



Strasbourg, 12 martie 2001

EG-S-BP (2001) 1 prov.
Romanian

**URMĂRIND ECHILIBRUL
ÎNTRE SEXE**

**UN GHID PENTRU ECHILIBRAREA
PROCESULUI DECIZIONAL**

**Practici corecte pentru realizarea unei reprezentări echilibrate a sexelor în
procesul decizional politic și social**

Divizia Egalității între Femei și Bărbați
Directoratul General al Drepturilor Omului, Consiliul European

Alison E. Woodward
Centrum voor Vrouwenstudies
Colegiul Vesalius, Universitatea Vrije din Bruxelles
Pleinlaan 2
B 1050 Bruxelles, Belgia
aewoodwa@vub.ac.be

TABLA DE MATERII

Prefață

1. Introducere: Un alt ghid pentru implicarea femeilor în procesul decizional?

1.1 *De ce mai multe femei în toate forurile de luare a deciziilor? Motive pentru continuarea activității în favoarea echilibrului între sexe*

Acorduri internaționale

 Națiunile Unite

 Europa

 Uniunea Europeană

 Consiliul Europei

Obligații naționale

Echitatea socială, drepturile omului și democrația

Calitatea procesului de realizare a politicilor

Noi rezultate în procesul decizional

1.2 *Consecințele creșterii numărului de femei implicate în procesul decizional*

Diversitatea de situații: naționale și sectoriale

Ce factori într-un context pot avea o importanță majoră pentru obținerea succesului?

1) Contextul politic

2) Contextul administrativ

3) Încadrarea problematicii egalității între sexe

4) Cartelul conducătorilor potențiali

5) Nivelul și organizarea opoziției față de egalitatea sexelor

1.3 *Ce ne inspiră? Alegând dintr-o bogăție de posibilități*

2. Atingerea echilibrului între sexe în partidele politice

2.1 *Ce este special la partidele politice din punct de vedere al contextului?*

1) *Ideologia*

2) *Rolul femeilor*

3) *Mentalitățile privind egalitatea între sexe în partid*

4) *Rezistența*

5) *Sincronizarea*

6) *Finanțarea*

7) *Practicile inteligente*

2.2 *Cazuri selectate*

1) *Portugalia: Parlamentul parității*

2) *Islanda: Partide care lucrează împreună: 5 ani de campanie de conștientizare a mai multor partide 1997-2002*

3) *Femeile independente: Inițiativele partidelor de femei ca tactică a șocului: Partidul Femeilor Lituanene și Stödstrumpor-ul suedez*

- 4) Schimbul de idei bune între partide – materialul de instruire: Cartea Puterii(social democrații suedezi)
- 5) Regatul Unit: Ținta 50:50 - Este nevoie de numerar, încredere și o anumită mentalitate pentru a merge înainte în politică! (Liberal-Democrații)

Lecturi adiționale

3. Procesul decizional în administrația publică și în guvern – Este schimbarea doar o chestiune de voință politică?

3.1 *Contextele procesului decizional public*

- 1) *Cunoștințe despre rolul femeilor*
- 2) *Necesitatea de a răspunde directivelor politice*
- 3) *Poveștile de succes*
- 4) *Varietatea în sectorul public*
- 5) *Obstacole: reguli și rarități*
- 6) *Coordonarea preocupării de reprezentare a femeilor*

3.2 *Cazuri selectate*

- 1) Suedia: Învățând să lucrăm împreună pentru a eficientiza procesul decizional - Seminarii pentru persoane-cheie din societatea suedeză
- 2) Suedia: Uniunile orașelor și regiunilor: Proiectele Jam-Kom și inițiativele de conducere ale Uniunii consiliilor județene din Suedia (Landstingförbundet)
- 3) Regatul Unit: Introducerea diversității în sectorul public și Săptămâna serviciului public
- 4) Franța: o abordare integratoare a administrației publice la nivel înalt
- 5) Belgia și Flandra: Alegeți-vă termenii-tehnici lingvistice și de consolidare pentru a depăși rezistența față de echilibrul dintre sexe și inițiativele numerelor de conducere

Lecturi adiționale

4. Procesul decizional socio-economic și rolul sindicatelor

4.1 *Condiții specifice sectorului*

- 1) Rolul femeilor
- 2) Obstacole în relația cu piețele de muncă și reglementările naționale
- 3) Coordonarea preocupării față de reprezentarea femeilor

4.2 *Cazuri selectate*

- 1) Spania: Zilele de sensibilizare a negociatorilor sindicalști față de egalitatea între sexe
- 2) Finlanda: De la povești la afaceri corecte
- 3) Danemarca: Inițiativa Starlet – LO și KAD și pregătirea la nivel internațional în domeniul egalității între sexe
- 4) Estonia: Proiectele pilot ale OIM construiesc rețele de organizații ale femeilor pentru dezvoltarea economică a comunității.

Lecturi adiționale

5. Organizațiile non-guvernamentale feministe

- 1) Regatul Unit – Scoția: Considerarea femeilor alături de auditurile problemelor echilibrului între femei și bărbați
- 2) Rusia: Noi tactici în țările în tranziție – Consortium-ul ONG-urilor. Liga Votanților Femei și Parlamentul Femeilor de la Strasbourg
- 3) Croația: Fetele cibernetice – Folosirea internetului, inovațiilor și instruirea privind întărirea rolului femeilor pentru revenirea femeilor în politică prin studii feministe și tehnologia informației
- 4) Lobby-ul European al Femeilor: UE - Mobilizarea tinerelor femei pentru egalitate
- 5) Turcia: Kader – Femeile le ajută pe femei să intre în parlament

Lecturi adiționale

6) Organizațiile non-guvernamentale

6.1 Cazuri selectate

- 1) Elveția: “De la femeie la femeie”: Un program de pregătire pentru tinerele femei

Lecturi adiționale

7) Concluzii

Anexă

Bibliografia operelor citate

PREFAȚĂ

Ca urmare a înțelegerilor internaționale și a acțiunilor locale, nivelul echilibrului între sexe în multe sfere ale procesului decizional în statele membre ale Consiliului Europei s-a îmbunătățit substanțial în ultimii 25 de ani. În cadrul acestor eforturi, rapoartele Consiliului Europei au fost foarte importante. Totuși, progresul a fost inegal. Anumite state membre au întreprins transformări radicale ale structurilor decizionale sau economice, în timp ce altele au întâlnit obstacole. Paritatea în cadrul procesului decizional rămâne încă un vis îndepărtat aproape peste tot. Împărtășirea continuă a experiențelor privind încercarea îndreptării procesului decizional către paritatea decizională poate întări hotărârea activiștilor. Ea oferă mărturii pozitive asupra beneficiilor echilibrului între sexe pentru cei care mai au încă dubii. Eforturile consemnate în scris din cele 41 de state membre reprezintă o sursă vitală pentru actorii din întregul spectru al procesului decizional social.

Una dintre problemele activității organizației și a studierii acțiunilor este că acțiunea și rezultatele sunt mult mai importante decât documentarea. “Cercetarea” domeniului echilibrului între sexe în cadrul procesului decizional social este realizată în Europa în diverse situații variind de la universități până la spațiile de lucru ale consiliilor de femei organizate în subsolul școlilor. De-a lungul Europei, actorii din sectoarele guvernamentale până la cele sindicale lucrează pentru a înfăptui o echilibrare mai bună a sexelor în procesul decizional. Atât bărbații cât și femeile au participat la această misiune. Uneori, cineva pune laolaltă câteva pagini despre un proiect care este diseminat ca un fel de document printre entuziaști, dar accesarea acestui material într-o altă țară și într-o altă limbă este, adesea, o misiune imposibilă. Pentru noii veniți există mereu o grămadă de întrebări despre ce poate fi făcut și care sunt cele mai bune moduri de a face lucrurile. Iată de ce a fost creat acest unic și, sper, inspirat manual.

Europenii pot fi recunoscători pentru faptul că organizații internaționale precum Consiliul Europei stimulează eforturile de popularizare și circulă informații despre ideile originale și de succes. Aceasta stimulează atât actorii experimentați cât și pe cei novici să găsească noi metode pentru a merge mai departe spre o lume în care femeile sunt recunoscute într-adevăr ca sprijinind jumătate de cer.

Acest ghid reprezintă o verigă într-un lanț de aventuri împărtășite și numai un mic nou pas printre mulți alții care ar putea fi făcuți. De câte ori este făcut un nou pas, punctul de plecare este diferit. Astăzi, domeniile procesului decizional care formează ținte reale pentru cei care doresc să introducă schimbarea, sunt concepute în termeni mult mai largi decât acum 25 de ani. Echilibrul între sexe nu numai că aduce sexul sub-reprezentat în toate domeniile de luare a deciziilor, dar face ca grupurile echilibrate să lucreze mai eficient, menținând echilibrul între sexe în timp. Sunt dezbătute nu numai pozițiile formale ale locurilor alese din cadrul democrației ci și întregul cadru al procesului decizional social și economic.

Acțiunea în favoarea echilibrului între sexe necesită examinarea dinamicii interne a organizațiilor decizionale, cât și a eforturilor externe care afectează contextul procesului decizional. În această broșură ne concentrăm asupra următoarelor domenii:

- Cercetăm intern eforturile de îmbunătățire a echilibrului între sexe la cele mai înalte niveluri de *organizare* a partidelor politice, administrației publice, sindicatelor și organizațiilor non-guvernamentale. Cum își tratează organizațiile din aceste sectoare propriile probleme organizaționale?
- Realizarea echilibrului la vârf în aceste sectoare necesită de multe ori schimbări ale atitudinii publice. Acolo unde a fost relevant, noi am considerat, de asemenea, că activitățile actorilor precum partidele politice, guvernele naționale, asociațiile neguvernamentale și voluntare, în încercarea de a influența contextul general al societății, susțin mai mult realizarea echilibrului între sexe.

Dinamica procesului decizional în sectorul de afaceri operează în condiții nu tocmai comparabile cu sectoarele nonprofit. Mai mult, sectorul de afaceri este relativ inaccesibil solicitărilor publice și politice. De aceea, noi i-am exclus din acest succint ghid. Oricum, anumite reflecții asupra dinamicii structurii organizaționale vor fi fără nici un dubiu, relevante și pentru aceste sectoare.

În acest raport sunt selectate câteva dintre multiplele exemple de proiecte pentru realizarea echilibrului între sexe. Suntem extrem de recunoscători tuturor celor care ne-au furnizat informații, care ne-au ajutat să selectăm și să documentăm interesantele idei ale acestei colecții. Oamenii implicați în schimbarea socială sunt în mod obișnuit extrem de încărcăți și plini de obligații, iar aceluia care și-au găsit timp să ajute la realizarea acestei broșuri, atât din cadrul Consiliului Europei cât și din țările membre, le suntem profund recunoscători. În mod deosebit dorim să mulțumim Diviziei pentru Egalitate între Femei și Bărbați din cadrul Directoratului General al Drepturilor Omului al Consiliului Europei, incluzând pe: Olóf Olafsdóttir, Karen Palisser, Amanda Raif și Elin Junesjö și autorilor care au muncit la rapoartele mai vechi ale Consiliului Europei, menționând-o în mod deosebit pe Else Skjønberg. Fără cercetările făcute de Tove Samzelius Jönsson producerea în scurt timp a acestui ghid ar fi fost imposibilă. Diversele ei talente lingvistice și interviurile dedicate și persistente au fost vitale pentru completarea acestei versiuni. Se cuvin mulțumiri, de asemenea, Colegiului Vesalius din cadrul Universității Vrije din Bruxelles, catedrei Marie-Jahoda de la Universitatea Ruhr Bochum și colegilor bine informați din Grupul pentru Egalitatea între Sexe și pentru Politică din Centrul VUB de Cursuri pentru Femei, incluzând pe Machteld de Metsenaere, Petra Meier și Karen Celis.

I. Introducere: Un alt ghid pentru implicarea femeilor în procesul decizional?

Ceea ce s-a schimbat cel mai mult în ultimii 50 de ani în statele membre ale Consiliului Europei este locul femeilor. Ceea ce noi în Europa am experimentat în relațiile dintre sexe este cea mai revoluționară transformare a relațiilor sociale din istoria umanității. Acum, majoritatea oamenilor din cele mai bogate țări cred că problemele egalității între sexe sunt rezolvate sau, cel puțin, nu le văd în mod deosebit ca problematice¹.

Într-adevăr, multe lucruri s-au schimbat la toate nivelurile societății europene. Statele membre au acum conducătoare femei în poziții de neconceput înainte, de la Prim Ministru la Ministrul Apărării și chiar cabinetele ministeriale se apropie uneori de realizarea echilibrului între sexe. În mod vizibil, femeile iau decizii importante în cadrul societății. Apariția acestei schimbări a fost rezultatul acțiunii sociale și al strategiilor concertate privind rolul femeilor și al bărbaților care cred că realizarea echilibrului între sexe în procesul decizional este esențială pentru democrație și pentru viitor.

Oricum, procesul decizional social nu se limitează la holurile parlamentului. Progresul din Europa de implicare a femeilor în procesul decizional a fost foarte inegal și nu toate sectoarele au fost la fel de flexibile în transformarea lor după tiparele egalității între sexe. Procesul decizional politic, care este cel mai vizibil sector, a fost cel care a cunoscut cele mai dramatice schimbări, dar cu cât ne îndepărtăm de arenele controlului democratic, cu atât mai scăzut este echilibrul între sexe în majoritatea țărilor. Comparațiile internaționale au arătat foarte clar că diferite arene ale procesului decizional social se îndreaptă cu diferite viteze către realizarea echilibrului între sexe.

Contactele în rețea și schimbul de experiență au fost cruciale pentru cetățenii activi care au sperat să schimbe echilibrul între sexe în cadrul procesului decizional. Activitatea multor alți femei și bărbați arată, în primul rând, că schimbarea este posibilă și, în al doilea rând, că există multe modalități de stimulare a schimbării și de creștere a gradului de conștientizare a publicului privind necesitatea egalității între sexe. Organizațiile internaționale și rețelele de grupuri de femei au adunat idei și practici inteligente diseminându-le către publicul din afara sferei² locale. Toate aceste ghiduri produse la nivel național, regional și internațional urmăresc să-i stimuleze pe ceilalți să acționeze și să ducă la îndeplinire acțiunile făcute de comunitatea internațională de a încuraja femeile și a le aduce pe un plan egal în procesele decizionale.

Și atunci, de ce un alt ghid asemănător? În primul rând, exemplele cele mai colorate vin dintr-un singur sector, cel al politicii. Organizațiile politice au fost printre primele provocate de mișcarea femeilor. Mulți oameni uită că și alte sectoare ale

¹ Comisia Europeană. 1999. "Eurobarometrul. Raportul celei de-a 25-a aniversări". Bruxelles: Directoratul General X al Comisiei Europene.

² În fiecare secțiune sunt sugerate lecturi adiționale, incluzând ghiduri și studii ale proiectelor interesante.

procesului decizional social trebuie să se schimbe. Acest ghid se concentrează pe schimbarea mentalităților organizaționale în grupurile care sunt fundamentale pentru selectarea factorilor de decizie femei. El se referă nu numai la binecunoscutul sector al procesului decizional politic, ci și la alte organizații importante din procesul decizional social. Datorită “ambitiilor lor sociale” aceste tipuri de organizații, în virtutea misiunii lor, ar trebui să fie sensibile la argumentele drepturilor omului și echității sociale care sprijină solicitările ca procesul decizional să reflecte echilibrul între sexe. Aceste organizații sunt mai puțin vizibile la o cercetare făcută de public, iar studiile comparative sunt mai puțin frecvente, dar o voce echilibrată este la fel de importantă. Mai mult, chiar și în procesul decizional politic, care este cel mai transformat sector, mai rămân multe de făcut. În mod deosebit sunt necesare metode inventive care să se potrivească noilor situații din societățile în tranziție cât și sectoarelor în care rețelele internaționale sunt mai puțin extinse. Ideile noi pot conduce la fertilizări fericite și noi inițiative.

În al doilea rând, în timp ce multe cercetări internaționale oferă scurte menționări asupra multitudinii de inițiative, există o continuă necesitate pentru mai multe informații privind practicile actuale de realizare a inițiativelor privind atingerea echilibrului între sexe. Acest ghid intră în detaliu asupra unui număr mic de evenimente pentru a se putea înțelege ceea ce s-a făcut în prezent, cum s-a realizat și ce tipuri de obstacole au trebuit depășite. Acesta ar trebui să ofere practicienilor și activiștilor o înțelegere mai reală a particularităților acțiunii în domeniul realizării echilibrului între sexe. Ghidul dorește să ofere informații într-o limbă accesibilă pentru a ajunge la un public mai larg decât cel al specialiștilor din domeniul echilibrului între sexe. Bărbații și femeile care au variate cunoștințe și niveluri de conștientizare a echilibrului între sexe și de analizare a aptitudinilor din domeniul echilibrului între sexe care variază, au nevoie să cunoască gama de posibilități disponibile.

1.1 De ce mai multe femei în toate forurile de luare a deciziilor? Motive pentru continuarea activității în favoarea echilibrului între sexe.

Deși activiștii care lucrează în scopul integrării femeilor în procesul decizional sunt în mod obișnuit devotați cauzei, bazându-se pe o analiză complexă a originilor inegalității între sexe și pe formele ei structurale contemporane, este util să-și amintească câteva argumente puternice pentru continuarea eforturilor. Ideea că egalitatea între sexe este deja realizată, este mai degrabă susținută printre conducători. Această idee ar trebui contracarată. Patru argumente majore oferă muniția pentru a convinge:

- În primul rând, statele membre ale Consiliului Europei au fost de acord să lupte pentru o creștere a egalității între sexe. Acest lucru este documentat în acordurile internaționale, naționale și sectoriale.
- În al doilea rând, egalitatea între sexe este legată de noțiunile fundamentale asupra calității echității sociale, drepturilor omului și tipului de democrație.
- În al treilea rând, există indicații empirice puternice că includerea ambelor sexe în realizarea politicilor conduce la realizarea unei politici mai bune care se potrivește mai bine diversității de cetățeni.

- În ultimul rând, echilibrul între sexe conduce la introducerea problemelor uitate și/sau noi în programul politic.

