Hangsúlyuk az évek folyamán természetesen változott. A mai nőket arra képzik, hogy legyenek öntudatos szakszervezeti tagok és tárgyalók. Finnországban a fókuszba a nemek közötti együttműködés került, minthogy a tisztességes megállapodás irányában végzett munkához férfiakra is szükség van. Az érdekképviselői szervezetek minden szintjén hangsúlyozzák az együttműködést, lévén az esélyegyenlőség mindenki számára előnyös. De a szakszervezetekben nem mindenki van erről meggyőződve. Még mindig szükség van kézzelfogható példákra ahhoz, hogy rávehessük a férfiakat, hogy dolgozzanak a nemek közötti egyensúly megteremtésén, és a vállalatokat, hogy teljes szívből támogassák azt. Annak érdekében, hogy bemutassák: az egyenlőség mindenki számára előnyös, a társadalmi partnerek 1998-99 folyamán 10 társaság bevonásával mozgalomkutató (action research) projektet futtattak, mely bebizonyította, hogy a kiegyensúlyozottabb lehetőségek kellemesebb munkahely megteremtéséhez vezetnek, és emelik a szervezet versenyképességét is. A projektet folytatni fogják, mivel az egyik első eredmény pontosan az volt, hogy a férfiak még mindig kevésbé érzik úgy, hogy az esélyegyenlőség problémás, mint a nők.

Forrás: *Riita Partinen, Esélyegyenlőségi Titkár, SAK-Finnország.*

Honlap: <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju/htm>, amely a projektet részletesebben is leírja.

---

<sup>1</sup> Idézet a "What Makes a Good Workplace? Equal Opportunities Benefit all" című dokumentumból.  
Honlap: <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju/htm> 8/08/00.



### 3. Dánia: A Starlet-kezdeményezés: az LO, a KAD és a nemzetközi, nemek közötti egyenlőségre való képzés

*"A Starlet nem szőke bombázó, nem ostobácska Barbie-baba, sőt még kék szemű barna sem, hanem egy 25-35 közötti fiatal nő, aki értelmesen akar dolgozni" (Starlet projekt kampány-brosúra)*

Dániában, ahol a nők szervezettsége nagyon magas fokú, hosszú ideje folynak az erőfeszítések a nemek közötti egyensúly javítására a szakszervezeti mozgalom felső régióiban. Az Országos Szakszervezeti Szövetség (LO) felmérést indított, hogy meglássák, milyen a nők képviselete helyi és országos szinten, és azért is, hogy új eszközöket fejlesszenek ki a nemek közötti egyenlőtlenség korrigálására, főleg a 'csúcson'. A KAD (Kvindeligt Arbejderforbund), amely egy kizárólag nőkből álló szakszervezet, járt az élen a speciális női vezetőképző tanfolyamok kidolgozásában. A százéves szakszervezet az egyetlen a világon, amely csak nőket toboroz, és 85.000 tagjával az LO egyik nagyobb tagja. A KAD nemzetközi partnerekkel való együttműködésben kidolgozott egy "legjobb képzési gyakorlatokból" és kézikönyvekből álló nagy csomagot, melyet Európa minden részében használni lehet az új tehetségek szakszervezeti vezető szerepre való felkészítésében. A képzési csomag, melyet az Európai Unió szponzorált<sup>1</sup>, munkafüzeteket és oktatóknak szánt felkészítő anyagokat tartalmaz, melyek célja, hogy a szakszervezetekben a gondolkodás főáramába kerüljön a nemek közötti egyenlőség kérdése, és mintegy mellékesen javuljon a női vezetőket körülvevő légkör is. Az egyik különösen érdekes projekt, a Starlet a fiatal nőket célozza meg. Tine Aurvig Broendum, az LO alelnöke megjegyzi: "Sok ősz halántékú vagy kopaszodó ember van a szakszervezeti mozgalomban, akik nagyszerű munkát végeznek. De szeretnénk látni, hogy az új évezred szakszervezeti mozgalmára több fiatal nő is rányomja a bélyegét" (<http://www.lo.dk/view.asp?documentID/1782>, 2001 március 1). A projekt célja, hogy ugródeszka legyen a szakszervezeti karrier felé. Az LO-val együttesen koordinált program mintegy 25, különféle szakszervezetekből jövő, 25-35 év közötti, túlnyomórészt gyermekes anyát fog kiképezni. Az alapgondolat az, hogy a szakszervezeti mozgalomnak több nőre van szüksége, és a képzési program emelheti a nők hatékonyságát, ha az ő igényeikhez igazodik. A program megalkotásában nagy szerepet játszottak a KAD meglátásai és a legjobb nemzetközi gyakorlat.

Forrás: *Marianne Brunn, KAD ([www.kad.dk](http://www.kad.dk)) és a Dán Szakszervezeti Szövetség egyenlőségnek szentelt oldalai ([www.lo.dk](http://www.lo.dk)).*

---

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

#### 4. Észtország: az ILO pilot-projektjei női szervezetek hálózatát építik a közösségek gazdasági fejlesztése érdekében

A nők döntéshozatalba való beengedése a nemzetközi munkaügyi megbeszéléseken hosszú ideje probléma, amint ezt az ILO által gyűjtött statisztikai adatok is mutatják (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/pol-set/conf98.htm>). Az utóbbi években Észtország járt az élen, vagy majdnem az élen az ILO által szervezett tárgyalásokra utazó delegációk nemi összetétele tekintetében (1998-ban 62,5%). Ugyan e teljesítmény kétségkívül kapcsolatban van azzal a ténnyel, hogy a nők Észtországban már régen és magas fokon integrálódtak a munkaerőbe, de a konzisztens nemzetközi partneri segítség is közrejátszott abban, hogy Észtország vegye át a vezető szerepet a paritásos döntéshozatali team-ek tekintetében, még az átmeneti gazdaságnak a női foglalkoztatásra gyakorolt rendkívüli kihívásai közepette is. Az ILO fontos szerepet játszott a területen. Az Észtországban a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban végzett munkája elsősorban a munkakörülmények javítására, és a nők munkához való jutásának segítésére összpontosult. További pozitív hozadék volt az is, hogy sikerült megtartani a nők pozícióit a döntéshozatalban. Az "Országos cselekvési terv a nők több és jobb munkához való jutásáért" című program részeként futtatott 'Nemek közötti egyenlőség javításáért' projekt (melyet 1997-ben kezdett kooperációban a finn és az észt kormány) első célkitűzése a szegény és vidéki térségek helyzetének javítása volt. Emellett Valga megyében 400 vidéki nő kapott széleskörű képzést vezetői készségekből és tárgyalási technikákból. "A pilot projekt egyik különösképpen sikeres eleme a nőszervezetek hálózatainak létrehozása, valamint ezek rendszeres konzultációinak beindítása volt a helyi hatóságokkal, annak érdekében, hogy a nők kezdjenek nagyobb beleszólást kapni közösségük fejlődésébe" – mondta forrásunk. Riina Kütt, a projekt koordinátora a *World of Work*-nek (31. szám, 1999 szeptember/október) kifejtette, hogy "az észt nők nagyon képzettek, de nincs szabadpiaci tapasztalatunk. Üzleti hagyományaink nagyon korlátozottak, bár talán valamennyi megmaradt még a két világháború között. Mindent újra kell tanuljunk." Az észt eset jól példázza, hogy a nemzetközi szervezetek milyen ösztönző szerepet játszhatnak a tanulásban, és abban, hogy a helyi hálózatok és végezetül a helyi szociális partnerek is átvegyék a legjobb nemzetközi gyakorlatot. Rávilágít továbbá arra is, hogy olyan helyzetben, mikor a helyi erőforrások alacsony szinten állnak, a nemzetközi együttműködés inspiráció, ötletek és hálózati potenciál forrásaként szolgálhat.

Forrás: *Sriani Ameratunga, ILO Gender Promotion Programme Employment Sector. További információ: Riina Kütt, National Project Coordinator, Bureau of Equality of Estonian Ministry of Social Affairs. Telefon: 372- 62-69-878; e-mail: Riinak@sm.ee.*

#### **További olvasmányok:**

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

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

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

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

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

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

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

## V. Női nem-kormányzintű szervezetek (NGO-k)

### *A női szervezetek fontossága a megváltozott helyzetben*

A nők cselekvőkészségének megéberesztése (empowerment) és a nemek közötti döntéshozatali egyensúly az európai nőmozgalmak központi célkitűzése. Egyetlen ilyen típusú erőfeszítésekről készült felmérés sem hagyhatja figyelmen kívül a nőtanácsok, nőszerzetek és "grass roots" aktivisták tevékenységét a figyelemfelkeltésben. Tagságukat tekintve, mint különérdeket megjelenítő csoport, a nőszerzetek természetüknél fogva nem nemileg kiegyensúlyozottak. Nagyon kevés csoportban vannak férfiak, a tevékenység bármilyen szintjén. A nőmozgalom nemileg szegregált mivolta erejének forrása is, minthogy gyümölcsöző gondolati és hálózatépítési alapot szolgáltat, de egyszersmind buktató is lehet minden olyan jövőbeni tevékenységben, melynek célja a nemek közötti egyensúly megteremtésének keretében a férfiaság és nőiesség harmonizálása. A nőszerzetek egymással ütköző érdekcsoportok világában jönnek létre. Lényegi résztvevői maradnak a nemileg kiegyensúlyozott döntéshozatal elérésére irányuló munkának. Támogatásuk demokratikus legitimitást, új érveket és stratégiákat kölcsönöz.

Az Európa Tanács tagállamaiban ezrével léteznek nőcsoportok és nőszerzetek. Miként a Pekingi Cselekvési Terv kifejti: "Az NGO és grass roots szerzetek sajátos szerepet játszanak a nő és férfi egyenlőségére épülő társadalmi, gazdasági, politikai és intellektuális légkör megteremtésében" (1995, 289. §). Az ENSZ tevékenysége a nemzeti alapú nőszerzetek számára célt és platformot biztosít, valamint komoly forrást is a gondolatok megosztásához. Ma olyan transznacionális feminista szerzeti hálózatokról beszélhetünk, amelyek fontos intellektuális és erkölcsi erőforrásokat biztosítanak az alapszinten (grass roots) dolgozó NGO-knak.<sup>1</sup>

A nőcsoportok pótolhatatlan szerepet játszanak ebben a küzdelemben, és azokban az országokban, pl. Kelet-Európában, ahol a nők döntéshozatali képviselői visszaesett, méginkább. Miként egyik kelet-európai forrásunk a nemek közötti egyensúly megteremtéséért a saját országában folyó harcról általánosságban megjegyezte, "nincs olyan nagyszerű példa, ami automatikusan az ember eszébe jutna. Nagy küzdelem folyik, és a siker mindig csak részleges".<sup>2</sup> A kelet-nyugati koalíciók fontosságának egyik legmegdöbbentőbb példája a korábbi Jugoszlávia, ahol 100 prominens nőaktivista lobbizott a Stabilitási Paktum tárgyalásai folyamán 1999-ben, és sikerült az EBESZ Paktumába bevetetniük egy Nemek Közötti Egyenlőség Munkacsoportot.<sup>3</sup> A Munkacsoport tíz dél-európai országban működik, és fő prioritása a "hatalomhoz való egyenlő hozzáférés". A Munkacsoport szerb ága elsősorban a választásokra összpontosított, és ehhez jól kigondolt, a Munkacsoport által kezdeményezett projekteknek köszönhetően segítséget kapott egyebek mellett Ausztriából, Svájcban, és az EU-tól. Sok szerb ellenzéki párt fogadta el, hogy a listáikat nemi szempontból "kvótázzák". A decemberi szerbiai választás a nők részarányát a

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

<sup>2</sup> A. G. Neimanis, Lettország, 2000. október 25.