Primele două argumente conferă forță morală și coloană vertebrală activității pentru realizarea echilibrului între sexe, în timp ce următoarele două oferă “afacerea”. Este profitabil social și economic să acționezi pentru realizarea echilibrului între sexe. Există un avantaj competitiv în utilizarea capacităților femeilor în sectorul public. După cum proclamă Declarația de la Atena (1992):

femeile reprezintă jumătate din talentele și îndemânarea potențiale ale umanității și subreprezentarea lor în procesul decizional este o pierdere pentru societate în ansamblul ei¹.

Acorduri internaționale

Națiunile Unite

Un motiv fundamental al efortului continuu de stimulare a acțiunii în favoarea femeilor implicate în procesul decizional este obligația internațională reînnoită continuu de a se îmbunătăți rezultatele. Declarația internațională cea mai puternică privind necesitatea fundamentală de realizare a echilibrului între sexe în procesul decizional, care a fost până acum *Platforma de Acțiune de la Beijing din 1995*, cu obligația ei de întărire a rolului femeilor, este bazată pe convingerea că:

§13. Întărirea rolului femeilor și participarea lor deplină pe baza egalității în toate sferele societății, inclusiv participarea în procesul decizional și accesul la putere, sunt fundamentale pentru realizarea egalității, dezvoltare și pace. (Națiunile Unite: Declarația de la Beijing, 1995).

Platforma de Acțiune urmărește în mod explicit un echilibru al sexelor 50-50 în toate sferele societății iar analiza ei plasează pe primul loc participarea deplină în procesul decizional. Acesta este unul dintre cele mai importante dintr-o lungă listă de angajamente internaționale și naționale, de a ridica procentajul femeilor în forumurile² importante ale proceselor decizionale. Declarația privind misiunea de bază a Platformei subliniază că politica ar trebui făcută cu participarea deplină a femeilor și ar trebui să aibă ca rezultat programe care să încurajeze întărirea rolului și

¹ Declarație semnată de femeile ministru ale statelor membre ale UE în Atena la primul Summit european al femeilor din procesul decizional, 3 noiembrie 1992.

² Pentru a revedea cadrul legal al obligațiilor Consiliului Europei față de egalitatea între sexe ca o “vizibilitate, consolidare și participare egale a ambelor sexe la toate sferele vieții private și publice” (Consiliul Europei 2000b:8), a se vedea, de exemplu, Consiliul Europei 2000. *Mecanisme naționale, planurile de acțiune și abordarea integrată a egalității între sexe în statele membre ale Consiliului Europei de la a 4-a Conferință Mondială a Femeilor (Beijing 1995)*. 18 septembrie 2000 ed. Strasbourg: Directoratul General al Drepturilor Omului al Consiliului Europei sau Consiliul Europei 2000a. *Acțiuni pozitive în domeniul egalității între femei și bărbați: Raportul final al grupului de specialiști privind acțiunea pozitivă în domeniul egalității între femei și bărbați (EG-S-PA)*. Strasbourg: Directoratul General al Drepturilor Omului al Consiliului Europei, Divizia pentru Egalitate între Femei și Bărbați.

progresul femeilor. În principiu, paritatea în procesul decizional este fundamentul fiecărei recomandări efective a Platformei de Acțiune (Celis, Meier și Woodward, 1999).

Europa

Uniunea Europeană

Uniunea Europeană este demult preocupată de inegalitatea între sexe. Ea s-a interesat în mod explicit și direct de dezechilibrul din procesul decizional de la începutul anilor '90 prin crearea Rețelei europene de experți privind femeile în procesul decizional (1992-96) care a realizat prima monitorizare comparativă relativ sofisticată a numărului aproximativ de femei dintr-o gamă largă de sectoare importante ale procesului decizional social (justiție, îngrijire medicală)¹ și a generat înființarea Bazei de date europene pentru femeile din procesul decizional, care monitorizează soarta schimbătoare a echilibrului între sexe în procesul decizional politic². La sfârșitul anului 1999, președinția finlandeză a recomandat ca, mai departe, statisticile standard să fie colectate în mod periodic din nouă domenii fundamentale ale procesului decizional, oferind astfel un mecanism important de monitorizare pentru a genera progresul. Această obligație a fost preluată de Franța și Suedia. Unul dintre scopurile principale ale programului de acțiune pe termen mediu din 1996-2000 a fost păstrarea obligației de a îmbunătăți realizarea echilibrului între sexe în procesul decizional prin acțiuni programatice (Raportul interimar al Comisiei europene privind locurile de muncă și afacerile sociale: 1999). De la candidații care speră să intre în Uniunea Europeană se așteaptă să adopte legislația Uniunii Europene privind egalitatea șanselor și țelurile Uniunii Europene privind îmbunătățirea echilibrului între sexe în țările lor. Acest efort substanțial este necesar pentru dezvoltarea și translatarea programelor de acțiune la necesitățile specifice ale țărilor europene în transformare, cu propria lor istorie unică a relațiilor între sexe. Declarațiile semnate la Atena (1992) și Paris (17 aprilie 1999) subliniază scopul de a realiza echilibrul în cadrul procesului decizional.

În interiorul dimensiunii sociale a Fondurilor Structurale ale Uniunii Europene și a politicilor locurilor de muncă au fost strânse obligații și argumente pentru creșterea numărului de femei în funcțiile de conducere. Au fost inițiate proiecte în cadrul Programului de noi oportunități pentru femei pentru a se oferi argumente și strategii de eliminare a segregării pe verticală la nivel înalt din procesul decizional dintre angajatori și grupurile de interese ale celor angajați. Birourile Congresului sindicatelor europene au de mult timp angajat un expert în politica echilibrului între sexe și au argumentat că sindicatele ar trebui să privească în

¹ Comisia Europeană. 1997. *Echilibrul între sexe, putere și schimbare în instituțiile de sănătate ale Uniunii Europene*. Vol. CE-07-97-507-**-C. Bruxelles: Comisia Europeană DG-V, Comisia Europeană. 1998. *Femeile și procesul decizional în sfera judiciară în Uniunea Europeană*. Vol. CE-17-98-992-EN-C. Bruxelles: Comisia Europeană DG-V; Comisia Europeană. 1999. *Femei în procesul decizional în sfera finanțelor*. Vol. CE-V/2-99-006-**-C. Bruxelles: Comisia Europeană DGV (valabilă și electronic).

² Site-ul web <http://www.db-decision.de/> oferă cele mai recente date statistice privind femeile care au fost alese și include un raport privind situația din sectorul bancar și financiar.

interiorul propriilor organizații la nivelurile superioare, pentru a monitoriza procesul decizional și reprezentarea tuturor membrilor.

Consiliul Europei

Cele 43 de state membre ale Consiliului Europei alcătuiesc o bază mult mai largă de membri decât Uniunea Europeană. El are ca scop promovarea democrației și consideră egalitatea ca un drept fundamental al omului. Declarația privind egalitatea și femeile (1988) stabilește că “principiul egalității între sexe este o parte integrantă a drepturilor omului, iar discriminarea pe criteriul sexului este o obstrucționare a libertăților fundamentale ale femeilor. Până când acest fapt nu este recunoscut, nu poate exista nici justiție, nici democrație autentică”. Din 1992 un Comitet Director pentru egalitatea între bărbați și femei a fost atașat Directoratului pentru Drepturile Omului. Consiliul Europei își stimulează membrii să acționeze în vederea realizării unei egalități efective între bărbați și femei. Echilibrul între sexe reprezintă o condiție *sine qua non* pentru o democrație autentică. Acesta este subliniat în Declarația privind egalitatea între bărbați și femei adoptată la Conferința ministerială europeană privind egalitatea între bărbați și femei ca reprezentând un criteriu fundamental pentru democrație (Istanbul 1997).

Guvernele și partidele politice pot juca un rol cheie în acțiunile de promovare a rolului femeilor în politică. În Recomandarea Adunării Parlamentare nr. 1413 din 1999, Consiliul Europei își reafirmă angajamentul pentru o reprezentare egală în viața publică și politică. El observă că în ciuda unei munci continue și a unei obligații internaționale “un progres mic a fost făcut în statele membre ale Consiliului Europei” și recomandă un număr de acțiuni specifice în așa fel încât membri să poată atinge o reprezentare egală a femeilor și bărbaților atât în viața politică cât și în cea publică¹. Activitatea Consiliului Europei a accentuat parteneriatul între sexe atât public cât și privat. Acesta poate conduce la ridicarea calității vieții pentru toți².

Obligații naționale

Uneori, obligațiile guvernamentale merg mai departe decât acordurile internaționale, pledând pentru un echilibru mai bun în procesul decizional. Cele mai multe state naționale europene au adoptat, de asemenea, politici cu obligații la numeroase niveluri privind egalitatea între sexe, pornind de la declarațiile de principiu până la schimbări în constituția națională și urmărind creșterea numărului de femei în procesul decizional. În realitate, multe dintre schimbările cele mai concrete au apărut ca urmare a puterii statului asupra sectoarelor de reprezentare politică și angajaților publici. Aceste progrese ale politicii naționale pot servi ca inspirație pentru sectoarele rămase în urmă. În documentația legislativă însoțitoare, numeroase argumente pentru acțiuni sociale ulterioare pot fi identificate. Un număr de declarații și politici recente sunt disponibile în Planul național de acțiune și în

¹ Recomandarea Adunării Parlamentare a Consiliului Europei 1413 §11. Adoptată la 22 iunie 1999, ședința nr. 19.

² Egalitate și Democrație: Utopie sau Provocare, conferința Consiliului Europei, 9.11.1995, Strasbourg. Lucrările citate în Skjønberg, raportul nepublicat al Consiliului Europei, 1999, vezi Raportul Comitetului privind oportunitățile egale pentru femei și bărbați, Memorandumul explicativ Paul Staes, 26 mai 1999.

bilanțurile care au fost trimise spre analiză sesiunilor Beijing +5. Acestea pot fi consultate pe pagina web a Națiunilor Unite <http://www.unifem.undp.org/beijing+5/documents.html>.

Echitatea socială, drepturile omului și democrația

Tratatele și acordurile internaționale și naționale sunt utile pentru convingerea agențiilor rezistente la schimbare că și “alți oameni” în afara “activiștilor femei cu ochi sălbatici” susțin astfel de inițiative. La nivel internațional, echilibrul între sexe este considerat a fi baza fundamentală a democrației și deseori este protejat constituțional. Este considerat o modalitate importantă de îmbunătățire a calității societății. O altă tactică este argumentarea de pe baza pe care aceste tratate au fost fundamentate și anume pe baza concepțiilor împărtășite privind drepturile omului și drepturile sociale și a tipului de democrație de astăzi. Într-o democrație, punctele de vedere ale diferitelor grupuri trebuie luate în considerare. Acest lucru este indiscutabil în cazul femeilor, care alcătuiesc mai mult de jumătate din populația statelor membre în Europa. Aceste argumente pot fi în mod special convingătoare pentru sectoarele proceselor decizionale sociale care se află în afara statului și sunt legate de problemele fundamentale ale egalității în sens larg, cum ar fi sindicatele și organizațiile non-guvernamentale. În mod frecvent, aceste organizații au misiuni declarate care indică explicit angajamentul lor față de echitatea socială, dar în termeni neutri din punct de vedere al egalității între sexe. În teoria¹ politică recentă, activiștii ar trebui să fie interesați de aceste principii și pot găsi argumente pentru introducerea noțiunii egalității între sexe în concepțiile noastre privind aceste subiecte.

Calitatea procesului de realizare a politicilor

Dacă argumentele obligațiilor internaționale și echitatea morală și socială nu sunt destul de convingătoare, poate fi adus un al treilea set de argumente pentru echilibrul între sexe. Acesta este cazul modurilor în care includerea egalității între sexe îmbunătățește potrivirea nevoilor publice cu politica publică și subliniază legitimitatea politicii. Aceste argumente se focalizează asupra schimbării pe care echilibrul între sexe o poate aduce politicii. Calitatea transmiterii politicii publice împreună cu efectivitatea și eficiența ei reprezintă o preocupare importantă în multe țări europene. Acest argument pune în evidență avantajul pe care îl aduce o participare deplină și o democrație reală.

În termeni teoretici, aceste argumente reprezintă mărturii prin ele însele în studiile de politică publică. Acum, argumentele teoretice sunt din ce în ce mai mult susținute de rezultate empirice, ca urmare a cazurilor din țările în care echilibrul între sexe a fost atins. În grupurile mixte din cadrul procesului decizional apar noi dinamici care pot conduce către o competență mai mare în rezolvarea conflictelor. Grupurile echilibrate amplifică și diversifică, de asemenea, numărul de fețe ale politicianilor prezentate publicului. Cu cât sunt mai diverse fețele politicianilor, cu atât sunt mai aproape de receptorii din publicul larg. Activiștii se pot referi la numeroase studii care demonstrează că satisfacția publicului față de modul de transmitere a politicii este mai mare ca urmare a unui proces decizional atotcuprinzător și a unei reprezentări echilibrate.

¹ Prin acest ghid nu se dorește să se ofere o clasare a acestei literaturi. Un punct de plecare recent și util este Squires, Judith, 1999 *Egalitatea între sexe în teoria politică* Oxford: Blackwell Publishers.

Noi rezultate în procesul decizional

În încheiere, o echilibrare mai bună între sexe în cadrul procesului decizional îmbunătățește politica și democrația pentru că ea conduce la introducerea unor noi întrebări și interese. Acest lucru permite organizațiilor să corespundă mai bine intereselor unei societăți în schimbare. Societatea poate câștiga prin utilizarea talentelor femeilor în confruntarea complexității unei globalizări mondiale. Este deja evident din studiile privind creșterea numărului de femei în domeniul politicii, că prezența femeilor conduce către noi accente și rezultate ale programului public. Într-un context global mai complex o creștere a antenelor într-o secțiune semnificativă a publicului poate ajuta factorii de decizie ai societății să se adapteze mai bine la schimbări rapide.

Pentru fiecare set de argumente utilizat de activiști pentru a motiva factorii de decizie să creeze resurse pentru a recruta femei și a conferi putere femeilor în cadrul procesului decizional, este util să se folosească exemple care să demonstreze convingător în ce constă *valoarea adăugată* a echilibrului între sexe, atât moral, calitativ cât și cantitativ. Agenții de succes care efectuează schimbarea își dezvoltă capacitatea de “a vorbi limba puterii” pentru a-și atinge scopurile. Cei care luptă pentru un echilibru mai bun între sexe în cadrul procesului decizional politic trebuie să folosească vocabularul și instrumentele politicienilor în timp ce-i împing pe aceștia să devină mai sensibili la problema sexelor. Susținătorii echilibrului între sexe trebuie să demonstreze că politica realizată într-o manieră echilibrată din punct de vedere al participării sexelor este mai aproape de a fi văzută ca o politică legitimă cu cât se va baza pe o informație mai solidă și mai cuprinzătoare. O astfel de politică poate avea mai multe șanse de succes și poate fi mai puțin costisitoare. Argumentele de fond sunt esențiale pentru a convinge anumite poluri de putere de importanța obligației continue de realizare a echilibrului între sexe.

1.2 Consecințele creșterii numărului de femei implicate în procesul decizional

Diversitatea de situații: naționale și sectoriale

Înarmați cu argumente, oamenii care doresc să schimbe echilibrul între sexe încă se mai întâlnesc cu o multitudine de obstacole în atingerea scopurilor lor. Prețul schimbării status quo-ului este mare, iar cei care doresc schimbarea nu trebuie să subestimeze forța celor care văd schimbarea ca pe o amenințare la adresa relațiilor deja stabilite, chiar dacă aceasta nu este exprimată în mod explicit. Anticiparea rezistenței și a dificultăților poate ajuta la alegerea strategiilor și a instrumentelor adecvate din multitudinea celor disponibile. Prima considerație este cea mai evidentă: nu există nici o rețetă magică pentru rezolvarea problemei echilibrului între sexe în toate societățile și sectoarele din Europa. Fiecare experiență împărtășită pune în evidență problemele comune, dar îl și face pe practician mai conștient de problemele speciale prezente în contextul lui național sau sectorial. În căutarea noilor metode, elementele specifice contextului care au condus la succes trebuie reținute. Oricine dorește să meargă mai departe în atingerea echilibrului între sexe trebuie să analizeze situația înainte de a acționa. O veche zicală susține că mentalitatea, inclusiv mentalitatea organizațională este ca apa pentru pește. Numai când peștele este afară

din apă, acesta înțelege ce înseamnă apa (sau mentalitatea) pentru el. Schimburile internaționale pot ajuta activiștii să-și înțeleagă mai bine propriile mentalități.

Avantajul cooperării multi-naționale este acela că ajută bărbații și femeile să-și “vadă” mai bine propria mentalitate și problemele care apar în cazul eforturilor de realizare a schimbării.

Un element important care trebuie luat în considerare este *structura și sincronizarea*: punctele de plecare istorice și structurale. *Contextul legislativ* variază dramatic. În 1999 Franța și-a schimbat constituția pentru a obține egalitatea între femei și bărbați. Legea belgiană mandatează o compoziție a listelor electorale care include 1/3 femei. Legea finlandeză și norvegiană guvernează echilibrul între sexe în cazul consiliilor consultative. Legea portugheză spune că este sarcina statului să acționeze în sensul egalității. Alte măsuri legislative care aparțin legislației emancipate a celei de-a doua generații constituie, de asemenea, un context foarte diferit între țări. Din punct de vedere al mentalității, acceptabilitatea de utilizare a legislației și cotele stricte ale echilibrului între sexe diferă, de asemenea, izbitor¹. În sfârșit, procedurile sistemelor electorale sunt, de asemenea, importante pentru strategiile și rezultatele politicii.

Viteza de schimbare pentru atingerea diverselor etape de realizare a unui echilibru între sexe mai bun variază foarte mult atât între țări cât și între sectoare. Uneori, un eveniment foarte diferit cum ar fi democratizarea unui regim, ca de exemplu în cazul Spaniei sau Portugaliei, poate conduce la stimularea progresului în anumite aspecte ale reprezentării sexelor. În timp ce alte țări ar putea părea că se află în urma situației țărilor din nord, deseori laudate, nu ar trebui să uităm că aproape toți membrii Consiliului Europei sunt în stare să-și identifice inițiative care au condus la progres. Acest fapt poate să ajute la explicarea situației prezente de relativă satisfacție de sine pe care o au vârfurile puterii care cred că echilibrul sexelor nu mai este o problemă.