<sup>3</sup> Az információ Nives Malencia-tól és Tihana Ancevi-től származik, Brüsszelből, és egy igen jól dokumentált angol nyelvű honlapra utal, amely a Munkacsoport tíz országban végzett munkáját foglalja össze: <http://www.spgtf.org>. 2001. január.

parlamentben az első jelentések szerint 5-ről 12%-ra emelte, ami elsősorban annak az erőfeszítésnek volt köszönhető, hogy a nők olyan helyeken szerepeljenek a pártlistákon, ahonnan parlamentbe lehet kerülni. A projekt igen széleskörű volt, a női jelöltek eléréséhez nyugati képzést biztosított a tanfolyamvezetőknek (a Women Can Do It – A nők meg tudják csinálni megközelítés), akiket aztán arra mozgósítottak, hogy helyi szinten szervezzenek tovább, mint koncentrikus körök a vízen.

A nőszerzők Kelet-Európában új identitást kell találjanak maguknak, amely más, mint a régi típusú nőszerzők, és talán a feminizmus szocialista megközelítésétől is különbözik, mely utóbbi a szót úgy megutáltatta bizonyos körökben. Emellett csak kevesen azonosulnak teljesen a Nyugat feminizmusával.<sup>1</sup> Autentikus, az adott környezethez igazodó identitást és stratégiákat kialakítani óriási feladat. Az egyik technika, amely biztos, hogy régtől fogva fontos, de esetleg meghaladja a jelen dolgozat kereteit, a nyugati és korábbi keleti nőszerzők egymásba kapcsolódó hálózata. Ezek elsősorban a balti régióban és Oroszországban fontosak, ahol például a 'Femina Borealis', az észak-európai és balti nőszerzők ligája képes volt a feministák között kritikus tömeget létrehozni a kilencvenes évek közepén a Barents-szoros körüli térségben (?) a bennszülött népek érdekeinek védelmében. Elszórt erőfeszítések, mint pl. a "Fiatalok nők és a demokrácia"-program, mely kapott némi támogatást az EU PHARE/TACIS programjából is, össze tudta ugyan hozni a nemek közötti egyenlőség és demokrácia kérdésköre iránt érdeklődőket 1995-1997 között, de ezeknek az erőfeszítéseknek az élettartama úgy tűnik, attól függ, hogy meddig kapnak külső anyagi támogatást.

Az átmeneti társadalmakban tevékenykedő nőaktivisták a női tanulmányokat is platformnak használják ahhoz, hogy a nők hallathassák hangjukat a civil társadalomban. Kelet-Európában sorban állnak fel az új női tanulmányok központjai. Ha hozzáférnek az internethez, ezek a csoportok rákapcsolódhatnak a máshol működő támogató központokra, és fontos csatornát biztosíthatnak a gyakorlati ötletek áramlásához. A nemileg kiegyensúlyozott döntéshozatal kérdéskörében további fontos bázisképzési technika a nőcsoportok összefogó szervezeteinek (umbrella organizations) létrehozása, mint pl. az Oroszországi Női NGO-Társaságok Konzorciuma. Az információs szupersztráda használata egyre fontosabbá válik a kelet-nyugati és a keleti országok egymás közötti információáramlásában, olyan hálózatokon keresztül, mint pl. az NEWW (Network of East-West Women, <http://www.neww.org/index.htm>).

A női NGO-k lehetőségeit strukturáló jellemzők abban érhetők tetten, hogy nemileg viszonylag szegregáltak, és egynemű kultúrában működnek. Továbbá, mint NGO-k, sokszor támaszkodnak önkéntesekre és gyakran alulfinanszírozottak, így az arra való képességük, hogy költséges akciókat futtassanak, kisebb, mint a fentebb tárgyalt társadalmi szervezeteké. Mivel önkéntes szervezetek, vezetési képességekben is hiányt szenvedhetnek, és egyes képzési programok, mint pl. az EU által ösztönzött, francia, olasz, belga és holland partnerekkel megvalósult rövid életű REGINA projekt (European Network for Management of Women NGO's and Associations) kifejezetten arra összpontosítottak, hogy az NGO-k vezetői részére dolgozzanak ki képzési anyagokat. Sok még a tennivaló. Gyengék lévén, sok NGO merít erkölcsi erőt abból, hogy egy nemzetközi mozgalom része, amely segíthet nekik, hogy megküzdjenek a hatékony cselekvés útjában álló anyagi jellegű akadályokkal. Az erő további forrása a

---

<sup>1</sup> Watson, P. (2000). "Politics, Policy and Identity: EU Eastern Enlargement and East-West Differences." in: *Journal of European Public Policy* 7(3): 369-385.

tagok ügy iránti elkötelezettsége. Rengeteg energia szabadulhat fel, pozitív szinergia jöhet létre, és a hálózatok megnövelhetik a lehetséges találkozási felületet. Az emancipáció területén dolgozó szakértők köréből jó példa a németországi városokban és a közigazgatásban dolgozó esélyegyenlőségi biztosok országos hálózata, akik rendszeresen találkoznak, és megosztják egymással a legjobb gyakorlatot és stratégiákat (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros – [www.bag.kommazwo.com/bag](http://www.bag.kommazwo.com/bag) ).

A nőszervezetek sajátos dinamikája lehetővé teszi bizonyos sokktechnikák használatát, valamint a civil társadalomba való "beszivárgást", ha a hivatalos csatornák nem járhatók. A kelet-európai NGO-nőmozgalmak nagy hozzáértéssel használják ki a szervezés új technikáit, mint pl. az internetet, hogy a nemi különbözőség és képességekkel való felruházás (empowerment) gondolatát ébren tartsák az emberekben. Mivel ezeknek az akcióknak a célpontjai nem a női NGO-k, és a tevékenység tipikusan tudatosságnövelő jellegű, a jelen könyvecske témájához csak érintőlegesen kapcsolódnak. Ezért csupán egy-két példát villantunk fel. A felvetett gondolatok azonban talán más szervezetek számára is inspirálólag hathatnak tekintetben, hogy miként célozzák meg a saját kevert tagságukat, és ébresszék rá őket a nemek közötti egyensúly fontosságára.