Contextul istoric național nu este singurul element contextual important. Fiecare sector al procesului decizional social are praguri și dileme specifice. Contextul schimbării într-un sindicat al muncitorilor metalurgiști este foarte diferit de cel al Departamentului de asistență socială sau al Crucii Roșii. Egalitatea între sexe este numai un element al unei mentalități organizaționale. Relațiile între sexe sunt influențate de alte relații de putere și de probleme de definire. Ne putem uita, de exemplu, la echilibrul între sexe în procesul decizional al organizațiilor guvernamentale și non-guvernamentale care lucrează cu țările dezvoltate. Pe de o parte, aceste agenții deseori realizează metode sofisticate pentru proiectele de testare a echilibrului între sexe pentru alte țări, în vreme ce, pe de altă parte, multe se confruntă cu probleme serioase de segregare verticală a puterii în interiorul propriilor

¹ Înainte de toate acest ghid va pune în evidență alte strategii pe lângă cea a cotelor electorale, deși există argumente puternice pentru a crede că reglementarea cotelor poate fi cel mai rapid mod de a atinge echilibrul între sexe. Există o vastă literatură despre utilizarea cotelor pentru o reprezentare democratică a grupurilor sociale, care se află în afara domeniilor de interes ale acestui ghid – vezi recentul document al Consiliului Europei 2000. *Acțiuni pozitive în sfera egalității între femei și bărbați: Raport final al grupului de specialiști privind acțiunea pozitivă în sfera egalității între femei și bărbați (EG-S-PA)*. Strasbourg: Consiliul Europei, Directoratul General al Drepturilor Omului, Divizia pentru egalitate între femei și bărbați, care reflectă lunga tradiție a Consiliului Europei în acest domeniu.

lor organizații¹. Cu resurse financiare reduse, cu ambiții mari și un mic grup de sacrificiu și plini de bunăvoință, provocarea unui proces decizional care să se bazeze pe echilibrul între sexe poate fi extrem de dificilă.

Ce factori într-un context pot avea o importanță majoră pentru obținerea succesului?

Atunci când planifică o strategie, organizatorii trebuie să identifice ce factori ai contextului trebuie luați în considerare. Evident, o astfel de listă poate fi fără sfârșit; fiecare context este unic din punct de vedere al timpului, mentalităților și contextului social și economic. Oricum, anumite dificultăți se repetă și pot fi caracterizate cu realism și anticipate².

1) Contextul politic: contextul politic include atât factori structurali cât și ai mentalității.

- Din punct de vedere structural fiecare țară diferă prin cum funcționează procesul electoral. Strategiile trebuie stabilite în funcție de datele legislative și instituționale. Ce reguli guvernează nominalizarea candidaților, care este felul în care candidații pot fi finanțați și promovați și care este opțiunea alegătorului?
- Susținătorii echilibrului între sexe pot fi ajutați de contexte în care există partide cu responsabilități explicite în domeniul echității sociale și chiar al conștientizării problematicii egalității între sexe în programele lor de partid.
- Care este demografia și mentalitatea elitelor prezentului proces decizional? Cât de deschisă este elita? În ce proporție sunt deja prezente femeile în poziții importante ale procesului decizional din politică și în ce proporție sunt sensibili factorii de decizie la echilibrul între sexe? Pot fi găsiți aliați printre elitele masculine?
- Ce alte inițiative în problematica echilibrului între sexe, cum ar fi acțiuni pozitive sau abordări integrate ale egalității între femei și

¹ O introspecție extrem de utilă în practicile avansate ale ONG-urilor care se ocupă de dezvoltare pentru clienții săi și de provocările interne cu care sunt aceștia confrunțați, este disponibilă la Comitetul de asistență pentru dezvoltare al OCDE, în setul lor general de publicații de referință pe site-ul: <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm>. A se vedea în special Shalkwyle și Woroniuk 1997.

² Rețeaua internațională de cercetări în domeniul echilibrului între sexe și statul sub conducerea lui Dorothy Stetson și Amy Mazur au conceput un cadru teoretic de analiză a problemelor legate de politică și de egalitatea între sexe, care oferă structura intelectuală pentru aceste criterii. A se vedea Mazur, Amy și Dorothy McBride Stetson, eds. 1995. *Feminismul comparat al statului*. Londra: Sage sau Stetson, Dorothy și Amy Mazur. 2000. "Mișcarea femeilor și statul: "Politica de pregătire în domeniul locurilor de muncă în Franța și Statele Unite". Trimestrialul de cercetare politică 53:597-623 și, de asemenea, activitatea lui Leijenaar (1997) privind contextul inițiativelor în domeniul echilibrului între sexe. Utile sunt și conceptele dezvoltate în Mackay, Fiona și Kate Bilton. 2000. *Învățând din experiență: Lecțiile Forumului scoțian privind abordarea integrată a egalității între femei și bărbați, egalitatea șanselor și buna guvernare*. Edinburgh: Universitatea din Edinburgh care pune în discuție relațiile dintre abordarea integrată a egalității între bărbați și femei și eforturile de realizare a echilibrului între sexe.

bărbați, există? Există oare o analiză explicită și oficială a motivelor dezechilibrului între sexe sau actorii politici nu le-au specificat sau nu le-au analizat?

2) **Contextul administrativ:** ce mecanisme există în administrația publică și în guvern pentru susținerea inițiativelor din domeniul egalității între sexe?

- Prezența sau absența agențiilor de stat dedicate problemei egalității între sexe și a personalului specializat, cum ar fi un funcționar care să se ocupe de șansele egale sau un birou al femeilor – care este situația instituțiilor politice?
- Există oare o declarație oficială a misiunii privind egalitatea între sexe sau oportunitatea șanselor la nivel local sau național, care să dețină “o casă” administrativă – un birou sau birouri responsabile pentru implementarea și intrarea în vigoare a politicilor?

3) **Încadrarea problematicii egalității între sexe:** Ce miză există în mintea politicianilor, a publicului general sau sectorial, care sunt motivele inegalității între sexe și în ce fel aceasta¹ este văzută “ca o problemă”? Țările unde sunt dominante explicații biologice pentru inegalitatea între sexe necesită strategii diferite față de țările unde problema puterii și a opresiunii au fost eradicate sau unde inegalitatea este structurată în termeni de “patriarhat”. “Emanciparea” nu este același lucru ca “egalitatea șanselor”. “Problema” poate fi foarte diferită în țările unde există un grup larg de femei și bărbați educați profesional în domenii ne-tradiționale (cum ar fi intrarea femeilor în domeniul medicinei în țările Europei de Est) decât într-o țară în care mai puțin de 10% din studenții la Politehnică sunt femei.

- Este văzut echilibrul între sexe în primul rând ca un rezultat al eliberării sau emancipării femeii? Este structurat ca o luptă a contrariilor astfel încât relațiile între bărbați și femei să fie polare și antagonice? Sau se concentrează mai mult pe relațiile între sexe și pe consecințele pozitive ale diversității?
- Care este cadrul istoric al egalității între sexe? Care a fost natura luptelor care au avut loc înainte? Cât de repede au avut loc schimbările? A existat o șansă de solidificare a noilor relații?

4) **Cartelul conducătorilor potențiali:** Oamenii sunt cea mai importantă resursă. Care sunt potențialii muncitori și conducători și care sunt competențele lor privind timpul și alte resurse? Există oare o tradiție a voluntariatului și a angajamentului civil care sprijină devotamentul sau este societatea civilă dependentă de muncitorii plătiți?

¹ Carol Bacchi scrie convingător că rezultatul cheie în structura politicii este puterea asupra definiției problemei și a construcției ei. “Care este problema?” reprezintă cea mai importantă întrebare și femeile au nevoie de putere asupra definiției. Bacchi, Carol Lee. 1999. *Femei, Politică și Politici: Construcția problemelor politicii*. Londra: Sage.

- Cât de informați sunt muncitorii potențiali în ceea ce privește activitatea în domeniul egalității între sexe și cât de multe metode diferite cunosc ei? Care este nivelul disponibil de pregătire în problematica egalității între sexe? Există în țară vreun program de studiu privind femeile sau egalitatea între sexe?
- Care este nivelul pregătirii în domeniile în care trebuie asumate responsabilități? Cum este realizată pregătirea (prin ucenicie sau prin programe deschise de pregătire)?

5) Nivelul și organizarea opoziției față de egalitatea sexelor: în ce proporție există partide sau grupuri care se opun în mod explicit schimbării status quo-ului echilibrului între sexe în procesul decizional? Este această opoziție organizată la nivel înalt în partidele politice cu programe ne-emancipate sau în alte organizații? În ce proporție există toleranță a marelui public față de discriminarea femeilor sau discriminare? Care a fost reacția la programele privind egalitatea între sexe?

Toți acești factori pot ajuta atât la explicarea vitezelor variate de progres în schimbarea echilibrului în cadrul procesului decizional, cât și ca gardă împotriva credinței în una sau două soluții miraculoase, relevante pentru orice situații, cum ar fi mandatarea cotelor. Acestea pot fi eficiente în ce privește rezultatele cantitative dar probabil nu conduc spre avantajele “argumentelor de afaceri” ale unui proces decizional îmbunătățit. “Cota Aunties” poate fi deturnată prin reacții imediate și prin credințe implicite despre incapacitatea biologică și astfel împiedicată de la performanța efectivă.

1.3 Ce ne inspiră? Alegând dintr-o bogăție de posibilități

Discuția următoare ar trebui să clarifice faptul că nu există o modalitate care să fie “cea mai bună” de îmbunătățire a echilibrului între sexe în societate. În funcție de sector sau țară, un exemplu bun dintr-un loc poate fi dezastruos în altul. Totuși aceasta nu înseamnă că experiența nu trebuie împărtășită. Această broșură pune în evidență câteva exemple care par a fi practici “inteligente”¹, cu una sau mai multe trăsături pe care noi le considerăm destul de interesante pentru a-i inspira pe alții. Ele au fost alese pe baza criteriilor de economie, originalitate și succes. În mod deosebit, noi am căutat strategii care să nu implice o mare cheltuială de resurse. În situații mai ample este însă utopic să gândești că un proiect major poate fi realizat gratis. În mod realist, noi am văzut, de asemenea, că sprijinul extern al unei organizații internaționale, cum ar fi: Organizația Internațională a Muncii (ILO), Programul

¹ Acest concept vine de la Bardach, Eugene. 2000. *Un ghid practic de analiză a politicii*. Londra: Chatham House, pag. 71.

Națiunilor Unite de Dezvoltare (PNUD) sau Uniunea Europeană (UE), poate constitui diferența între succes și eșec în țările cu resurse limitate¹.

În orice caz, una din cele mai importante resurse este o cantitate critică de agenți devotați schimbării la toate nivelurile. Fără aceasta, nici o cantitate de finanțare externă nu va fi suficientă. Din experiență, se pare că cele mai originale proiecte provin de la un grup mic de întreprinzători cu resurse puține dar cu un capital social mare, în ceea ce privește legăturile și solidaritatea². O practică “inteligentă” nu este întotdeauna “cea mai bună” dar poate fi cea mai ușor de transferat în interiorul sectorului sau poate oferi o inspirație mai bogată. Sunt interesante, în mod deosebit, inițiativele economicoase din punct de vedere al efortului. De exemplu, dacă un guvern este deja lansat într-o campanie de informare privind un nou sistem de votare, proiectele care încurajează posibilitățile de votare echilibrate din punct de vedere al sexelor pot fi realizate în corelare cu campania, la prețuri mai scăzute. Cu cât o inițiativă combină mai ușor alte eforturi, cu atât mai ușor este începutul. Deși știrile se perimează foarte repede în societatea informațională de astăzi, noi am urmărit, de asemenea, originalitatea proiectelor. În final, am tins să găsim proiecte pe care sursele de informații le găsesc a fi “de succes”.

Cel mai bun mod științific de a selecta practici interesante ar fi o cercetare a tuturor țărilor. În orice caz, o cercetare a fiecărei măsuri luate de țările membre ale Consiliului Europei în scopul îmbunătățirii echilibrului între sexe în cadrul procesului decizional este departe de a fi domeniul de interes al acestui proiect. Totuși, majoritatea organizațiilor internaționale colectează practici corecte în scopuri diferite, iar Consiliul Europei nu face excepție. Comitetul director privind egalitatea între femei și bărbați și grupul lui asociat de experți au efectuat cercetări și au contactat membri pentru a identifica și împărtăși strategii și proiecte dintr-o gamă largă de preocupări din domeniul egalității. Cele mai recente ghiduri au fost realizate pentru a pune în evidență practici transferabile în domeniul Acțiunii Pozitive (2000) și a Abordării integrate a egalității între femei și bărbați (1998). Prin intermediul acestei cercetări și prin acțiunile Comitetului director au fost adunate numeroase exemple în mod deosebit potrivite pentru domeniul femeilor implicate în procesul decizional. Punctul de plecare pentru selectarea proiectelor prezentate aici a fost materialul care fusese deja transmis spre cercetare Directoratului pentru Drepturile Omului.

La sfatul experților Consiliului Europei, noi am prezentat mai detaliat un număr de proiecte și am recontactat un număr de experți din cadrul proiectelor privind egalitatea pentru a aduce la zi și completa informația privind proiectele model

¹ O considerație metodologică importantă este că proiectele finanțate internațional devin mult mai cunoscute decât cele naționale. Dacă inițial ambițiile noastre au constat în identificarea proiectelor care, la început, au fost realizate de agenții naționale locale, a devenit din ce în ce mai clar că proiectele considerate “corecte” de sursele naționale de informații, în mod deosebit în sudul sau estul Europei erau deseori co-sponsorizate de UE și ONU au fost, de asemenea, activi în documentarea “practicilor corecte” în special în domeniul inițiativelor privind piața locurilor de muncă (Comisia Europeană 2000) și abordarea integrată a egalității între femei și bărbați (UN: <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/>). În sfârșit, când era vorba de proiecte în cadrul sindicatelor sau sectoarelor neguvernamentale, noi am ales deseori proiecte de cooperare internațională.

² Puterea unui număr mic de indivizi de a schimba societatea este bine ilustrată în Gladwell, Malcolm. 2000. *Punctul culminant: Cum lucrurile mici pot genera mari schimbări*, Londra: Little Brown and Company.

din țările lor. Noi am urmărit în special proiecte specifice care erau deja cunoscute într-un sector sau altul, sperând astfel să găsim alte noi exemple. Am rugat (prin e-mail și telefon) ca sursele de informare să ne sugereze unul, maximum două proiecte din țara lor, în domeniul partidelor politice, guvernului, sindicatelor și altor organizații ne-guvernamentale care sunt remarcabile fie din cauza succesului, fie din cauza originalității transferabile. Aceste informații au fost completate, acolo unde a fost posibil, prin interviuri telefonice cu cei direct implicați.

Gama și cantitatea de activitate sunt impresionante. Alegerile noastre trebuie privite ca niște modeste puncte de plecare. O parte din proiectele selectate sunt probabil foarte cunoscute printre experții vest europeni din domeniul egalității între sexe, dar intenția acestei broșuri este de a ajunge la un public din afara acestui cerc. Chiar dacă “ideea” unui proiect este arhicunoscută, detaliile privind cum au fost făcute lucrurile pot să nu fie foarte clare.

Într-o lume ideală ar exista un web-site uriaș în care toate țările ar putea publica proiectele lor de succes într-o formă standard, accesibilă tuturor. În viitor, s-ar putea să existe o astfel de posibilitate de împărtășire a experiențelor. Sperăm ca acest proiect și cercetarea modestă care se află în spatele lui, să constituie un pas în direcția unei interrelaționări viitoare, prin care activiștii și organizațiile interesate să se poată contacta.

Diversitatea a fost criteriul important de selecție a proiectelor. Am căutat inițiative dintr-o largă paletă de țări, cu diferite tradiții privind egalitatea între sexe, în cele 5 sectoare ale procesului decizional social. O situație dificilă cu care ne-am confruntat este faptul că anumite sectoare ale procesului decizional social, cum ar fi partidele politice, au mult mai multe inițiative decât altele. În egală măsură, țările bogate din nordul Europei au mult mai multe informații accesibile decât alte zone. Având în vedere presiunea timpului, cele mai documentate cazuri au fost mai ușor de introdus¹. Un alt criteriu de includere în această versiune a ghidului a fost caracterul complet al prezentării avute la dispoziție. În timp ce noi am încercat să obținem informații privind multe proiecte, nu am obținut întotdeauna în timpul scurt avut la dispoziție îndeajuns de multă informație pentru o prezentare practică completă.

Un element final în cadrul selecției a fost încercarea de a obține o mare varietate de inițiative. În general, inițiativele se pot grupa în câteva tipuri.²

- Cele mai ambițioase sunt cele care se referă la condițiile structurale. Acestea mandatează schimbarea prin legislație, schimbări în procedurile electorale și de selecție și directive care pot antrena cotele electorale sau

¹ Suntem deplin conștienți și ne scuzăm pentru faptul că această versiune a ghidului cuprinde în mare parte proiecte din Europa de Nord. Aceasta nu este o ilustrare corectă a situației actuale, dar este generată de limita scurtă de timp a proiectului. Se poate spera ca versiunile viitoare să includă mai multe cazuri din Europa de Sud și de Est.

² Leijenaar (1997) oferă o tipologie desăvârșită a strategiilor pentru guvern și partide, în procesul decizional politic, separându-le în strategii care se referă la bariere individuale sau instituționale și cele care se referă la recrutare, selecție și alegeri. Noi extindem analiza ei pentru a prelua inițiativele care se referă la îmbunătățirea participării tradiționale a femeilor la procesul decizional, prin păstrarea acestora.

alte forme de acțiune afirmativă și ținte obligatorii pentru o proporție mai mare de femei.¹

- Al doilea tip de inițiative este orientat spre schimbarea acceptării tradiționale a unui proces decizional echilibrat prin campanii de creștere a gradului de conștientizare orientate spre diversele tipuri de public.
- Un al treilea tip de programe este orientat spre creșterea eficienței tranziției noilor candidați prin obținerea pozițiilor de conducere. Aceste inițiative includ eforturile de lărgire a numărului de candidați prin instruire și alcătuirea unor baze de date. Ei se pot referi la tradiția organizațională și pot dezvolta strategii care să permită grupurilor echilibrate din punct de vedere al egalității între sexe să lucreze mai bine împreună.