## *Esetek*

### **1. Egyesült Királyság – Skócia: A nők képbe helyezése a Gender Audit segítségével**

Hogyan lehet kideríteni, hogy a nemek közötti egyenlőség területén tett kötelezettségvállalásokat betartják-e? A nőszervezetek igen jó helyzetben vannak ahhoz, hogy megcsipkedjék és megkarmolják a tétlenkedőket. Arra ösztökélhetnek más szervezeteket, hogy tartsák be az országos és nemzetközi szinten tett vállalásaikat. A nemek közötti egyensúly irányában tett lépések figyelemmel kísérése valószínűleg a közigazgatás feladata kéne legyen (miként ez a helyzet a Svéd Statisztikai Hivatal fentebb említett brosúrája esetében), de a gyakorlatban csak ritkán van így. Egyes országokban női hálózatok és NGO-k vállalják fel, hogy a hatóságok számára összeállítják a "Baklövések könyvét". A nemek közötti kapcsolatok alakulásáról készített összefoglalók nyilvánosságra hozása megszegyeníti azokat a társadalmi szektorokat, ahol nincs haladás, és jutalmazza azokat, amelyek jól teljesítenek.

A skót példa különösképpen vonzó.<sup>1</sup>Az 1993-2000 között készített "gender auditok"-nak köszönhetően nagyot javultak a nők helyzetét vizsgáló általános statisztikák. Az auditok összegyűjtik az adatokat, és a helyzethez szakértő megfigyelők fűznek magyarázatokat, kommentárokat. A jelentéseket a kezdet kezdetétől az ENGENDER csoport önkéntesei készítették, amely maga is kutató- és hálózatépítő csoportok hálózata. A korai évek szépen megmutatták, hogy mekkora erő lakozik a civil társadalomban. A nagyon eltérő helyekről összeszedett sok kicsiny támogatás mind hozzájárult ahhoz, hogy igen jó minőségű erőforrás jöjjön létre, jelentős külső támogatás nélkül.

---

<sup>1</sup> További jó példa Írország, ahol a Commission on the Status of Women (Nők helyzetét vizsgáló bizottság) számos nagy auditot tartott a kilencvenes évek elején, most pedig a nemek közötti egyenlőség mutatószámainak a kidolgozásán munkálkodik. (Y. Galligan magántermészetű közlése)



Az ENGENDER mindig is azt állította, hogy "ha a nők képességekkel való felruházására (empower) irányuló munkát sikerre akarjuk vinni, nemi szempontból érzékeny politikát kívánunk folytatni, célokat akarunk kitűzni, és a haladást figyelemmel akarjuk kísérni, akkor alapvető fontosságú a pontos adatgyűjtés a nők életéről" (ENGENDER, 2000:3). Az auditok olyannyira információs alapeszközzé váltak, hogy az utolsó évet már az egyik nagy újság szponzorálta. A Gender Audit 2000 befejezésével a szerzők teljesítettnek veszik vállalt feladatukat. Az új skót regionális kormány késznek látszik arra, hogy átvállalja a nemek közötti kapcsolatok fejlődésének auditálását. Jelentős erőfeszítéseket fognak tenni, hogy nemi szempontból átlátható statisztikákat tárhassanak elő, és így a nemi egyensúly felé tett haladást figyelemmel lehessen kísérni.

A 2000-es Gender Audit a politika, a vidéki élet, a közlekedés, az oktatás, az egészségügy és a szexuális vonatkozások szempontjából vizsgálja a nők helyzetét a mai Skóciában. Rengeteg területen aktualizálja az információkat, az üzleti élettől a gyermekgondozásig, szegénységig, szakszervezetekig, erőszakig és önkéntes szervezetekig. Az elmúlt években különféle témák álltak a jelentések homlokterében, pl. a színesbőrű nők és kisebbségek, vagy a szegénység és rokkantság kérdésköre.

Az "intelligens gyakorlat" szempontjából a skót Gender Audit elsősorban a hálózatépítés miatt figyelemreméltó. Az együttműködők ösztönözték a társadalmi határokon túllépő kapcsolatteremtést és a nők cselekvőkészségének szélesebb körben való megébresztését (empowerment). A nőkről szóló információk nagyon sok forrás között vannak szétszórva, és egyetemi és közigazgatási résztvevők, valamint önkéntes és állampolgári szervezetek – pl. szakszervezetek - erőfeszítésére volt szükség ahhoz, hogy el lehessen indulni a nemek közötti kapcsolatok jobb feltérképezésének útján. Ez ugyanakkor a mainstreaming stratégiák számára is jó alapot teremt. A jelentések készítése közben tapasztalt ütközések az audit folyamán kialakult új készségeknek köszönhetően akár a döntéshozatalban osztozni kívánó jelöltek új nemzedékét is kinevelhették. Az ENGENDER résztvevői, akik a döntéshozatali egyensúly eltorzulásairól hoztak nyilvánosságra információt, később a színpalak mögött azzal az eredménnyel lobbiztak, hogy az első skót parlamentben a nők aránya 37%-os lett.

A Gender Audit gondolata átadható, mint ezt a világszerte megnyilvánuló érdeklődés is mutatja. A British Council újító jelentőségű modellként terjeszti. Az elsősorban elkötelezett önkéntesek által készített jelentések mindig is demokratikusan hozzáférhetőek volt kampány, lobby, oktatási és képzési célokra. Az audit legújabb verzióját az interneten is megjelentették: <http://www.engender.org.uk>.