Exemplele din această broșură sunt grupate pe baza sectoarelor procesului decizional social, mai degrabă decât pe țări sau pe tipuri de inițiative. În cadrul sectorului, condițiile pot fi foarte importante pentru stabilirea regulilor de bază privind ce este posibil în sensul inițiativelor și contextelor cooperării internaționale. O introducere în fiecare sector schițează pe scurt câteva dintre considerentele importante pentru lansarea acțiunilor. Unde este posibil, noi indicăm studii mai ample care să poată oferi o sursă de inspirație în continuare pentru schimbări în organizațiile din sectorul respectiv. Unde au existat interviuri, am încercat să lăsăm bărbații și femeile să comenteze inițiativele prin cuvintele proprii. Pentru cazurile selectate prezentăm o scurtă descriere a problemei ce a apărut în exemplul respectiv, durata proiectului, finanțarea lui, o evaluare a felului în care proiectul a avut succes, informații asupra persoanelor de contact și altă documentație care ar putea să fie disponibilă².

¹ Oricum, trebuie avut în vedere că experiența privind cotele și acțiunea afirmativă este deja foarte bine documentată în bibliografie, inclusiv în raportul Consiliului Europei privind Acțiunile pozitive în domeniul egalității între bărbați și femei EG-S-PQA(2000)7.

² Am întrebat, de asemenea, despre obstacolele cu care proiectul s-a confruntat, dar am descoperit că este necesar un proces de interviu mult mai extins pentru a analiza rezistența și tactica de dezarmare a oponentilor. Această problemă ar trebui atacată într-o cercetare viitoare, așa cum identificarea factorilor critici pentru succes sunt necesari pentru reproducerea unui efort.

II. Realizarea echilibrului între sexe în partidele politice

După 1970¹ reprezentarea femeilor în posturile politice s-a schimbat dramatic în Europa. Ca bază de recrutare pentru posturile politice, partidele politice joacă un rol crucial în determinarea acestei schimbări. În multe țări, creșterea numărului de femei alese a fost precedat de schimbări în interiorul partidelor politice.² Partidele au regândit atitudinile asupra diversității în politică. Au fost dezbătute noi modalități de definire a democrației, care se concentrează asupra unor concepte mai bune de reprezentare inclusivă.

Faptul că partidele politice sunt cruciale pentru schimbarea echilibrului între sexe este cel mai evident în acele țări care au utilizat legile referitoare la cotele electorale pentru a determina schimbarea obligatorie în reprezentarea partidelor alese. Aici, analiștii menționează dificultatea de determinare a echilibrului între sexe în interiorul organizațiilor politice, ca unul dintre obstacolele în creșterea numărului de femei nominalizate și, mai apoi, alese³, astfel încât autoritățile au fost forțate să se orienteze spre măsuri mai puternice. O cercetare europeană majoră asupra creșterii reprezentării politice a femeilor a fost realizată în mai multe țări. Oricum, problema a fost așezată în interiorul partidelor politice pe o poziție minoră atât în cadrul proiectelor cât și al cercetărilor⁴, datorită, probabil, dificultății de a obține accesul la deliberările interne.

Partidele politice sunt interesante aici pe două planuri. În primul rând, ele au un rol de instrument în recrutarea și pregătirea femeilor pentru a ocupa poziții în cadrul procesului decizional. În ultimă instanță, ele ajută femeile să fie alese prin selectarea și promovarea echilibrului între sexe prin buletinele de vot. Sprijinul intelectual, emoțional și financiar al partidului este esențial pentru alegeri și pentru o viitoare performanță mai bună în posturile publice. În al doilea rând, organizațiile politice înseși trebuie să fie luate în considerare ca organizații. În ce măsură au reușit în propria lor casă, să atingă o reprezentare democratică a sexelor pe care poate

¹ Informații despre creșterea numărului de femei în cadrul procesului decizional politic în statele membre ale Uniunii Europene sunt disponibile la pagina de web a Centrului de calculatoare pentru femei din Berlin <http://www.db-decision.de/>. Deoarece Uniunea Internațională Parlamentară (<http://www.ipu.org/>) a avut o activitate substanțială în documentarea și diseminarea informațiilor privind strategiile utile în parlamente pentru stimularea echilibrului între sexe, noi nu am inclus exemple aici. De asemenea, sunt importante alte pagini de web interactive, incluzând pagina Oficialilor europeni femei aleși locali (<http://www.ccre.org/women/woan.shtml>) și pagina IDEA <http://www.int-idea.se/women/index.html>. Pentru cititorii limbii olandeze și franceze, pagina belgiană de informare interactivă a femeilor include un special "Dosar privind femeile și politica și paginile web" la <http://www.amazone.be>.

² Există numeroase exemple bine documentate, incluzând primii adaptatori în Norvegia, experiența Verzilor în Germania și a Partidului Laburist în Marea Britanie sau Scoția, pentru a enumera numai cele mai bine documentate cazuri.

³ Rețeaua europeană de experte femei în procesul decizional 1994 "Participarea femeilor în patru grupuri politice în Parlamentul European" Bruxelles: Unitatea pentru Egalitatea Șanselor a Comisiei Europene.

⁴ Lovenduski, Joni și Susan Stephenson "Femeile în procesul decizional – raport asupra cercetărilor existente în Uniunea Europeană. Comisia europeană socială și a locurilor de muncă. Biroul din Luxembourg pentru publicații oficiale 1999:14.

încearcă să o promoveze publicului larg? Sunt organele procesului decizional din interiorul partidelor, ca de exemplu consiliul executiv, echilibrate din punct de vedere al egalității între sexe? În ce măsură sunt interesele femeii integrate în politica partidului și activitatea de pregătire a platformei partidului?

În timp ce din ce în ce mai multe partide europene pretind că numărul general al membrilor este echilibrat din punct de vedere al sexelor¹, funcțiile superioare din cadrul partidelor rareori reflectă acest echilibru. Femeile sunt vitale în mobilizarea eforturilor de ajutorare și de realizare a campaniilor, dar rareori dețin funcții de vârf în partid, în spatele cortinei. De fapt, pe plan mondial, mai puțin de 11% dintre conducătorii de partide sunt femei.²

2.1. Ce este special la partidele politice din punct de vedere al contextului?

1) Ideologia

Contextul unui partid politic este “politic”. Problemele echilibrului între sexe trebuie corelate cu platforma ideologică a partidului. Partidele care doresc să favorizeze libertatea individuală pot fi mai puțin înclinate să utilizeze strategii care presupun cote electorale și mai mult înclinate spre utilizarea tehnicilor de pregătire a membrilor. Partidele care urmăresc solidaritatea colectivă necesită argumente corelate cu demonstrarea modalității în care echilibrul între sexe este asociat justiției colective.

2) Rolul femeilor

Precum în marea majoritate a organizațiilor voluntare din societatea civilă, activitatea în partidele politice necesită o investiție substanțială de timp. Un obstacol clasic pentru femei a fost combinația între rolul tradițional al echilibrului între sexe într-o gospodărie și orele de întâlnire după ziua normală de lucru. Tipurile de disponibilitate necesare sunt pretențioase pentru toți cetățenii cu responsabilități familiale, dar acestea sunt asociate în mod deosebit cu responsabilitățile femeilor în multe zone ale Europei.

Un al doilea tip de blocaj este asociat cu însăși istoria activismului de partid. Multe partide politice s-au născut în urma frământărilor sociale care au avut loc în contexte de tip masculin (de exemplu: conflictul industrial). Femeile, care nu aveau voie să voteze, au jucat un rol istoric mai redus, aceasta garantându-le un rol în rândul din spate. Aceste mentalități relativ segregate din punct de vedere al sexelor (în toate clasele sociale) au condus la modul tradițional de a activa în partide.

¹ Rețeaua europeană de experte femei în procesul decizional 1994 “Participarea femeilor în patru grupuri politice în Parlamentul European” Bruxelles: Unitatea pentru Egalitatea Șanselor a Comisiei Europene.

² Shvedova, Nadezdha. 1998. Obstacole pentru participarea femeilor în parlament. În *Femeile în parlament: În spatele cifrelor*, editat de Azza Karam. Stockholm: Institutul Internațional pentru Democrație și Asistență Electorală p. 24.

3) *Mentalitățile privind egalitatea între sexe în partid*

Când partidele efectuează cercetări în problematica echilibrului între sexe de tipul “de ce sunt atât de puține femei” și când cei care interviuează întreabă femeile politicieni care sunt obstacolele și problemele de muncă în interiorul partidului, se preocupă de mentalitatea de suprafață privind sexele¹. Fiecare partid are propria mentalitate privind echilibrul între sexe. De-a lungul spectrului politic, orientarea masculină și feminină sunt construite în mod specific în concordanță cu istoria și ideologia partidului. Un partid creștin consideră “persoana tradițional familistă” ca un reprezentant ideal. Pentru un candidat bărbat înseamnă că “bărbatul este capul familiei”. Candidatul femeie ar fi trebuit să-și înceapă ascensiunea servind cafea și nu întâmplător fiind o “mamă bună”. Idealul unui partid socialist poate fi activistul bărbat dintr-un sindicat al unei meserii grele care, de asemenea, are o imagine bună, în timp ce de partea femeilor idealul poate fi femeia tânără, militantă care pune calitatea deasupra intereselor referitoare la egalitatea sexelor și colectivitatea deasupra tuturor. Fiecare partid își constituie tipul său ideal și astfel de construcții stereotipe sunt interpretate în activitatea zilnică a organizării politice.

Mentalitatea este reflectată apoi de tipurile de rețele sociale (mixte sau segregate din punct de vedere al egalității între sexe) și de locurile în care activitatea este îndeplinită. Aceasta poate fi în baruri, restaurante, birouri în orașe, locuri de muncă, în bucătăriile oamenilor sau în subsolul bisericilor. Fiecare loc are codul lui în ce privește egalitatea între sexe. Mentalitatea se reflectă, de asemenea, în modelele de comportament care sunt așteptate, cu un standard pentru femei și altul pentru bărbați, conducând spre o experiență continuu asimetrică.

În cazul în care mentalitatea partidului este unul dintre principalele motive pentru dificultățile în îmbunătățirea echilibrului între sexe din cadrul procesului decizional, atunci această problemă devine greu de abordat. Schimbarea mentalității organizațiilor este una dintre cele mai dificile tipuri de schimbări și necesită un cadru lung de timp și un devotament² deosebit. Apoi, deoarece mentalitatea este o parte centrală a problemei, trebuie abordate diverse tactici, inclusiv umorul. Colegii de partid au un număr de valori comune. Strategiile inteligente le pot utiliza satirizând unele dintre practicile care au așezat femeile și bărbații în corsete culturale de beton.

4) *Rezistența*

Schimbarea mentalității este distrugătoare și, de multe ori, inegală. Unii actori rezistă, alții doresc să meargă mai repede iar acei care cred că-și vor pierde resursele

¹ Două treimi dintre cei care au răspuns la o cercetare a Uniunii Interparlamentare au considerat că structurile de partid nu erau dintre cele în care femeile să se simtă la largul lor, chiar dacă mulți și-au evaluat pozitiv propriul partid. 50% cred că partidele politice sunt cumva ostile includerii femeilor, sprijinind argumentul că “inclusiunea formală a femeilor nu garantează întotdeauna un parteneriat politic egal din punct de vedere al egalității între sexe”. Waring, Marilyn, Gaye Greenwood și Christine Pintat. 2000. *Politica: Introspecții feminine*. Geneva: Uniunea Interparlamentară, p. 55.

² Alvesson, Mats, și Yvonne Due Billing. 1997. *Înțelegând egalitatea între sexe și organizațiile*. Londra: Sage și Gherardi, Silvia. 1995. *Simbolismul egalității între sexe și mentalitățile organizaționale*. Londra: Sage.

pot submina eforturile puse în slujba schimbării. Acest lucru poate explica de ce rezistența față de egalitatea între sexe din partidele locale poate fi mult mai intensă decât la nivel național. La nivel micro, pierderile și speranțele distruse sunt extrem de personale. Depășirea acestei rezistențe prin tehnici care adună aliați reprezintă o trăsătură cheie a eforturilor izbutite de determinare a schimbării, dar care este extrem de greu de pus în practică. Colegii și camarazii pot fi ei înșiși în situația de a nu-și conștientiza rezistența la schimbare. Obstacole în calea echilibrului între sexe pot apărea fără a se conștientiza reacțiile imediate sau cele de rezistență. Cu cât colegii de partid se cunosc de mai multă vreme, cu atât este mai probabil ca tipurile de interacțiuni privind echilibrul între sexe și rolurile lor să fie mai închistate. Schimbarea acestora poate fi dureroasă la nivelul persoanelor și poate fi văzută ca o distrugere a spiritului partidului și a solidarității¹.

5) *Sincronizarea*

În orice caz, trebuie precizat că nici o zonă a procesului decizional social din Europa nu a cunoscut un asemenea progres în încercarea de îmbunătățire a rolului femeilor în procesul decizional, ca sectorul politic. Este sectorul care a fost preocupat cel mai mult timp de această problemă. Creșterea atenției asupra reprezentării femeilor în politică datează în Europa de la începutul celui de-al Doilea Val de Feminism, când noi tipuri de organizații de femei au fost create în interiorul partidelor. Aceste grupuri și-au considerat propriul partid un adversar și au insistat pentru crearea unor regulamente interne care să îmbunătățească reprezentarea femeilor, incluzând acțiunile pozitive și schimbările în sistemele electorale. Noi constelații politice apărute din Mișcările Sociale Noi, ca cea a Partidelor Verzi, au determinat partidele tradiționale (ca urmare a succesului electoral) să înceapă să ia în considerație problema egalității între sexe.

6) *Finanțarea*

Datorită faptului că reprezentarea democratică este în mod frecvent un țel al politicii naționale, partidele politice au fost favoriții primitori ai fondurilor pentru a realiza proiecte privind egalitatea între sexe ca parte a finanțării partidelor politice în general în unele țări. De exemplu, Franța folosește subvenția statului ca o unealtă și solicită ca cel puțin 1/8 din fonduri să fie alocată pentru activitatea femeilor. Aceste partide, contrar altor organizații sociale, nu trebuie să se bazeze întotdeauna numai pe resursele proprii pentru dezvoltarea programelor privind egalitatea între sexe.

7) *Practici inteligente*

O altă trăsătură deosebită a partidelor politice este ușurința cu care pot avea acces la informațiile privind practicile inteligente din alte părți. Procesul în dezvoltare de integrare europeană a condus la un grad ridicat de “internaționalism” printre formațiile partidelor europene. Frațiunile parlamentare ale Uniunii Europene au avut un schimb de relații cu federațiile internaționale ale partidelor, astfel încât a existat o

¹ Cockburn, Cynthia. 1991. *În calea femeilor: rezistența bărbaților la egalitatea între sexe în organizații*. Basingstoke: Macmillan Education and Benokraitis, A. 1997. *Subtila egalitate între sexe. Practicile curente și perspectivele schimbării*. Londra: Sage oferă ilustrări vii ale formelor conștiente de rezistență la egalitatea între sexe.

continuă sincronizare a tacticilor și formulărilor între formațiile¹ de partide europene. Organizațiile de femei din cadrul acestor federații au profitat rapid de posibilitățile de a compara notițele și de a dezvolta strategii paralele pentru a înfrăți grupuri în încercarea de schimbare a structurii propriilor partide naționale. O trăsătură unică a acestui tip de activitate a fost tendința femeilor de a forma grupuri de legătură între partide, atât în cadrul organismelor reprezentative (Rețeaua comitetelor parlamentare privind șansele egale pentru femei și bărbați a statelor membre ale Uniunii Europene și a Parlamentului European (N.C.E.O.) creată în 1997) cât și în organismele internaționale (Uniunea Parlamentară Internațională, Consiliul Guvernelor Locale și Regionale). Aceasta conduce la o intensificare a activității în rețea și a schimbului de idei pozitive. Prin intermediul inițiativelor inter-partide se poate face presiune asupra partidelor individuale pentru a se “armoniza” cu “practica politică generală”. Un exemplu frumos asupra acestui mod de inter-fertilizare care poate apărea a fost traducerea unui mic manual de eficiență politică produs pe baza experienței norvegiene și suedeze de sociali democrați în Suedia și de ministrul catolic al egalității din Belgia (a se vedea mai jos: Cartea Puterii).

Această poziție privilegiată de acces la informații complete și rețele deja stabilite conduce la ideea că sectorul în sine are mai puțină nevoie de un manual general. Sugerează, de asemenea, că partidele politice pot oferi idei bune pentru alte sectoare care până acum nu și-au format rețele de schimburi reciproce.

3.1 Cazuri selectate

Având în vedere cei aproape 30 de ani de experiență de dezvoltare a strategiilor de succes pentru îmbunătățirea reprezentării politice, alegerea unui număr mic de cazuri deosebite este extraordinar de dificilă. Strategiile de îmbunătățire a poziției femeilor în partide includ:

- eforturi de recrutare direcționate,
- campanii de conștientizare direcționate către publicul extern,
- eforturi de conștientizare în interiorul partidului,
- construirea unor bănci de date mai bune privind potențialii deținători de posturi,
- instruirea activiștilor și activistelor politice privind problemele egalității între sexe și aptitudinile politice,
- obiective cantitative pentru progres (fie obiective dure: cotele electorale, fie blânde: obiective de intenție).

Câteodată actorii nu sunt partidele politice ci guvernele sau consorțiurile inter-partide ale grupurilor de femei care doresc să ridice gradul de conștiință al actorilor politici în interiorul partidelor și al marelui public.

¹ A se vedea, de exemplu, Hix, Simon și C.Lord. 1997. *Partidele politice în Uniunea Europeană*. Londra: Macmillan.

Aici, am luat în considerare două tipuri de activități. Întâi, activitatea grupurilor politice variat compuse care doresc să crească proporția femeilor alese în posturi publice prin intermediul unor eforturi originale de conștientizare și, în al doilea rând, activitatea partidelor individuale care se concentrează asupra mentalității lor interne. Totuși, numărul cazurilor tratate aici va fi un pic mai mare decât în alte părți ale broșurii.

1. Portugalia: Parlamentul parității

Femeile poartă pe umerii lor jumătate din cer. Ce ar fi dacă ele ar reprezenta jumătate din parlament?

Cum arată paritatea? Politicienii din toate partidele politice din Portugalia au ocupat locurile din parlament 50% cu bărbați și 50% cu femei pentru a oferi un exemplu fotogenic și plin de forță asupra felului cum poate arăta echilibrul între sexe. În 1994, aceasta a pus paritatea pe agenda de lucru. Ca urmare a Parlamentului parității noțiunea de “paritate democratică” a intrat în vocabularul liderilor politici de opinie din Portugalia. Parlamentul parității oferă un exemplu inteligent de utilizare a activității inter-partide prin punerea sub o presiune pozitivă a partidelor pentru a recunoaște proprii candidați femei ca parlamentari potențiali.

Constituția portugheză angajează statul în asigurarea egalității între sexe prin intermediul acțiunii, dar drumul către paritate este lung. A ilustra cum paritatea se asociază democrației a constituit una dintre misiunile Parlamentului parității. Inițiativa a fost luată de trei femei portugheze care erau membre ale Parlamentului European. 115 politicieni femei au invitat 115 colegi bărbați la sesiune. Toți membrii parlamentari de o zi aveau sau au avut funcții alese. În timpul sesiunii au dezbătut natura democrației, rolul femeilor în Portugalia, cetățenia și paritatea. Evenimentul a fost pe larg prezentat în presă. Impactul exemplului ca eveniment se pare că a depășit limitele zilei respective, așa că acest exemplu poate fi văzut ca o practică inteligentă. Cu relativ puține resurse¹ a fost realizat un impact foarte larg.

Pentru marele public, atractivitatea media a evenimentului a oferit un exemplu vizual despre ce înseamnă egalitatea între sexe. Diferitele partide politice erau constrânse să apară cu liste electorale echilibrate din punct de vedere al sexelor, pentru parlament. Aceasta a însemnat că aliații bărbați de la nivelele înalte au fost mobilizați pentru cauza echilibrului între sexe, chiar dacă numai pentru o zi, astfel încât marele public să poată vedea că această problemă nu este numai “problema femeilor” ci este o problemă a cetățenilor care doresc să îmbunătățească democrația în general.

Exemplul portughez poate fi posibil în majoritatea țărilor europene. Astăzi, există ilustrări despre cum poate fi paritatea parlamentară în lumea reală.

¹ Inițiativa a fost parțial finanțată de Comisia Europeană și co-finanțată ca parte a campaniei de conștientizare anterioară alegerilor parlamentare europene din 1993-94.

Parlamentele nordice și parlamentele regionale din Germania, Scoția și Țara Galilor¹ au ajuns la o reprezentare de aproape 50%. Cu schimbările constituționale din Franța și schimbările care urmează în Portugalia vor apărea și mai multe exemple. În cele 41 de state membre ale Consiliului Europei femeile dețin numai 16%² din totalitatea locurilor din parlament. Situația diferită mult de la țară la țară. În locurile în care reprezentarea femeilor este mai mică de 20% un parlament al parității ar putea fi o idee bună.

Sursa: *Experta portugheză a Consiliului Europei Isabel Romão. Persoană de contact pentru informații adiționale: Ana Coucello (acoucello@ip.pt).*

2. Islanda: partide care lucrează împreună: 5 ani de campanie de conștientizare a mai multor partide 1997-2002

Atunci când primul ministru, bărbat, devine un băiat care poartă afișe și care aclamă cu un umor considerabil că femeile pot aborda sub alte unghiuri problemele și că politicienii ar trebui să se pună ei înșiși în “locul femeilor”, se obține o campanie diferită de conștientizare. O parte importantă a succesului oricărei mișcări sociale implică recrutarea aliaților. Unul dintre elementele distincte ale activității politice a femeilor a fost utilizarea umorului pentru a capta atenția și a depăși bariere. Campania din Islanda strălucește prin câteva calități: este plină de umor, implică bărbați și femei cu funcții politice din diverse partide și este parte a unei strategii de schimbare a mentalității.

Campaniile de conștientizare reprezintă o strategie cu una dintre cele mai lungi istorii și a fost utilizată în toate sectoarele procesului decizional. Multe țări au experiență în organizarea campaniilor de conștientizare orientate fie spre interiorul organizațiilor de partid, fie spre marele public. Acestea pot fi sponsorizate de autoritățile publice, coalițiile de femei, organizații și coaliții de partide. Există nenumărate exemple iar rolul campaniilor care încurajează votanții să aleagă echilibrul între sexe pare să fie important³.

În Islanda, campania a fost inițiată de către Althingi (Parlament) care a împuternicit guvernul să numească un comitet care să includă variate partide politice, Oficiul pentru Egalitatea între Sexe și Asociația pentru Drepturile Femeilor. Astfel, inițiativa a inclus diferite sectoare, fiind prezentată în acest manual. Important este că aceasta a fost concepută ca un efort pe termen lung și bine finanțată de guvern cu 5 milioane ISK în primul ei an (1998). Ea a implicat toate organizațiile politice într-o campanie de publicitate și a stimulat grupurile de femei din diverse partide politice să colaboreze și să coopereze.

¹ Dorința de creare a parlamentului scoțian a fost foarte mare, având în vedere că activistele dintr-o gamă largă de organizații au luptat puternic pentru constituirea noului parlament care să aibe la bază paritatea. A se vedea Alice Brown, 1998. “Adâncind democrația: femeile și parlamentul scoțian – Studii Regionale și Federale 8.

² Începând cu martie 2000 (Consiliul Europei 2000:81).

³ Norvegia a observat că în anii în care nu a existat o campanie “Votați femeile”, votarea femeilor a dat înapoi, iar rezultate similare au fost observate în evaluările experienței belgiene (Carton 1998).

În mod special, proiectul a fost conceput spre a mobiliza autoritățile de la nivel înalt din spatele acțiunilor pentru a spori participarea femeilor în politică, ca parte a intereselor națiunii. Atât bărbații cât și femeile sunt descriși în anunțuri, provocând stereotipuri cu zâmbetul pe buze și indicând faptul că membrii marcantă ai societății nu găsesc distractive subiectele legate de egalitatea între sexe. O problemă în calea realizării echilibrului între sexe, este faptul că acesta este încă perceput ca o problemă a femeilor. Creșterea gradului de conștientizare a publicului asupra faptului că echilibrul între sexe este important pentru ambele sexe, necesită aliați masculini puternici. Campania din Islanda face bărbații vizibili. În timp ce în publicitate sexul este încă instrumentul cel mai puternic pentru atragerea atenției marelui public, umorul vine imediat pe locul doi, iar unele dintre cele mai bune exemple de campanii de conștientizare direcționate spre a convinge bărbații și femeile că echilibrul între sexe în politică este important, le utilizează intens pe amândouă. Campaniile de publicitate din Islanda fac parte dintr-un set mai larg de strategii, incluzând cursuri de instruire, o rețea educațională și de comunicații și întâlniri publice. Această idee de utilizare a umorului și de mobilizare a sprijinului mai multor partide și a ambelor sexe de la cel mai înalt nivel al națiunii poate fi preluată de multe alte țări cu resurse mai puține. Islandezii simt că deja au avut ceva succes, având în vedere că procentul de femei din parlamentul islandez Althingi a crescut de la 25% în 1995 la 35% după ce campania a avut loc timp de un an. Acum ei țintesc spre alegerile locale din 2002.

Sursa: *Documentul din arhivele Consiliului Europei "O participare mai mare a femeilor în politică și interviuri prin telefon/e-mail. Manager de proiect Una Maria Óskarsdóttir, Oficiul pentru Egalitatea între Sexe, Pósthússtraeti 13 101 Reykjavik Iceland, telefon: +354 552 7420, Fax: +354 562 7424 unamaria@jafnretti.is sau jafnretti@jafnretti.is*

3. Femeile independente: Inițiativele partidelor de femei ca tactică a șocului: Partidul Femeilor Lituaniene și Stödstrumpor-ul suedez

Atragerea atenției publicului se poate face, de asemenea, și prin mijloace mai dramatice. Numai partidele femeilor au o istorie distinctă de-a lungul Europei. Unul dintre cele mai faimoase este Partidul Islandic din perioada 1975-1982 care a condus la alegerea uneia dintre primele femei în postul de prim ministru într-o democrație dezvoltată, dar partide locale ale femeilor au fost create în multe țări europene. Acestea au avertizat partidele politice tradiționale că există un vot substanțial referitor la egalitatea sexelor care poate fura din propria lor bază electorală. În timp ce partidele femeilor există, de cele mai multe ori, în condiții precare, ele reprezintă semnale de alarmă puternice care au fost folosite cu un succes semnificativ. Unul dintre cazurile cele mai cunoscute este mișcarea suedeză "Support Stocking"¹ din 1994. Un număr de femei foarte cunoscute (de cele mai multe ori de vârstă mijlocie, de aici denumirea dată în glumă "Support Stocking") au început să-și organizeze propriul partid politic. Amenințarea unui partid numai al femeilor, plin de candidați atractivi din punct de vedere electoral, a șocat partidele consacrate atât de profund încât s-au deplasat pentru a face comentarii adevărate în cadrul campaniei. Unul dintre cele mai importante a fost promisiunea: dacă vor fi aleși vor echilibra din punct de vedere al sexelor cabinetul guvernamental. Partidul Social Democrat care a câștigat a urmărit acest deziderat.

¹ Documentat de Agneta Stark 1997. "Stödstrumpor" în Ann Oakley și Juliet Mitchell (eds.) *Cui îi este teamă de feminism*, Londra: Penguin.

Astăzi, partidele femeilor au devenit o tehnică de șoc importantă în Europa de Est. În anii '90, după ce în mai multe politici noi ale Europei de Est a devenit vizibil că reprezentarea femeilor a suferit un declin dramatic, femeile au luat inițiativa în numele tuturor consiliilor și partidelor de femei. Astfel, în 1995, 13 organizații de femei au format Partidul Femeilor Lituaniene, condus de fosta femeie prim ministru Kazimiera Prunskienė. La fel ca în cazul suedez, partidul a devenit repede foarte popular și a contribuit în mod sigur la schimbarea atitudinii publice. Ei au arătat că femeile nu au nevoie de favorurile cotei electorale din trecutul comunist pentru a deveni actori politici independenți. Aceasta este o lecție importantă în contextul de tranziție din Europa de Est, unde cetățenii sunt suspicioși față de identitățile de grup și de eticheta "feminism". Deși partidul a ales un singur membru și nu a obținut cei 5% necesari pragului de reprezentare, acesta s-a situat pe poziția a șaptea din 24 de partide în alegerile din 1996 pentru parlament.

Se poate argumenta că ridicarea numărului de reprezentanți feminini de la 7% la 18% în alegerile din 1996 a reprezentat parțial rezultatul vizibilității Partidului Femeilor Lituaniene și a contribuit la înființarea unui grup de femei în parlament aparținând mai multor partide. Partidul însuși a evoluat sub un nume nou și statuează echilibrul între sexe printre reprezentanții săi, iar în prezent caută activ aliați din partidele mai tradiționale pentru platforma privind oportunitățile egale.

Sursa: *Rezumat la Femeile și democrația în zorii noului mileniu Reykjavik 8-10 octombrie 1999, prof. Kazimiera Prunskienė, Biroul partidului (Fax Seimo 370-2-261138)*

4. Schimbul de idei bune între partide – materialul de instruire: Cartea Puterii (social democrației suedezi)

'...a avut o primire într-adevăr pozitivă. Multe femei s-au recunoscut în cadrul problemelor care erau prezentate acolo' (Socialdemokratiska kvinnoförbundet interview)

Când omul de științe sociale, norvegianul Berit Ås a schițat pentru prima oară cele cinci tehnici care au făcut ca femeile care munceau în grupuri mixte să se simtă lipsite de putere, mulți au fost neîncrezători. Introspecțiile amuzante în dinamica egalității între sexe a organizațiilor au devenit o armă subterană larg răspândită. Transformarea din cetățean obișnuit în politician nu este ușoară. Din punct de vedere al echilibrului între sexe cele mai multe dintre partidele mari au programe neutre de instruire, conștientizare, tehnici și legi de negociere, ca parte a procesului de socializare pentru noii politicieni. Grupurile de femei din partide au alcătuit materiale adiționale pentru a ajuta la rezolvarea problemelor specifice cu care candidatele se confruntă¹. Instruirea în scopul de a se recunoaște când egalitatea între sexe intervine și confundă eficiența politică, reprezintă o strategie importantă care ajută la

¹ În majoritatea țărilor Europei de Nord partidele politice au dezvoltat programe de instruire pentru candidatele lor. În Belgia, de exemplu, programele Partidului Socialist, Partidului Popular Catolic și Constelația Verde (Ecolo/Agalev) dețin toate accentele lor specifice, ghiduri de instruire inteligent ilustrate și puncte de vedere interesante. Organizatorii pot profita din contactarea diverselor partide din propriile țări și a altora pentru a afla inițiativele din domeniul egalității șanselor și noile idei de instruire, chiar și pregătite de opoziție.

consolidarea politicienilor. Înainte de alegerile¹ din 1994, femeile social-democrate suedeze au preluat arma secretă norvegiană și au inclus-o în pachetul lor de instruire. Celelalte femei au fost încântate de idee și au vrut să o împărtășească prietenilor lor. Broșura care s-a dezvoltat pe baza ultimelor idei a fost numită Cartea Puterii – un succint ghid despre cum se obține puterea personală reală. Ea subliniază pașii individuali sau colectivi pe care femeile îi pot face pentru a aduce mai multe femei în organismele de luare a deciziilor și ridică nivelul de conștientizare a dinamicii echilibrului între sexe, astfel încât femeile să devină mai eficiente odată ce ajung acolo. În cadrul broșurii se observă că, “există nenumărate capcane în drumul spre puterea echitabilă pentru femei. Acest manual identifică obstacolele și oferă un ghid despre cum se pot evita sau elimina acestea”. El subliniază că politica nu înseamnă doar să fii candidat. Există necesități ca echilibrul între sexe să existe în culise dacă un partid dorește să fie credibil pentru femeile care votează. El oferă metode concrete despre cum se pot schimba lucrurile.

Această mică broșură a devenit un best-seller subteran. O parte importantă a acestui exemplu de practică “inteligentă” o reprezintă faptul că femeile suedeze nu și-au tratat cu timiditate descoperirile. Ele au găsit resurse pentru a le împărtăși și altora prin traducerea lor în engleză. Apoi, alte grupuri de femei au tradus-o în franceză, sârbă, croată și alte limbi slave, chiar și în chineză. Exemplul Manualului Puterii din Australia (Kirner și Raynor, 1999), scris de politicieni, a fost important pentru impulsivitatea ideii de răspândire a cunoștințelor. Ceea ce este într-adevăr interesant la această inițiativă este că ideile depășesc cu ușurință granițele partidelor, putând fi folosite de o largă varietate de organizații politice ale femeilor. În Europa, partidele politice încearcă să-și instruiască politicienii, iar schimbul materialelor bune de instruire în scopul unei acțiuni comune pentru a face ca echilibrul între sexe să devină o realitate, reprezintă o metodă de a conferi putere chiar și unor grupuri mai mari de cetățeni.

(Sursa: Broșura puterii S-Kvinnor Sveavägen 68 O.O. Box 70458 S 107 26 Stockholm. Interviu cu Estrid Landmark 08 7002748. O casetă video care prezintă tema este disponibilă la Consiliul Egalității din municipalitatea Vaxsjö, Suedia).

5. Regatul Unit: Ținta 50:50 – Este nevoie de numerar, încredere și o anumită mentalitate pentru a merge înainte în politică! (Liberal-Democrații)

Ce ține femeile departe de politică? Multe partide dispun de analize interne privind acest fenomen. Din ce în ce mai mult, partidele încearcă să atragă candidate noi. Exemplul liberal-democrațiilor demonstrează o combinație de analize conținând măsuri politice de atragere a candidatelor și de susținere a lor pentru ca acestea să reușească. Atractivul slogan: Numerar, încredere, mentalitate, face ca aceasta să devină o campanie deosebit de interesantă. El se referă la cele trei blocaje majore cu care se confruntă în politică noii veniți. La sfârșitul anilor '90, câteva idei au fost puse laolaltă în Secțiunea de Femei a Partidului Liberal-Democratic pentru a netezi drumul femeilor în politică. În sistemul electoral al Regatului Unit, micile partide, cum ar fi liberal-democrații, se confruntă cu bătălii dificile. Având în vedere că

¹ Aceste alegeri au avut ca temă pentru femeile social-democrate suedeze ‘Orice alt dans este pentru femei’ (*Varannan damernas*) ca reacție la șah-mat-ul electoral experimentat de femei în 1990. Femeile au reușit să acționeze pentru a determina reale schimbări majore. Titlul s-a referit la o investigație națională din 1987 (SOU) care a rejectat cotele electorale ca metodă în favoarea măsurilor voluntare.

numai 3 din cei 46 de membri liberal-democrați din parlament sunt femei, această campanie recentă apare ca o inițiativă necesară și arată că și în situații negative inspirația poate apărea.

- *Numerar*. Împrumutând din Statele Unite ideea Fondului Trustului Numerar Mamă construit prin donații pentru a ajuta candidatele să poată ajunge la nivelul conturilor personale exorbitante ale alegerilor, liberal-democrații au înființat Fondul Trustului Seear Nancy în 1997 pentru a susține cheltuielile suplimentare. Acesta s-a referit la problema resurselor monetare inegale pentru candidații femei și bărbați. Fondul a fost înființat pentru a susține plata campaniilor, cheltuielilor de călătorie, îngrijirea bătrânilor și copiilor, care sunt legate deseori de problematica echilibrului între sexe.
- Inițiativele privind *încrederea* includ un program de umbrire a membrilor parlamentului în timpul activității pentru ca aspectele reale ale mentalității politice și solicitările pe care acesta le face să poată fi analizate în mod realist. El include, de asemenea, o instruire specifică a femeilor privind discursurile la întâlnirile publice, interviurile de selectare, întrebările ostile și dezbaterile.
- *Mentalitatea* este deseori citată ca cel mai mare obstacol în politică, având în vedere și faptul că este invizibilă. Aici, campania 50:50 a acționat în vederea sensibilizării celei mai mari părți a partidului local pentru a influența procedurile de selecție și a încurajat construirea bazelor de date privind aptitudinile în vederea recrutării purtătoarelor de cuvânt și a candidaților.