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

## **2. Oroszország: Új taktikák az átmeneti helyzetben lévő országokban: NGO-k konzorciuma, a Női Szavazók Ligája és a Szentpétervári Nőparlament**

Az átmeneti társadalmakban a civil társadalom fragmentálódása azt jelentette, hogy a szervezeteknek Kelet-Európa sok helyén az alapoktól kellett újrakezdeniük mindent. Bár a nemek közötti egyenlőség képzete és a taktikai elgondolások nagyban különböznek Kelet- és Nyugat-Európában, a szövetségek, amelyek Kelet és Nyugat között szervezési információk és lobbiktaktikák átadásának céljával jöttek létre, nagyban segítették azokat, akik a nők jobb képviselése érdekében kívánnak nyomást gyakorolni. Különös fontossággal bírt a szervezetek hálózatainak kialakítása. Az egyik legnagyobb valószínűleg a Női NGO-Társaságok Konzorciuma, melyet 1993-ban alapítottak oroszországi, ukrainai és USA-beli NGO-k. Csak Oroszországban 37 régióban 98 tagcsoportja van, amelyek számos különböző projekten dolgoznak. Konzorciumként sokkal sikeresebben tudtak gyűjteni nemzetközi gazdasági erőforrásokat a hálózat és a sajátos nemi kérdések támogatására, mint egyedül erre képesek lettek volna.

Ebben a példában az az "intelligens", hogy mennyi energiát fordítottak a gyakran elszigetelt és erőforrásokkal nem rendelkező olyan csoportok közötti kommunikációs csatornák kialakítására, amelyek profitálhattak a máshol meglévő erőből. Azt a közösségérzést, melyet adottnak vesznek olyan országokban, ahol aktív gyűjtőszervezetek – pl. nőtanácsok – léteznek, Kelet-Európa számos részében (újból) életre kellett hívni. A Konzorcium támogatást nyújt a csoportoknak, hogy érvelésüket elő tudják adni. Általánosságban is megpróbálja őket képességekkel felruházni (empower): nemzetközi erőforrásokra (USAID) támaszkodva lobbizásra és szószólói szerep felvállalására képez ki csoportokat. Sikeresen épített ki egy e-mail hálózatot, hogy a regionális csoportok nyomon követhessék a jogalkotásbeli fejleményeket. Az információs technológiát alkalmazó női NGO-k száma növekszik. A projektet sokkal nehezebb lett volna megvalósítani jelentős nemzetközi segélytámogatás (Ford Foundation) nélkül.

Forrás: *Közvetett információ - Elena Ershova előadás-összefoglalója a Women and Democracy Conference, 1999. április 29. számára. A Consortium of Women's Nongovernmental Associations-sal az alábbi címen lehet kapcsolatba lépni: [wcons@com2com.ru](mailto:wcons@com2com.ru).*

## **3. Horvátország: Cybergirls: Az internet, trükkök, és "empowerment" képzés használata a nők politikába való visszatérésének segítésére a női tanulmányok és az információs szupersztráda segítségével**

*Úgy hisszük, hogy a nemi alapú demokrácia bármely demokrácia alapvető része, és hogy az az állam, amely megtagadja az egyenlő jogokat a nőktől és a kisebbségi csoportoktól, nem nevezheti magát demokratikusnak. B.A.B.E. hálózat (Budi aktívna, budi emancipirana - Légy aktív, légy emancipált)*

*"A nők igencsak örültek ennek a tevékenységnek, szükségük van a képzésre, és gyakorolni akarták a kommunikációs készségeket, melyek a profi politikusok számára*



*olyannyira fontosak. Képzésünk eredményeként nagyobb számban kerültek be nők a parlamentbe ... és reméljük, hogy a 2001-es helyi választásokon is emelkedni fog a számuk."*

A civil társadalom kinevelése és a civil társadalomban való szerepvállalás Kelet-Európa számos területén ellentmondásos tevékenység. Az új kommunikációs technikák alapvető fontosságúak ahhoz, hogy a kritikákra válaszolni lehessen, és támogatókat lehessen gyűjteni. Az informális B.A.B.E. hálózat (a szó horvátul "nagyanyót" jelent), 1994-ben kezdett dolgozni a demokrácia érdekében. Az 1995-ös és 1997-es parlamenti választásokon saját politikai programot hirdetett meg. Erőteljesen és ismételten tiltakozott az erőszak ellen is, és elkötelezett emberjogi tevékenysége és új kommunikációs technikái miatt 1998-ban elnyerte az EU-US Democracy and Civil Society díjat.

Ugyanebben az időben indult útjára egy másik kezdeményezés is a Női Tanulmányok Központjának megalapításával. A női tanulmányok Kelet-Európában kemény harcot kell vívjanak, de osztoznak nyugat-európai társaikkal a társadalmi elkötelezettségben. A Női Tanulmányok Zágrábi Központját feministák és tudósok hozták létre 1995-ben, és azonnal aktív szerepet kezdett játszani a nők arra való bátorításában, hogy vállaljanak fel vezetői szerepet, és abban is, hogy "megdolgozza" a közvéleményt. Nagy jelentőséggel bírt küldetése a politikai nevelésben, melynek célja az volt, hogy a nők bontsák le a társadalmi korlátokat, mikor a nők emberi jogaiért, és a nők vezetői szerepbe való juttatásán dolgoznak. A Központ sikeres kampány előtti akciókat szervezett a döntéshozatali egyensúly szükségességének tudatosítására. Pólókat árusított, web-kampányt szervezett, és nagyon is jelen volt az utcai akciókban. Programot indított "A hatalom félelmének oldása: vezetői tréning nők számára helyi közösségekben" címmel (2000-2001), amely széleskörű támogatásban részesült (egyebek között az amerikai nagykövetség, az Európa Tanács, az Európai Bizottság, a Friedrich Ebert Alapítvány, az USIA és a Westminster Foundation for Democracy pénzügyi támogatása révén). A cél az volt, hogy egy képzési program segítségével képessé tegyék a nőket a politikai változások véghezvitelére saját helyi közösségeikben, és olyan készségeket tanítsanak meg nekik, melyek segítségével hatékonyan tudnak fellépni a nyilvánosság előtt. A kulcs a konkrét kérdések körüli koalícióépítés szükségessége, valamint a mikro, makro és nemzetközi szintű érdekérvényesítés érdekében történő együttműködés volt. A tanfolyamok úgy tűnik, fontosak voltak a résztvevők számára, és a Központ tevékenysége elvezetett oda, hogy több nő került be a parlamentbe, és optimisták lehetnek azok várakozások, hogy a következő választásokon megemelkedik majd a nők részvétele helyi szinteken is, mert ott jelenleg csupán 4%-os a képviseletük.