Sursa: Analiza Acțiunii Pozitive a Consiliului Europei 1998 (Femeile liberal-democrate și Jackie Ballard, membru liberal-democrat în parlament) plus interviu telefonic 0044-20 7227-1208 (L. Ravenscroft, administrația liberal-democrată).

Lecturi adiționale

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

Gaspard, Francoise, ed. 1997. *Femeile în procesul luării deciziilor în Franța și în Europa*. 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.

Uniunea Inter-parlamentară 1997. *Bărbați și Femei în Politică. Democrația încă în realizare. Un studiu comparativ mondial*; Seria Rapoarte și Documente, Geneva, Uniunea Inter-parlamentară.

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

Uniunea Inter-parlamentară. 1998. *Femeile în parlamentele naționale. Situația în 25 ianuarie 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.

Uniunea Inter-parlamentară 1999. *Participarea femeilor la viața politică: o analiză a dezbaterilor în parlamentele naționale, partidele politice, guverne și Uniunea inter-parlamentară, la cinci ani după a patra Conferință Mondială a Femeilor*. Geneva, Uniunea Inter-parlamentară: No. 35.

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

Karam, Azza, ed. 1998. *Femeile în parlament: în spatele numerelor*. Stockholm. Institutul Internațional pentru Democrație și Asistență Electorală.

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

Kirner, Joan și Moira Raynor. 1999. *Manualul Puterii pentru Femei: obține-l, păstrează-l, utilizează-l* 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.

Leijenaar, M. 1997. *Cum să se creeze echilibrul între sexe în cadrul procesului decizional politic. Un ghid de implementare a politicilor pentru intensificarea participării femeilor la procesul decizional politic*. Bruxelles: Comisia Europeană.

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.

Lovenduski, J. și Susan Stephenson. 1999. *Femeile în procesul decizional: Raport asupra cercetării existente în Uniunea Europeană*. Bruxelles, Directoratul General pentru Locurile de Muncă, Relații Industriale și Afaceri Sociale V/D.5 al Comisiei Europene.

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

Programul de Dezvoltare al Națiunilor Unite. 2000. *Participarea politică a femeilor și buna guvernare: provocările secolului 21*. New York: Programul de Dezvoltare al Națiunilor Unite.

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

Waring, Marilyn, Gaye Greenwood, și Christine Pintat. 2000. *Politica: Introspecții feminine*. Geneva: Uniunea Inter-parlamentară.

III. Procesul decizional în administrația publică și în guvern – Este schimbarea doar o chestiune de voință politică?

La prima vedere s-ar putea crede că echilibrul între femei și bărbați este cel mai ușor de realizat în sectorul public. La urma urmelor, administrațiile publice sunt conduse prin decizii politice și trebuie să răspundă și altor considerații în afara celor ale pieței atunci când este vorba de politicile de angajare.¹ Corectitudinea, echitatea și democrația sunt importante în alegerea personalului. Dar într-adevăr, faptul că problemele legate de personal ale birocrațiilor publice sunt administrate de mai multe persoane decât cere piața, poate să fi făcut schimbarea acestui sector mai înceată decât ne-am fi așteptat.

De fapt, tocmai lumea birocrației publice și așa-zisele norme neutre de egalitate între femei și bărbați au inspirat unele dintre primele studii de egalitate între sexe în cadrul organizațiilor.² Sociologii au căutat punctele slabe ale ideii conform căreia sectorul public este un loc unde se aplică principiul egalității între sexe în ceea ce privește angajații.³ Ei au remarcat că birocrațul ideal tipic era întotdeauna un angajat cu normă întreagă, cu un angajament total față de locul de muncă și fără pauze în carieră. Standardele și examenele utilizate pentru a alege înalții funcționari nu sunt în nici un caz neutre din punct de vedere al mentalității sau al egalității între sexe. A mai fost atunci vreun mister asupra faptului că pozițiile superioare din ministerele și administrațiile europene au fost acordate în principal bărbaților, în vreme ce pozițiile inferioare au fost ocupate de secretare și fete de protocol? Sectorul a inspirat rapid un studiu comparativ (Wurster 1990) care a evidențiat o tendință europeană de mare segregare verticală, cu femei puține în funcțiile de conducere și multe la nivelul de jos.

Administrația publică, care reprezintă fațada statului, a devenit importantă pentru cei care doresc să existe o reprezentare mai echilibrată a sexelor în procesul decizional. Datorită vizibilității acesteia, puterii și importanței simbolice pe care le are ca oglindă a valorilor unei organizări politice, un număr mare de activiști, din interiorul și exteriorul statului au acționat pentru a îmbunătăți reprezentarea bărbaților

¹ Parsons, Wayne, 1995. *Politica publică*. Aldershot, New Hampshire: Edward Elgar și Colebatch, Hal și Peter Larmour. 1993. *Piața, birocrația și comunitatea: Ghidul studentului în organizare*. Londra: Pluto Press oferă introspecții excelente ale limitelor schimbării în cadrul instituțiilor publice și birocrației.

² Morgan, Nicole 1988. *Jocul egalității: Femeile în serviciul public federal (1908-1987)*. Ottawa: Consiliul Consultativ Canadian privind Statutul Femeii sau Wurster, Barbara. 1990. *Femeile în serviciul public la nivel înalt: Dezvoltarea carierei: o strategie pentru optimizarea resurselor umane*. Maastricht: Institutul European al Administrației Publice, Maastricht și Castello-Branco, Maria Jose. 1987. *Femeile la nivelurile înalte ale serviciului public. O privire europeană de ansamblu*. Maastricht: Institutul European al Administrației Publice.

³ Witz, Ann și Michael Savage. 1992. *Echilibrul între femei și bărbați în organizații*. În *Echilibrul între femei și bărbați și birocrație*, editată de M. Savage și A. Witz. Oxford: Basil Blackwell și Stivers, Camilla. 1993. *Imagini ale egalității între sexe în legitimitatea administrației publice și în statul administrativ*. Newbury Park: Sage sau Staudt, Kathleen 1990. "Politica egalității între sexe în birocrație: probleme teoretice din perspectivă comparativă". În Kathleen Staudt (ed.) *Femei. Politică și dezvoltare internațională. Mlaștina birocrației*. Philadelphia: Temple University Press.

și a femeilor pe diversele niveluri de responsabilitate. Obiectivele erau duble: pe de o parte se urmărea componența organismelor de reglementare numite în sectorul public și pe de altă parte componența funcțiilor publice de nivel înalt din serviciul public.

Deoarece statul poate fi reglementat de către public, nu este de mirare că legislația a fost un element cheie pentru realizarea unor schimbări rapide, în special în componența organismelor publice. Încă de la începutul anilor '80 când Legea norvegiană pentru egalitatea între sexe a necesitat un echilibru minim de 40% / 60% între sexe în comitetele consultative de la nivel local, un număr din ce în ce mai mare de guverne au utilizat reforma legislativă pentru a se apropia de o reprezentare aproape egală sau chiar de paritate în sectorul public. Majoritatea democrațiilor nord-europene au adoptat anumite tipuri de directive sau reglementări puternice privind componența organismelor¹ guvernamentale, pe o scară de la o treime la cincizeci la sută.

În mod ciudat, totuși, impunerea unui echilibru între sexe în cadrul personalului de stat s-a dovedit a fi o sarcină mult mai dificilă². Contextual, mai multe lucruri sunt importante în ceea ce privește administrația de stat ca loc de concertare a eforturilor în domeniul egalității între sexe.

3.1 Contextele procesului decizional public

1) Cunoștințe despre rolul femeii.

Simplicitatea relativă a adunării datelor despre starea reală de fapt a reprezentării femeilor și bărbaților la diferite niveluri este un aspect pozitiv. Administrațiile publice sunt "publice". Un număr din ce în ce mai mare de cetățeni cer transparență. În vreme ce multe administrații publice aveau sisteme de administrare a personalului destul de învechite în anii '70 și '80, și de multe ori statisticile pe sexe lipseau, acestea răspundeau mai rapid cererilor de dezvăluire a acestor informații decât sectorul privat. Organismele naționale și internaționale cereau rapoarturi integrale, periodice privind situația angajaților. De exemplu, Organizația Națiunilor Unite cere tuturor națiunilor membre să raporteze periodic statistici privind egalitatea între sexe pentru majoritatea funcțiilor de decizie.

2) Necesitatea de a răspunde directivelor politice.

Un sistem birocratic poate evita direcția politică pe termen scurt, dar o conducere hotărâtă, susținută de cereri legislative forțează treptat schimbarea în moduri mult mai dramatice decât ce pot realiza asociațiile voluntare precum partidele politice. Influențele care au impulsionat realizarea egalității între sexe în administrația publică au venit atât de la cetățeni cât și de la mișcările feministe organizate. Acestea au fost foarte critice cu privire la inechilibrul reprezentării sexelor în administrațiile

¹ Leijenaar menționează că trebuie adăugate Danemarca, Finlanda, Suedia, Olanda și Germania, Belgia și Franța, Norvegia și chiar Uniunea Europeană (Leijenaar 1997: 46). Aceste informații pot fi actualizate folosind unul dintre rapoartele Consiliului Europei și/sau cele de la Beijing.

² Uniunea Europeană sub președinție finlandeză recomandă să fie raportate statisticile periodice privind proporția celor mai înalți funcționari publici de sex feminin în statele membre și în instituțiile europene, distribuirea funcționarilor publici de sex feminin în diferite domenii și proporția femeilor în curțile superioare ale magistraturii (Consiliul Europei 2000: 77 bazat pe raportul președinției finlandeze 10-1999).

puternice¹. Cererile provin, de asemenea, și de la numeroasele procese de armonizare din administrațiile publice europene ca urmare a integrării europene și de la o și mai mare profesionalizare administrativă (școli de pregătire europeană, mișcarea de management public etc.), care au pus accentul pe schimbarea administrației de personal în Managementul Resurselor Umane. MRU necesită o abordare mai integrată față de calitățile angajaților și urmărește adesea probleme legate de diversitate și echilibru în grupurile de angajați și conducerea acestora.

3) *Poveștile de succes.*

Succesul relativ mare al modificării balanței administrative într-un număr de țări cu tradiții administrative diferite arată deschiderea administrației publice față de puternica voință politică (Canada, SUA și alte țări scandinave). Acest lucru face posibilă convingerea funcționarilor publici că schimbarea e într-adevăr posibilă și poate fi parte a eforturilor de ameliorare a calității conducerii publice.

4) *Varietatea în sectorul public.*

Guvernul și administrația publică acoperă o gamă extraordinar de largă de activități. Sectorul public include paznicii muzeelor, inspectorii alimentari, producătorii TV, cadrele didactice și constructorii de poduri. Tipurile de organizații sunt foarte variate, de la birourile executive în capitolul național, inclusiv cabinetele miniștrilor, până la administrația locală a unui centru de sănătate comunitar. În multe țări, toate aceste diferite tipuri de funcții aveau reguli uniforme de recrutare și promovare și standarde salariale, în cea mai mare parte a secolului XX. Astăzi, reforma de conducere a sistemului public a încurajat mai multe abordări personalizate ale personalului. În funcție de reguli și sarcini, e nevoie de diferite proiecte pentru realizarea echilibrului între sexe.

5) *Obstacole: reguli și rarități.*

Anumite tipuri de obstacole sunt în mod deosebit caracteristice acestui sector. În primul rând, faptul că sistemele birocratice sunt conduse de legi și reglementări oferă atât avantaje cât și dezavantaje. Acordurile referitoare la schemele de clasificare a funcțiilor sau la politicile de promovare și procedurile de recrutare sunt inflexibile în multe țări. Este nevoie de o reală revoluție a administrației publice pentru a se permite practici mai moderne de administrare a personalului. Gradul de libertate în angajarea în funcții superioare de conducere, domeniu în care e nevoie de cele mai multe schimbări, este diferit în fiecare țară și este rareori la fel de mare ca în sectorul privat. Acest lucru este un avantaj pentru cei care doresc să modifice demografia, dat fiind că nu se supune nici unor reguli și nici unui obstacol atunci când deciziile trecutului continuă să bântuie prezentul. Percepția populară a birocrățiilor ca lente și stabile și împovărate cu tone de plictiseală birocratică² are un graunte de adevăr în ea. Un obstacol caracteristic, specific acestui sector este cererea de educație tehnică specifică, domeniu în care femeile sunt mai puțin reprezentate. Deși este mai probabil

¹ A se vedea, de exemplu, opoziția dintre sexe față de procesul de integrare europeană din Scandinavia: Borchorst, Annette sau Bertorne, Chiara. 1998. "Construirea unei perspective feminine asupra Uniunii Europene: Dezbateră daneză". NORA (Jurnalul nordic de studii privind femeile) 6:108-121.

² Nefăcând nimic, birocrățiile publice scapă de capcanele celor capricioși, dar uneori viața trece pe lângă ele precum criza eficienței conducerii în ultimii ani.

ca femeile inginer să lucreze mai degrabă în sectorul public decât în cel privat, spre deosebire de bărbați, există o lipsă generală de personal tehnic specializat. Șansele ca potențialele candidate femei să echilibreze reprezentarea sexelor pot fi reduse.

6) *Coordonarea preocupării de reprezentare a femeilor.*

Cum s-a menționat mai sus, acest sector a fost de multă vreme o țintă unde era necesară schimbarea. În vreme ce scopul continuă să fie o reprezentare mai echilibrată a sexelor în funcțiile înalte din administrație, modul în care se vorbește despre acest lucru și posibilele strategii au evoluat de când situația s-a îmbunătățit. Tehnicile care erau noi acum cincisprezece ani când a apărut pentru prima dată problema egalității între sexe sunt atât de cunoscute încât sunt respinse numai pe motiv că par învechite. “Am încercat asta și nu a mers”. Proiectele inteligente care au ca scop modificarea reprezentării femeilor în funcțiile superioare de conducere din administrația publică uneori învață doar să vorbească într-o nouă limbă despre “acțiuni pozitive”. Conceptul de “echilibru” este o abordare la fel de nouă precum folosirea noțiunii de “cifre țintă” în contextul unui potențial cartel sau precum cuvântul cod “diversitate” preluat din literatura americană de management. (A se vedea mai jos: exemplele olandeze și belgiene care îmbracă în forme noi vechia egalitate între sexe, urmăresc să obțină sprijin birocratic). Prezența femeilor în procesul decizional, așa-zisele democrate, poate să fi avut o mare influență asupra lansării inițiativelor interne de organizare corespunzătoare. Poate mai mult decât oriunde, factorul critic de succes este o alianță fermă cu deținători ai puterii atât din cadrul administrației cât și din cadrul structurii politice.

3.2 *Cazuri selectate*

Dată fiind varietatea de angajați și factori de decizie din sectorul public, am încercat să alegem între diferitele niveluri ale administrației și sectoarelor. Suntem foarte conștienți de cât de deficientă este reprezentarea bogăției acestui sector. Deoarece este important să recunoaștem rolul statului în îndeplinirea angajamentelor internaționale, am ales câteva exemple care ne arată ce influență poate avea guvernul în ridicarea nivelului de conștientizare generală a importanței echilibrului între sexe în toate domeniile procesului decizional.

1. **Suedia: Învățând să lucrăm împreună pentru a eficientiza procesul decizional – Seminarii pentru persoane-cheie din societatea suedeză¹**

“Astăzi, când lucrăm pentru egalitatea între sexe, apare adesea problema că oamenii din funcții superioare nu practică întotdeauna ceea ce propovăduiesc. Acest proiect se poate realiza în orice țară! Chiar dacă, desigur, trebuie făcute pregătiri și găsită voința politică printre cei mai înalți oficiali....Îi văd pe aceștia ca pe un grup țintă foarte important deoarece ei sunt responsabilii supremi”. (Birgitta Hedman, administrator suedez, Statistics Sweden)”

Chiar atunci când echilibrul între sexe este aproape realizat, o țară nu poate culege roadele dorite. De multe ori factorii de decizie de la nivel înalt au fost

¹ Toate relatările se bazează pe un interviu telefonic cu Birgitta Hedman și corespondența cu Agneta Stark, Octombrie 2000.

obișnuiți să lucreze într-un mediu de segregare a sexelor. A lucra împreună cu colegi diverși poate să transforme guvernarea într-o provocare bazată pe etnie sau sex. Câteva proiecte din Suedia au modalități extrem de originale de a ajuta la rezolvarea anumitor probleme ale echilibrului între sexe în activitatea zilnică.

De mult timp egalitatea între femei și bărbați a fost un obiectiv al politicii publice suedeze. Totuși, pentru ca un astfel de obiectiv să devină realitate, conducătorii societății trebuie să își asume responsabilitatea realizărilor lui. Această convingere a făcut ca la inițiativa fostului vice-premier și ministru al egalității din Suedia, Mona Sahlin, să se lanseze seminarii speciale privind diversitatea de sexe pentru înalții oficiali. Primul seminar de trei ore a avut loc în 1996 și au participat primul ministru, cabinetului, secretari de stat, consilieri politici și alți înalți oficiali. Mai târziu, seminarii similare au avut loc pentru conducători regionali, directori generali, arhiepiscopi și decani universitari. Până în 1998, aproape toți oficialii cheie ai societății luaseră parte la aceste seminarii.