Forrás: *Smiljana Leinert Novosel európa tanácsi szakértő és Aida Bagi, Vesna Terseli Women's Studies Zagreb, Croatia +4872406; a B.A.B.E.-vel kapcsolatban angol információ található: <http://www.interlog.com/~moyra/projects.html>.*

#### **4. Európai Női Lobby: EU – fiatal nők mozgósítása az egyenlőség érdekében**

Az Európai Női Lobby a legnagyobb női NGO-koalíció az EU-ban. Több, mint 2700 nőszervezet a tagja, és az ő érdekükben lobbizik az Európai Unióban. Mint ilyen, jó helyzetben van ahhoz, hogy forrásokat és információkat gyűjtsön a nőket Európában érintő kérdésekről. A veszély, hogy esetleg nem jelenik meg a fiatalabb női nemzedék, amely betöltené a döntéshozatali helyeket, automatikusan vezetett egy EU által finanszírozott projekthez (1999-2000), melynek célja vonzó új képzési anyagok kidolgozása volt fiatalok számára, valamint ezeknek a fiataloknak az összegyűjtése, hogy beszéljenek sajátos problémáikról. A fiatal koordinátorok találkozájának eredményeként Lisszabonban létrejött egy nyilatkozat, amely megerősítette a fiatal nők elkötelezettségét az egyenlőséget érintő kérdések iránt, beleértve a diszkriminációt, az erőszak és a médiában és oktatásban jelentkező szexizmus elleni harcot. A nyilatkozat emellett helyt követelt a döntéshozatalban is.

A fiatal nők nagyobb fokú részvételén keresztül az általános célkitűzés annak támogatása, hogy gondjaik integrálódjanak az európai és nemzeti politikába. Ez idáig nemzeti és nemzetközi szemináriumok szervezésén, valamint a "The Young Women's Guide to Gender Equality and Equal Opportunities in Europe" című kiadvány elkészítésén keresztül valósult meg. A könyvet következtető (? - discursive) módon írták, így az Európában megjelenő diszkrimináció számos aspektusát felöleli. Nem csak a nemekkel kapcsolatos kérdésekről van szó, hanem faji, etnikai, osztálybeli, szexuális orientációbeli és fizikai képességbeli diszkriminációról is. A projekten végzett munka, miként az NGO-kban végzett együttes tevékenység esetében gyakran történik, "oldalhajtásokat" is hozhat, és elvezethet a hosszabb távú cél megvalósításához, vagyis ahhoz, hogy ösztönözze és támogassa azokat a kapcsolatokat, melyek a fiatal nők hálózatainak megjelenéséhez szükségesek. A program lehetőséget adott a fiatal nőknek a találkozásra, gondjaik felvetésére és a különbözőségekkel való szembenézésre. Ez az egyik a számos, Európában futó projekt közül, amely az egyenlőség jövőjére új résztvevők felkészítésével készül.

*Forrás: Az Európai Női Lobby honlapja (<http://www.womenlobby.org>), amelyen a Kézikönyv szövege is megtalálható.*

#### **5. Törökország: Kader - Nők segítenek nőket a parlamentbe való bejutásban**

A női NGO-k jelentős szerepet játszhatnak a döntéshozatalban megjelenő nők számának emelésében, és Törökország példája azt mutatja, hogy egyre többen döbbenek rá erre. A Kader a női jelöltek támogatására és oktatására létrejött egyesület. 1997-ben alapították a közvélemény előtt ismert és befolyásos nők, újságírókat is beleértve. Segít a nők megnövekedett politikai részvétele iránti igény legitimizálásában, és aktív NGO-ként is működik. Egyik fő célkitűzése a nők parlamenti részvételének növelése az akkori 2%-ról tíz százalékra. Az legutóbbi választásokon az arány 4,2%-ra emelkedett.

*Forrás: Yesim Arat európa tanácsi szakértő. Contact person: Zulal Kilic 0 212 273 2535*

### ***További olvasmányok:***

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

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

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

## **VI. Nem-kormány szintű szervezetek (NGO-k)**

### ***A korlátozott erőforrásokkal rendelkező civil szervezetek – a nemek közötti egyenlőség problémái***

A társadalmi döntéshozatal egyetlen területét sem kutatták olyan kevésbé, mint a nemek szerepét az NGO-k vezetésében. Az NGO-k tevékenysége a legszerteágazóbbak közé tartozik, a Greenpeace-től a fociklubokig és a Vörös Keresztig. A nemek kérdése első ránézésre igen egyszerű. Rengeteg önkéntes szervezet létezik, ahol a munkát gyakran női önkéntesek végzik, de a vezetés és a fizetett állások aránytalanul magas számban a férfiak kezében vannak. Az igazgatóságokban és a kuratóriumokban is aránytalanul sok a férfi. Ha ezek a szervezetek kiállnának belső problémáikkal a nyilvánosság elé, az aláásná legitimitásukat. Így fordulhat elő, hogy miközben az ENSZ-szel kapcsolatban lévő NGO-k élvonalban lehetnek tekintetben, hogy fejlődő országok számára nemi egyenlőségi politikát mérő eszközöket dolgozzanak ki, a saját házuk táján felmerülő problémák feltárásában azonban csak igen fontolva haladnak. De nem mindig ez a helyzet, és a Development Assistance (fejlesztéstámogatás) az a terület, ahol a magában a szervezetben meglévő, nemek közötti egyensúly kérdését a legnyilvánosabban felvetik, és ahol úgy tűnik, hogy erőfeszítéseket tettek a képzés érdekében is.

Óriási az igény az NGO-k vezetésében felmerülő, nemek közötti egyensúlykérdések vizsgálatára és az összehasonlító kutatásokra. Ezek jelenlegi hiánya a szektor nagyságából és forrásgyengeségéből fakadhat. Az is relatíve új jelenség, hogy az NGO-k elkezdtek komolyan foglalkozni a profi management technikák és menedzserek alkalmazásának gondolatával. Az az érzésünk, hogy az ügyvezető igazgatói és a főtitkári állások körében nagyfokú változás indult meg. Hallomásból tudjuk, hogy számos NGO brüsszeli irodáját már nő vezeti, de erre nincs, vagy csak alig van statisztikai bizonyíték. A nők döntéshozatalban betöltött szerepét vizsgáló EU-tanulmány megjegyezte, hogy nincs még egy olyan terület, amit olyan kevésbé tanulmányoztak volna, mint a nők szerepét a 'harmadik szektorban', vagyis az önkéntes

egyesületekben, jótékonyági szervezetekben, egyházakban és egyéb non-profit szervezetekben (Lovenduski, 1999:19).<sup>1</sup>

Potenciális értelemben ennek a szektornak kéne az egyik legérzékenyebbnek lennie a képviselő kérdésére. Rengeteg szervezet elkötelezett híve a társadalmi igazságosságnak. Mégis, a dolog ironiája az, hogy gazdasági túlélésük olyan szektorok támogatásától függhet, ahol a döntéshozatal nemi egyensúly szempontjából rendkívül egyenlőtlen. A nagyvállalatok és pénzügyi intézmények világa kiváltképp kitűnik nemi szegregációjával, de ugyanakkor fontos finanszírozási forrás is egyes NGO-k számára. A jótékonyági szervezetek igazgatóságában gyakran található olyan tagok, akik képesek adakozásra mozgósítani a pénzügyi világot. Ezek a tagok aránytalanul nagy számban férfiak. A nők szerepének változásával az ilyen szervezetek tevékenységi bázisa átalakul. A jövőbeni kutatások fontos kérdése az, hogy a döntéshozatali struktúra miként reagál a társadalmi változásokra.

### *Esetek*

Sajnálatos módon, nagyon kevés példát sikerült gyűjteni az NGO-k vezetésében a nemek közötti egyensúly javítására tett erőfeszítésekre, és itt csak egyetlen egyet szerepeltetünk. Egyes információs forrásaink "jegyzőkönyvön kívül" jelezték, hogy azok az NGO-k, amelyek a fejlődő országokkal foglalkoznak, és a fejlesztési segélyezési programokat nemi egyensúly szempontjából tesztelik, maguk is aggódnak a saját szervezetükön belüli döntéshozatal nemi kiegyensúlyozatlansága miatt. Egyesült királyságbeli és flandriai példákat hoztak, de ezek is csak kezdeti fázisban vannak. A megfigyelés, hogy az ENSZ keretében végzett munka érzékenyebbé tesz a nemek közötti kapcsolatok alakulására, egyaránt vonatkozik az NGO-kal dolgozó kormányzati szervekre, valamint magukra az NGO-kra.<sup>2</sup> Az OECD-nek is van egy nemek közötti kapcsolatokért felelős osztálya a DAC-n (Development Assistance Commission) belül, amely rendkívül hasznos kézikönyvet készített (Schalkwyck és Woroniuk, 1997) egyes, szervezetekben felbukkanó problémákról, többek között a nemek közötti egyenjogúsággal szembeni ellenállásról és a szervezeti kultúráról. A jelen útmutatóban közölt irodalomlisták irányjelzőként szolgálnak a fejlesztési szektorban dolgozó NGO-k, például az Oxfam felé, amelyek tanfolyamokat szerveznek saját szervezeteikben, és erőfeszítéseket tesznek a nemi egyensúly megteremtésére.

---

<sup>1</sup> Az Európa Tanács még 1984-ben finanszírozott egy jelentést, melyet Helge Hernes készített, de ezt úgy tűnik, hogy nem folytatták, illetve párhuzamos vizsgálatok sem készültek. Ettől függetlenül, a szektor drámai fejlődésen ment át. (Lovenduski és Stephenson, 1999:19).

<sup>2</sup> A figyelemre érdemes szervezetek közé tartozik az OXFAM londoni irodája, ahol a felelős a tanulmány készítésének idején szabadságon volt, valamint a belgiumi National Committee for Development Cooperation (NCOS), amely vezetői számára 1997-ben tartott képzést, de aztán nem folytatta a projektet, és csak nemrég indította újra (2000 október). A jelentések szerint holland és svéd félkormányzati intézmények is foglalkoztak a nemek közötti egyensúly kérdésével saját belső döntéshozatali mechanizmusukban.

## 1. Svájc: "Nőtől nőig": mentor-program fiatal nők számára<sup>1</sup>

*"Annak egyik oka, hogy miért döntöttünk a mentor-program mellett, az volt, hogy a tagszervezeteinknek kiküldött kérdőívekből kiderült, hogy az ifjúsági szervezetekben az alapszinten dolgozók 50%-a nő. A nők az alapszinten (grass roots) tehát egyenlően reprezentáltak, de mikor a felelősségteljesebb állásokról van szó az ifjúsági szervezetek felsőbb szintjein, teljesen eltűnnek. Számos tagszervezetünkben problémát jelentett, hogy nőket találjanak olyan állások betöltésére, amelyek egy kicsit is időigényesebbek és felelősségteljesebbek ... sokan egész egyszerűen nem bíztak a képességeikben."*

A Svájci Ifjúsági Tevékenységi Tanács (CSAJ/SAJV)<sup>2</sup>, amely mintegy 90 különféle típusú ifjúsági szervezet gyűjtőszervezete, a nők kulcsfontosságú pozíciókban való hiányára 2000 januárjában egy mentor-program beindításával válaszolt. Az egyéves pilot-projekt lehetőséget biztosít fiatal nőknek, hogy idősebb nőkkel találkozhassanak és tanulhassanak tőlük, azt remélve, hogy a későbbiekben otthonosan fognak mozogni a vezetői felelősségek körében.