Două femei, Birgitta Hedman, directorul Departamentului pentru egalitatea între femei și bărbați la Statistic Sweden și Agneta Stark, profesor în economie și egalitatea șanselor, au răspuns de aceste seminarii. Ele au discutat politicile de egalitate a șanselor ale Suediei și problemele care apăreau în diferite domenii ale politicii. Punctul de plecare a fost un mare număr de materiale statistice din care s-au făcut alegeri relevante cu fiecare ocazie. Conținutul a fost ajustat în funcție de aria de activitate a fiecărui grup. Toți participanții au primit o cărțică cu titlul “Femeile și bărbații în Suedia: fapte și cifre”¹. În plus, dna. Hedman și dna. Stark i-au întrebat pe participanți ce făceau ei înșiși pentru a rezolva problemele de egalitate a sexelor. Astfel era inițiată o dezbatere interactivă, responsabilitatea de a lua măsuri rămânând totuși în mâinile participanților.

Conform Birgittei Hedman, participanții au văzut în general această idee într-o lumină foarte pozitivă. Mai mulți conducători regionali și directori generali le-au cerut să revină pentru a mai organiza seminarii și pentru funcționarii de pe trepte inferioare. Acest proiect a fost unic întrucât a fost inițiat și sprijinit la cel mai înalt nivel politic. Datorită sprijinului activ din partea primului ministru Ingvar Carlsson, a fost dificil ca alți oficiali să nu participe. Dna. Hedman spune în continuare că “discutând aceste probleme a devenit mai clar pentru toată lumea că acestea sunt chestiuni importante la care Suedia trebuie să lucreze”.

Sursă: *Pentru mai multe informații contactați-o pe Birgitta Hedman: Statistics Sweden, Tel: +46-8-506.943.*

2) Suedia: Uniunile orașelor și regiunilor: Proiectele Jam-Kom și inițiativele de conducere ale Uniunii consiliilor județene din Suedia (Landstingförbundet)

În multe țări, rolul ligilor municipalităților și regiunilor poate fi crucial în stimularea proiectelor de ameliorare a echilibrului între sexe în funcțiile de

¹ Această carte este publicată într-o nouă ediție în fiecare an. Titlul în suedeză este: “Pa tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2000”, (Orebro: SCB, 2000). Cartea este disponibilă și în versiunea în limba engleză: “Women and Men in Sweden: Facts and Figures 2000”, (Orebro: SCB, 2000).

conducere. Țările nordice sunt bogate în practici interesante lansate de multe tipuri de actori, incluzând echipe ale autorităților locale, autoritățile locale în cooperare cu parteneri internaționali și anumite tipuri de locuri de muncă administrate public, precum spitalele. În acest sens este poate deosebit de interesantă munca depusă de autoritățile locale și regionale din Suedia. Acestea au stimulat un mare număr de proiecte în cadrul programului de șanse egale, accentuând în mod deosebit problema democrației în cadrul conducerii locale și regionale. La nivel local o idee deosebit de originală, și totuși cu un cost scăzut, care poate fi utilizată oriunde, a fost proiectul JAM-KOM (Femei și bărbați lucrând împreună)¹. Acesta a fost sponsorizat de un proiect mai mare privind "Egalitatea în orașe" împreună cu Fondul pentru mediul de lucru. În nordul Suediei un număr de municipalități au organizat sesiuni fictive de lucru pentru a îi pregăti pe bărbați și femei să devină mai conștienți de faptul că urmau să lucreze într-o societate bazată pe egalitatea între femei și bărbați. Directorii femei și bărbați erau îndrumați în încercarea lor de a reflecta asupra implicațiilor care ar exista dacă ar fi o persoană de sex opus: Bărbații și femeile au încercat să joace rolul 'celuilalt' în sensul politicii pe care o concepeau. De asemenea, au jucat rolul sexului opus și în interacțiunile existente în întruniri, după sesiunile de pregătire. Acest proiect de deschidere a minții este un exemplu pentru modul în care egalitatea între sexe poate fi sprijinită în practică de inițiative dese la nivel local, orientate spre factorii de decizie.

Uniunea consiliilor județene din Suedia are un angajament pe termen lung în problematica egalității între sexe. În cadrul temei 'democrație' activitatea sa include proiecte precum încurajarea tinerilor femei politiciene pentru a avea o carieră lungă în domeniu și ajutarea acestora pentru a trece peste greutățile care apar odată cu implicarea în viața politică locală, precum și analizarea problemelor egalității între sexe care pot fi ridicate de angajatori și sindicate. Un interes deosebit pentru tema noastră îl reprezintă proiectul care vizează activitatea din consiliile de administrație și comisiile consultative în care cele două sexe sunt reprezentate în mod egal.

Anumite țări membre ale Consiliului Europei tind să ceară o reprezentare egală a sexelor în consiliile de administrație. Legea cere acest lucru în Norvegia și Finlanda. Suedia se concentrează asupra chestiunilor practice de lucru în echipă în consiliile de administrație în care ambele sexe sunt reprezentate în mod egal. Inițiativa a fost extrem de practică și a avut ca rezultat o carte de metode și o casetă video de tehnici de pregătire pentru a facilita lucrul în locurile de muncă mixte. Acestea pot fi utilizate în întreaga Suedie.

O altă trăsătură utilă a inițiativelor Consiliului Europei este în general obiceiul de a publica evaluări corecte ale succesului sau eșecului proiectelor, pentru ca alții să aibă mai multe șanse în evitarea unui insucces. De exemplu, atât proiectele referitoare la pregătirea politicianilor cât și un proiect privind egalitatea șanselor în 5 spitale au publicat rapoarte care au arătat problemele multiple într-o manieră realistă și au sugerat metode de a îmbunătăți lucrurile pe viitor.

Transferabilitatea multora din aceste eforturi este întărită de faptul că sunt publicate și adesea traduse în engleză și însoțite de o pagină specială de web. În mod

¹ Fondul suedez pentru mediul de lucru 1994 "Bărbați și femei lucrând împreună Programul KOM" Uppsala: Arbetsmiljöfonden și Hagberg, Jan-Erik, Anita Nyberg și Elisabeth Sundin. 1995. *Att gö landet jämställt: en utvärdering av kvinnor och män I samverkan – Sveriges största satsning av jämställdhet paa arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.

normal, astfel de eforturi cuprinzătoare trebuie făcute de organizații puternice cu mulți membri, într-un decor relativ afluent de politicieni angajați în ameliorarea egalității între femei și bărbați. Aceste precondiții au fost disponibile pentru județele suedeze. Din fericire experiențele acestora pot fi împărtășite.

Sursă: *Landstingsförbundet Proiecte în curs de desfășurare privind egalitatea între sexe: Tema: Democrația – proiecte: tehnici democratice și dialog democratic privind egalitatea între sexe în consiliile de administrație și de conducere și cărți ‘Sen då – uppföljning av projektet Politikerroll i förändring i Östergötland and ‘Den Demokratiska Dialogen: Arbetsformer för kvinnor och män i politiken’ plus video.* <http://www.lf.se/su/jamstalldhet/projekt.htm>

3) Regatul Unit: Introducerea diversității în sectorul public și Săptămâna serviciului public¹

“S-a dovedit că oamenii nu știu ce înseamnă funcțiile publice! Pentru a avea o diversitate mai mare va trebui să schimbăm acest lucru”.

Guvernul laburist din Regatul Unit susține în mod direct paritatea completă la nivelurile superioare ale procesului decizional prin programul său: ‘Obiectiv: 50:50’. Toate ministerele au creat planuri de acțiune pentru funcțiile publice și egalitatea șanselor din 1998-2001. În Regatul Unit sunt mai mult de 100.000 de funcții publice în cadrul unui mare număr de organisme publice. Scopul este acela de a face din funcționarii publici reprezentanți mai degrabă ai ‘oamenilor obișnuiți’ din diferite straturi ale societății, iar egalitatea șanselor este o parte importantă a acestui efort. Primul pas în realizarea echilibrului între sexe în procesul decizional este identificarea candidaților relevanți și motivarea acestora pentru o funcție în serviciul public. Totuși, conform unei surse, se părea că “batem pasul pe loc, astfel că am încercat să aflăm ce am putea face”.

Un sondaj de opinie publică a identificat unul dintre motivele pentru care e greu să se realizeze o diversitate mai mare: majoritatea oamenilor nu știu ce înseamnă o funcție publică sau un comitet consultativ. Din 1998 guvernul și biroul independent care administra funcțiile publice au muncit activ pentru creșterea numărului de ‘oameni obișnuiți’ inclusiv al femeilor și minorităților etnice din serviciul public. Realizarea acestei creșteri include un număr de inițiative atrăgătoare și transferabile.

- Broșuri precum *Un pas înainte: Ghidul femeii pentru funcțiile publice* speră să stimuleze noi candidate și să le pregătească pentru succes.
- Actualii funcționari primesc o caracterizare mai atentă și sunt, de asemenea, pregătiți pentru a ajuta la angajarea de noi recruți. Ei sunt încurajați să ofere oportunități de pregătire pentru ca potențialii candidați să vadă ce înseamnă de fapt slujba respectivă.

¹ Informații oferite de Biroul Comisarului pentru Funcțiile Publice (Jill Butt 00 44 020 7276 2628). Alte informații referitoare la inițiativele specifice privind egalitatea între sexe pot fi obținute de la Helen Reardon-Bond la Departamentul Femeilor 0044-20 7273 8832)

- Biroul organizează ateliere cu diverse grupuri publice pentru a descoperi cum pot îmbunătăți recrutarea diverselor persoane și de ce sprijin au nevoie recruții.
- În timpul săptămânii de Conștientizare a serviciului public național organizate la finele toamnei 2000, au fost organizate zile speciale în câteva regiuni ale Regatului Unit. Au fost create consilii fictive de administrație pentru ca persoanele care nu erau funcționari să înțeleagă cu ce fel de probleme se confruntă aceștia în diferitele domenii din serviciul public și ce fel de informații pot primi. Diferitele organisme publice au fost reprezentate prin demonstrații și standuri. Ajutorul acordat la pregătirea unui CV și reușita la interviuri pentru funcții au ajutat la construirea încrederii noilor candidați. Mai ales tinerii au reprezentat grupul țintă, prin angajamentul noilor funcționari din Parlamentul Tinerilor din Scoția de a-și mobiliza membrii.

Proiectul a fost organizat pentru prima dată în 2000 la scară regională. Costurile au fost suportate de guvernul național, acesta fiind un proiect pilot. Se speră că acesta va fi repetat anual în întregul Regat Unit. O importanță crucială pentru succesul proiectului au avut-o angajamentele clare ale înalților funcționari și cabinetelor guvernului de a schimba demografia organismelor consultative și de conducere și dorința acestora de a încerca o serie largă de tactici cu scopul atât de a aduce noi candidați cât și de a-i reține pe cei deja existenți.

Sursa: *Mai multe informații privind Săptămâna de conștientizare a serviciului public și eforturile Biroului pentru Funcționari Publici le puteți găsi pe pagina de web: <http://www.ocpa@gov.uk>.*

4) Franța: o abordare integratoare a administrației publice la nivel înalt

În Franța, noile și vechile forțe s-au reunit pentru a remodela situația egalității între sexe în posturile înalte de conducere. În 1995 a fost înființat un Observator al egalității între femei și bărbați sub președinția primului ministru, sarcina acestuia fiind de a se pronunța cu privire la toate domeniile în care erau implicate femeile și în special cele din sectorul public. Un rezultat deosebit de important a fost raportul *“Egalitatea în viața publică”* (Halimi 1999) care a prevestit dramatica reformă constituțională care a dus la solicitarea egalității electorale pentru adunările reprezentative, inclusiv pentru senat (legea din 6 iunie 2000). Administrația publică răspunde și ea. În februarie 1999 a fost dat publicității un raport care se referea la problemele feminizării celor mai înalte funcții din administrația publică. Acesta includea un plan cuprinzător de acțiune cu 17 propuneri concrete care priveau atât cauzele sociale ale nereprezentării acestora cât și strategii specifice de ameliorare cu o analiză integratoare, de la evaluarea succesului educației mixte din anii '70 la extinderea alternativelor flexibile de lucru în posturile manageriale, incluzând angajările cu jumătate de normă în mai multe locuri de muncă și ameliorarea pregătirii asistenților sociali. În vreme ce multe tehnici au fost deja testate cu succes în alte părți, eforturile Franței se deosebesc prin faptul că au fost construite pe experiențe anterioare pe care le-a extins într-o analiză integratoare a problemei. Se începe de la recrutare (educație și conștientizare), selecție (alcătuirea juriului și statute clare de non-discriminare și protejare față de hărțuiala sexuală), se continuă cu traiectoriile și obstacolele unei cariere, se consideră necesară urmărirea progresului și stabilirea obiectivelor, inclusiv identificarea potențialului de conducere, se urmăresc

rezolvarea problemelor orelor de program inflexibil de birocratice și a reuniunilor ineficiente și posibilitățile de mutare orizontală între specialiști.

Sursă: Secretariatul de stat pentru drepturile femeilor și pregătire profesională 2000. *Conferința de la Pekin la cinci ani după punerea în aplicare de către Franța a recomandărilor celei de-a 4-a conferințe mondiale privind femeile* Paris: Documentația franceză. P 98-99 și experiența d-lui. Sineau, expert al Consiliului Europei.

5) Belgia și Flandra: Alegeți-vă termenii – tehnici lingvistice și de consolidare pentru a depăși rezistența față de echilibrul între sexe și inițiativele numerelor de conducere

Atât guvernele naționale cât și autoritățile regionale din Belgia reformează sectorul public. Ministerele naționale și regionale cu responsabilități în domeniul egalității între sexe au lansat eforturi de colaborare cu experți consultanți pe probleme de egalitate a sexelor pentru rezolvarea vechii probleme a segregării sexelor în funcțiile de conducere, utilizând reorganizarea ca o șansă. Până la sfârșitul anilor '90, cuvintele 'cotă', 'acțiune pozitivă' reprezentau priorități pentru mulți funcționari publici. Consultanții au lucrat la noi modalități de a vorbi despre creșterea prezenței femeilor în funcțiile superioare de conducere, pentru a folosi limbajul utilizat în managementul resurselor umane. Tehnicile utilizate de schimbare a organizării s-au dezvoltat în sectorul privat și au inclus seminarii de cel mai înalt nivel pentru a asigura legitimitatea elitelor cheie din structura administrativă. În loc să vorbească de acțiune afirmativă, raportul olandez se referă la egalitatea între sexe și folosește acțiunea de cercetare pentru a asigura cooperarea tuturor membrilor afectați de birocrație. Strategia națională belgiană se referă la 'numerele de cunoaștere (*Kengetal*) și numerele de conducere (*Stuurgetal*)' mai degrabă decât la obiective. Ambele planuri includ noi metode de calculare a nivelului de segregare din administrație și de planificare a obiectivelor de schimbare. Au un plan detaliat pentru realizarea schimbării și sunt exemple bune pentru comunicarea în limbajul conducerii publice pentru a convinge directorii publici să ia măsuri. Ele subliniază rolul și responsabilitatea actorilor periodici din administrarea personalului, astfel văzându-se ei înșiși ca exemple de abordare integrată. Deoarece proiectele sunt încă în derulare este prea devreme să ne pronunțăm cu privire la succesul lor. Planurile sunt disponibile și un proiect comparativ european (Nelens și Hondeghem 2000) a documentat și a evaluat aceste eforturi împreună cu proiectele din Norvegia, Olanda și Regatul Unit.

Surse: Benchop, Yvonne și Mieke Verloo. 1999. *Egalitatea între sexe. Șanse egale în administrarea personalului*. Bruxelles: het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. And Annie Hondeghem and Sarah Nelen, 1999 *Ken-en stuurgetallen: instrument voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de federale ministeries Brussel*: Kabinet van tewerkstelling en arbeid en gelijke-kansenbeleid.

Lecturi adiționale

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

Colmou, Anne-Marie. 1999. *Încadrarea superioară a funcției publice: îndreptându-ne către egalitatea între femei și bărbați*. Paris: Documentație franceză.

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

Consiliul Municipiilor și Regiunilor Europene 1998. *Bărbații și Femeile în Municipiile Europene*. Iunie.

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.

Comisia Europeană. 2000. *Egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană: Exemple de practici corecte*. Bruxelles: Directoratul General D.5. pentru locuri de muncă și probleme sociale al Comisiei Europene.

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

Nelen, Sara și Annie Hondeghem, *Politica de personal orientată către egalitatea din sectorul public*. Institutul Internațional de Științe Administrative Amsterdam: IOS Press.

IV. Procesul decizional socio-economic și rolul sindicatelor

Nici o organizație socială nu are un efect mai mare asupra condițiilor economice și de lucru ale muncitorilor individuali decât sindicatul. Și totuși, pătrunderea egalității între sexe în sindicate și structurile naționale colective de negociere a fost mai lentă decât cea din sectorul politic. Motivele istorice și structurale ajută la explicarea faptului că a fost mult mai puțin probabil ca femeile să se organizeze în structuri sindicale decât bărbații. Situațiile de viață specifice fiecărui sex, inclusiv îngrijirea copiilor și structurile de lucru (incluzând marea parte a femeilor care lucrează cu jumătate de normă) explică ratele în continuă scădere de reprezentare în anumite sectoare.

Astăzi, totuși, odată cu creșterea dramatică a participării femeilor ca forță de lucru și feminizarea anumitor sectoare foarte importante, multe sindicate s-au feminizat sau au ajuns la o reprezentare egală a sexelor între membrii lor¹. Din păcate acest lucru nu se reflectă în reprezentarea paralelă proporțională în sectoarele mai înalte ale procesului decizional. Importanța egalității între sexe pentru organizatori a variat iar studiile privind prezența femeilor în procesul decizional (Lovenduski și Stephenson 1999) remarcă în general nevoia disperată de statistici și monitorizări ale membrilor și persoanelor din conducerea diferitelor sindicate. Chiar și cel mai recent studiu ETUC din 1998-9 a fost contracarat de o lipsă de răspuns (de la 42 la 66.0%) care s-a bazat uneori pe lipsa datelor privind împărțirea membrilor în funcție de sex. Situația din sindicate diferă dramatic între țări și sectoarele industriale. Unele sindicate au membri din care peste 70% sunt femei, în vreme ce altele au sub 25%. Garcia și alții raportează că în general numărul de membri de sex feminin este de aproximativ 40% (Garcia și alții 1999:12), cu variații puternice.