A CSAJ/SAJV politikusnőknek írt, és megkérdezte őket, hogy nem érdeklődnének-e a mentorként való részvétel iránt. A válasz meglepően igenlő volt. A fiatal nőket a különféle ifjúsági szervezetekből jelentkezők közül választották ki. Az első közös megbeszélést 2000 januárjában tartották. A résztvevőket már korábban 30 "párba" osztották, de ezek csak most találkoztak először. Azóta havi egyszeri gyakorisággal találkoznak, munka után. A megbeszélések tartalma változó, maguktól a résztvevőktől függ. Vannak, akik műhelymunkát szerveznek, mások csak beszélgetnek. Egyes résztvevők munka közben figyelhetik meg a mentoraikat.

A projektet haladás közben értékeli is. Dominique Grisard, a kezdeményezés felelőse szerint a reakciók eddig "nagyon, nagyon pozitívak voltak". Persze, jegyzi meg, "nyilvánvaló, hogy egyes párok jobban együtt tudnak működni, mint mások ... ha a két fél személyes síkon is jól kijön egymással, az sokat segít". A projektet egészében sikeresnek ítéli, és nem csak a fiatal nők szemszögéből: "a legtöbb mentor-tanuló pár igen pozitívan ítéli meg, hogy mit tudtak tanulni ... sok mentor azt mondta, hogy ő is sokat tanult ... megtanulta, hogy miként adja tovább az ismereteit. Látták, hogy mik motiválják ezeket a fiatalokat, milyen politikai problémák érdekesek a számukra, és mit akarnak megtanulni."

A sikerre való tekintettel a CSAJ úgy döntött, hogy jövőre új párokkal folytatja a programot. Az első év tapasztalataiból megtanulták, hogy mik azok a fontos dolgok, amelyeken a résztvevőknek gondolkozniuk kell, és ennek alapján tovább tudják javítani a programot. A tudományos értékelést a Berni Egyetem végzi. Az eredmények egy részét 2001 júniusában fogják közzétenni egy kormány-magazinban. Miután a második kör is befejeződött – 2002 januárja -, a tervek szerint átfogóbb értékelést végeznek, és 2002 őszén egy kézikönyvet is megjelentetnek ilyen típusú mentorálási programokhoz.

---

<sup>1</sup> A tények és idézetek egy telefoninterjúra alapulnak, melyet Dominique Grisard-ral készítettünk 2000. október 27-én.

<sup>2</sup> A szervezet neve Svájc hivatalos nyelvein a következő: Le Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ), Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV), Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG), és Federaziun Svizra da las Uniuns da Giuventetgna (FSUG).

Dominique Grisard véleménye szerint az ilyen típusú programok könnyen átültethetők más területekre és országokra. "Nem is kell ennek a politikának lennie."

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

### ***További olvasmányok:***

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

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

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

## **VII. KÖVETKEZTETÉSEK?**

A nemek közötti egyensúly megteremtésére irányuló munka nem zárult le. A kézikönyv struktúrája nyilvánvalóvá teszi, hogy az erőfeszítések hullámként terjednek a döntéshozatal egyes szektoraiban és az egyes országokban. A politikai pártok oldaláról indultunk, és számtalan példát találtunk, de minél távolabbra kerültünk a közvélemény általi ellenőrzéstől, annál ritkásabban és szakadozottabban sorjázta a tapasztalatok.

Egyes helyeken már elérték a fordulóponthoz atekintetben, hogy jobban tudatában vannak a nemek közötti egyensúly fontosságának, és odafigyelnek, hogy ez fenn is maradjon. Nehéz lenne meg nem történné tenni azt, ami az észak-európai országokban a férfiak és nők közötti, politikai hatalomban való osztozásban bekövetkezett. De sok ország van még, ahol az áttörést az inspiráció, valamint egyes személyek jelenléte jelentheti abban a bizonyos kontextusban, amely elvezet a kocka átfordulásához.

Ma sokkal több erőforrás áll rendelkezésre, mint valaha, hogy segítsük megértetni az emberekkel a nemek közötti egyenlőtlenség mibenlétét, történetét és jellemzőit. E tudás birtokában jobb és megfelelőbb módszereket dolgozhatunk ki annak érdekében, hogy szembeszálljunk vele. Jelentős számú eszköz és megközelítés áll rendelkezésre. Nincs hiány jó ötletekben, intelligens gyakorlatban és lelkes, tapasztalt tanácsadóknak. A jelen dolgozat csupán egy kívánt lenni azon eszközök sorában, melyek segítenek az érintett szervezetek tagjainak, hogy megtalálják egymást, és megosszák egymással működőképes stratégiákat. Azok, akik jobbitani akarják a döntéshozatalt, több szövetségesre fognak lelteni, mint korábban bármikor. Reméljük, hogy ez a könyvecske további segítséget adhat a támogatók megnyeréséhez, és ösztönözheti mind az elemzést, mind a cselekvést.

## FÜGGELÉK

### *Idézett művek listája*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

European Summit Declaration of Athens 1992

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mackay, Fiona, and Kate Bilton. 2000. *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities, Governance of Scotland Forum*. Edinburgh: University of Edinburgh

Mazur, Amy, and Dorothy McBride Stetson, eds. 1995. *Comparative State Feminism*. London: Sage.

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

Moghadam, Valentine. 2000. Transnational Feminist Networks: Collective Action in an Era of Globalization. *International Sociology* 15:57-86.

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

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

Parsons, Wayne. 1995. *Public Policy*. Aldershot, New Hampshire: Edward Elgar.

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

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

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

Shvedova, Nadezdha. 1998. Obstacles to Women's Participation in Parliament. In *Women in Parliament: Beyond Numbers*, ed. Azza Karam, 19-42. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.

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

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

Stark, Agneta. 1997. 'Stödstrumpor' in Ann Oakley and Juliet Mitchell (eds.) *Who's Afraid of Feminism*, London: Penguin.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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