4.1 Condiții specifice sectorului

1) Rolul femeilor

Există tipare contradictorii de sindicalizare a lucrătorilor de sex feminin în sectorul sindicalist. În vreme ce partidele politice și administrația publică sunt relativ comparabile, presiunile transversale ale contextelor naționale asupra mentalităților sindicatelor și distribuirii oportunităților de angajare pentru femei duc la o reprezentare foarte variată a femeilor chiar în sindicate. În unele țări femeile au devenit membre de sindicat printr-un proces paralel de integrare în forța de lucru. Aceste țări tind să aibă tradiții sindicale puternice precum modelul nordic/Rinului în care există un grad mare de sindicalizare în organizațiile omogene din anumite sectoare și modele pașnice de negociere colectivă. În alte țări, caracteristici precum

¹ Confederația Europeană a Sindicatelor a comisionat două studii în anii '90 care au fost printre primele care au adunat statistici privind numărul de membri și reprezentarea din sectorul sindicalist. (Braithwaite, Mary și C. Byrne 1995 și Ada Garcia și alții 1999/2000). Analizele Cynthiai Cockburn au adus o și mai multă lumină asupra specificităților sindicatelor din întreaga Europă. O sursă și mai importantă este cercetarea în curs de desfășurare a Fundației Europene privind Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Lucru Dublin care a realizat un proiect pe 5 ani ce urmărea negocierea colectivă și șansele egale și a identificat bunele practici (Bleijenberg și alții 1999).

lucrul cu jumătate de normă subminează potențialul femeilor ca lucrători sindicaliști (Regatul Unit).

Pe de altă parte reprezentarea bărbaților în funcțiile de conducere în sindicate nu este simetrică cu reprezentarea acestora ca număr de membri¹. Doar câteva sindicate nordice încep să se apropie de o reprezentare a femeilor și bărbaților în funcțiile de conducere proporțională cu numărul de membri femei și bărbați. Cu cât este mai înalt nivelul procesului decizional, cu atât este mai probabil ca organismul să fie neechilibrat în ceea ce privește reprezentarea sexelor (Cockburn 1997). Acest tipar devine cel mai spectaculos la nivel european, unde majoritatea delegaților europeni în ETUC sunt bărbați. Totuși, vestea bună este că ‘prezența femeilor în organismele procesului decizional la nivel sindical s-a îmbunătățit în mod considerabil’ de la începutul anilor ’90 (Garcia și alții 1999:43). ETUC afirmă că ‘un număr mai mare de femei ar trebui să fie prezente la toate nivelurile procesului decizional și procesului de negociere colectivă pentru a reprezenta în totalitate necesitățile femeilor în diferitele zone de politică² și susține creșterea numărului femeilor în organismele procesului decizional pentru ca acesta să devină proporțional cu numărul de membri femei precum și creșterea reprezentării egale a sexelor în procesul de negociere colectivă. Prezența mai multor negociatori de sex feminin va avea o influență pozitivă asupra negocierii privind egalitatea șanselor, întrucât ‘uneori prezența femeilor printre negociatori a fost un factor decisiv în obținerea unui bun acord colectiv’ (Bleijenbergh și alții 1999:10).2)

1) Obstacole în relația cu piețele de muncă și reglementările naționale

- Integrarea treptată a femeilor pe piața de muncă: Femeile se apropie doar treptat de o rată de participare pe piața muncii echivalentă cu cea a bărbaților și astfel percepția că ele sunt mai degrabă vizitatori decât participanți reali este greu de depășit. Acest lucru afectează acceptarea acestora ca membri pe deplin apreciați în cadrul sindicatului.
- Transformarea piețelor de muncă: Odată cu creșterea noilor ocupații – odată cu diferitele mentalități profesionale, sindicalismul tradițional întâmpină provocări semnificative. Flexibilizarea metodelor de lucru subminează metode tradiționale de organizare și posibilitățile femeilor. Majoritatea noilor slujbe create în Europa sunt ocupate de femei. Provocarea este de a dezvolta forme de organizare care pot acoperi aceste sectoare diverse. Cu cât mai multe femei sunt cuprinse în sindicate, cu atât mai deschise sunt posibilitățile femeilor de a candida ca lideri.
- Mentalitatea sindicatelor privind egalitatea între sexe: Sindicatul din anumite țări au fost actori puternici în excluderea femeilor din anumite ocupații. Exemplele negative din trecut sperie anumite țări. Acestea pot fi evidențiate mai departe prin descrierea lor drept mentalități ‘macho’ ale organizațiilor. Acest amestec face ca acțiunile de recuperare să fie extrem

¹ TCO Suedia și AKAVA în Finlanda sunt identificate în Garcia și alții ca atingând nivelul de reprezentare egală în congresele de sindicat, în vreme ce sindicatele din Turcia, Polonia și Bulgaria par să fie la cel mai jos nivel (1999: 16).

² Confederația Sindicatelor din Europa (ETUC) ‘Plan de promovare a egalității în cadrul ETUC și a organizațiilor sale afiliate’ Bruxelles (n.d): 7.

deperate și pot conduce la programe privind cotele electorale și programe pozitive de acțiune precum în Franța (CFDT) sau Belgia (CSC) pentru a remedia întârzierile istorice. După comentariul lui Garcia asupra aspectelor din mentalitățile instituționale: ‘La fiecare nivel din ierarhia de sindicat aceste caracteristici speciale tind să selecteze femeile în conformitate cu criteriile și atitudinile conforme cu sindicalismul tradițional. Trebuie să luăm în considerare și mentalitățile din cadrul organizațiilor care încurajează ‘dulapuri de bucătărie și toate celelalte rețele neoficiale masculine care pot influența și distorsiona decizii, inclusiv pe cele care afectează numirile în mod direct’ (Garcia și alții 1999:21).

- Cazul deosebit din Europa de Est și respingerea ‘femeii care muncește’: În economiile în tranziție din Europa de Est, puține lucruri s-au schimbat la fel de mult ca rolul femeii pe piața de lucru. Părăsirea vechilor tipare stereotipe de angajare pentru noile forme de lucru este încă în curs de desfășurare. Femeile din aceste tipuri de economii resping trecutul socialist, dar ajung să nu mai aibă un loc de muncă. Atitudinile lor față de formele de organizare a muncii disponibile în capitalism sunt încă în evoluție. Odată cu integrarea în Uniunea Europeană potențialele țări membre vor trebui să adopte directive (acquis-ul comunitar) privind egalitatea șanselor. Dar în aceste țări participarea femeilor la procesul decizional din organizarea muncii a scăzut dramatic după 1989. În studiul ETUC confederațiile din Estul Europei care au răspuns nu au incorporat politica șanselor egale în constituțiile lor și nici nu au lucrat la politici în acest domeniu.

3) *Coordonarea preocupării față de reprezentarea femeilor*

Sindicatul sunt probabil următoarele pe lista domeniilor în care problema echilibrului între sexe va deveni din ce în ce mai importantă în procesul decizional social. Organizația Internațională a Muncii a început să dedice din ce în ce mai multe resurse egalității între sexe în organizarea muncii de la sfârșitul anilor '90 (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/>). Rolul organismelor și întrunirilor pre-electorale în efectuarea schimbărilor a crescut. O problemă deosebită care trebuie reținută este necesitatea de a căuta strategii inclusive care să ajungă la noile grupuri membre, inclusiv la minoritățile etnice și la muncitorii flexibili în timp ce forțele globalizării transformă formele de muncă europene. Luarea în serios a provocării egalității între sexe se poate dovedi avantajoasă pentru sindicate într-o perioadă în care afilierea între sindicate este în scădere. Acestea își pot mări puterea organizațională prin atragerea muncitorilor care nu fuseseră organizați anterior.

4.2 *Cazuri selectate*

Garcia și alții (1999) identifică un număr de situații diferite de reprezentare a femeilor în procesul decizional din cadrul sindicatelor, în funcție de procentajul femeilor membre. Reprezentarea garantată în consilii executive pare să fie singura soluție posibilă atunci când numărul de membri este mai mic de 30% , dar pentru creșterea reprezentării sunt potrivite un număr de strategii pe termen mediu în situația în care numărul de membri este echilibrat. Inițiativele de ameliorare a egalității între sexe au fost stimulate pe plan internațional în special de Uniunea Europeană, care a monitorizat și aspectele privind șansele egale în negocierile colective, a finanțat

cooperarea între țări și a împărtășit experiențe prin intermediul Fundației Europene pentru Condiții de Viață și Lucru. Organizația Internațională a Muncii a urmat o strategie agresivă de abordare integrată a egalității între femei și bărbați care a dat roade și în Europa. În vreme ce țările nord-europene au fost active, în mod independent, în urmărirea egalității între sexe în cadrul sindicatelor, impulsurile organizațiilor internaționale au fost cruciale pentru primele inițiative identificate ca practici inteligente în Europa Centrală și de Est.

Strategiile utilizate le oglindesc îndeaproape pe cele ale procesului decizional politic, inclusiv tehnicile de conștientizare, selectarea candidaților prin instruiri speciale, dezvoltarea structurilor în scopul asigurării reprezentării intereselor femeilor (precum comitetele de femei), programele de pregătire pentru lideri și diferitele forme de acțiuni pozitive. Pentru acest studiu, inițiativele de instruire identificate care au avut loc în întreaga Europă Occidentală au fost extrem de importante. În vreme ce bărbații erau de mult pregătiți pentru a lua loc la masa tratativelor, a existat o necesitate acută de pregătire specială a femeilor în acest sens.

1. Spania – Zilele de sensibilizare a negociatorilor sindicaliști față de egalitatea între sexe

Principala instituție care promovează egalitatea între femei și bărbați în Spania este “Institutul Femeilor” (*Instituto de la Mujer*), un organism de stat în cadrul Ministerului Muncii și Problemelor Sociale. Institutul Femeilor este activ în toate domeniile societății. Din 1996, departamentul juridic împreună cu conducerile comunităților autonome și a trei sindicate importante¹ a organizat zilele de sensibilizare față de egalitatea între sexe. Acest proiect a fost inițiat în cadrul celui de-al IV-lea Program de acțiune comunitară pentru egalitatea șanselor între femei și bărbați (1996-2000) și este finanțat de Fondul social european. Scopul proiectului este sensibilizarea reprezentanților sindicali. Acesta poate conduce la creșterea participării active a femeilor – creșterea rolului femeii în procesul decizional și realizarea unei participări echilibrate la viața publică.

Zilele egalității între sexe s-au desfășurat în 14 din cele 18 comunități autonome spaniole. Aproximativ 100 de participanți din trei sindicate și conducerile comunităților autonome s-au întâlnit pentru a discuta și a afla mai multe despre drepturile conferite de politica oficială a șanselor egale și a egalității între sexe. Au fost studiate reglementările și convențiile europene, naționale și regionale. Această parte mai teoretică a fost apoi completată de exemple practice care ilustrează problemele existente. Au fost tratate toate domeniile în care egalitatea șanselor este importantă.

Reprezentanții sindicali și directorii de resurse umane bine informați pot integra aceste cunoștințe la locul lor de muncă. Se speră că aceștia vor fi mai activi în introducerea măsurilor destinate realizării unei reprezentări mai echilibrate a sexelor și egalității șanselor. Conform lui Belén Garcia de Andoain-Rays de la Institutul Femeilor, acest lucru va duce la o reprezentare mai echilibrată a sexelor atât în organizațiile publice cât și în cele private. Ea explică mai departe că deși nu a existat

¹ Sindicatele participante sunt *Unión General de Trabajadores (UGT)*, *Comisiones Obreras (CCOO)* și *Unión Sindical Obrera (USO)*.

nici o evaluare oficială a proiectului, încă de la început acesta a fost primit cu mare interes și s-a bucurat de un număr ridicat de participanți.

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

2. Finlanda: De la povești la afaceri corecte

“În cadrul unui loc de muncă bun toată lumea ar trebui să fie consultată, inclusiv femeile și deci egalitatea șanselor nu ar trebui să fie considerată o problemă izolată” Riita Partinen, secretar pentru egalitatea șanselor, SAK – Finlanda”¹

Din punct de vedere istoric femeile din Finlanda s-au organizat într-un Comitet al Femeilor în cadrul SAK încă din 1938. Desigur, rolul acestora s-a schimbat în timp. Astăzi femeile sunt instruite să fie conștiente de rolul lor ca membre de sindicat și negociatori. În Finlanda s-a pus accentul pe cooperarea între sexe, deoarece realizarea unei afaceri corecte are nevoie și de bărbați. Cooperarea este accentuată la toate nivelele de organizare a pieței de muncă, întrucât de egalitatea șanselor poate beneficia oricine. Dar în sindicate nu toată lumea este convinsă că egalitatea între sexe poate într-adevăr să aducă beneficii tuturor. Pentru ca bărbații să acționeze în sensul realizării echilibrului între sexe și pentru ca întreprinderile să spijine acest lucru din toată inima, este încă nevoie de exemple tangibile. Pentru a arăta că egalitatea este avantajoasă pentru toată lumea, partenerii sociali (organizațiile angajatorilor și angajaților) au efectuat un proiect de cercetare cu 10 companii în 1998/99 care a demonstrat că egalitatea șanselor face locul de muncă mai plăcut și crește nivelul de competitivitate al organizației. Proiectul va continua, întrucât una dintre concluziile acestuia este că femeile consideră mai mult egalitatea șanselor o problemă decât bărbații.

Sursă: *Riita Partinen, Equality Secretary SAK-Finland.*
Site-ul <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju.htm> descrie proiectele mai detaliat.

3. Danemarca: Inițiativa Starlet – LO și KAD și pregătirea la nivel internațional în domeniul egalității între sexe

“Starlet nu este o blondă uimitoare, nici o păpușă Barbie oarbă, nici o brunetă cu ochii albaștri, ci o femeie între 25 și 35 de ani care vrea să schimbe ceva (broșura proiectului Starlet)”.

În Danemarca, unde numărul de sindicate este foarte mare, se încearcă de multă vreme ameliorarea reprezentării echilibrate a sexelor în vârful mișcării sindicaliste. Confederația Națională a Sindicatelor (LO) a lansat un studiu de cercetare a reprezentării atât la nivel local cât și național și de elaborare a noilor instrumente de corectare a inegalității între sexe, mai ales la nivel înalt. KAD (Kvindeligt Arbejderforbund), care este un sindicat alcătuit doar din femei, a fost în fruntea celor care au dezvoltat inițiative cu privire la pregătirea femeilor pentru funcții de conducere. Sindicatul, vechi de 100 de ani, este singurul sindicat din lume

¹ Citat din “Ce face bun un loc de muncă? De egalitatea șanselor beneficiază toți”, care o citează pe Riita Partinen, Equality Secretary SAK-Finland, site <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju.htm> 8/08/00.

alcătuit doar din femei, iar cu cele 85.000 de membre este unul dintre cei mai numeroși membri ai LO (Congresul sindicatelor din Danemarca). În colaborare cu partenerii internaționali, acest sindicat a elaborat un pachet important de bune practici și manuale de pregătire care pot fi folosite în întreaga Europă pentru a dezvolta noi aptitudini de conducere a sindicatelor. Sponsorizat de Uniunea Europeană¹, pachetul de pregătire include documente de studiu și organizare a cursurilor pentru a aborda integrat egalitatea între femei și bărbați în cadrul sindicatelor și a îmbunătăți climatul femeilor aflate la conducere. Un proiect deosebit de interesant se referă la tinerele femei și se numește inițiativa Starlet. Vice-președintele LO, Tine Aurvig Broendum, remarcă “Sunt mulți bărbați în mișcările sindicaliste cu părul alb și chelie. Fac o treabă bună. Dar avem nevoie ca și tinerele femei să își lase amprenta asupra mișcării sindicale în noul mileniu” (<http://www.lo.dk/view.asp?documentID=1782>, 1 martie, 2001). Obiectivul acestuia este să ofere o rampă de lansare în cariera de lider de sindicat. Coordonat de LO, proiectul va pregăti aproximativ 25 de femei între 25 – 35 de ani din toate sindicatele, cele mai multe cu copii. Ideea este că mișcarea sindicală are nevoie de mai multe femei și programul de pregătire le poate face pe tinerele femei mai eficiente, dacă este alcătuit astfel încât să se potrivească necesităților unei femeilor. Ideile KAD și experiența anterioară internațională de bune practici au influențat alcătuirea programului.

Sursa: *Marianne Brunn, KAD (www.kad.dk) și paginile de egalitatea șanselor de pe site-ul Congresului Sindicatelor din Danemarca (www.lo.dk)*

4. Estonia: Proiectele pilot ale OIM construiesc rețele de organizații ale femeilor pentru dezvoltarea economică a comunității

Integrarea femeilor în procesul decizional inițiată în discuțiile privind relațiile internaționale din domeniul muncii este o problemă veche, după cum indică statisticile Organizației Internaționale a Muncii (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/pol-set/conf98.htm>). În ultimii ani Estonia a fost printre primele în ceea ce privește reprezentarea echilibrată a sexelor a delegațiilor trimise la reuniunile internaționale organizate de Organizația Internațională a Muncii (62,5% în 1998). În vreme ce această performanță este fără îndoială legată de o integrare pe termen lung a femeilor pe piața de muncă din Estonia, eforturile consistente ale partenerilor multi-naționali se poate să fi contribuit și ele la poziția de lider a Estoniei în paritatea din cadrul echipelor procesului decizional, chiar în condițiile în care se confruntau cu problemele extreme pe care le pune o economie în tranziție față de angajarea femeilor. OIM a avut un rol important în această sarcină. Eforturile sale din Estonia privind problemele legate de egalitatea între sexe au ca obiectiv principal ameliorarea condițiilor de muncă și a șanselor de angajare pentru femei. Dar se pare că această muncă a avut efecte pozitive asupra menținerii poziției femeilor în procesul decizional. Proiectul de promovare a egalității între sexe, Planul național de acțiune pentru slujbe mai multe și mai bune pentru femei (început în 1997 în cooperare cu guvernele finlandez și estonian), avea ca obiectiv în primul rând ameliorarea situației zonelor sărace și rurale. Oricum, cele 400 de femei din zona rurală a districtului Valga au fost pregătite atât pentru funcții de conducere cât și de negociere. “Un element al proiectului pilot care a avut un

¹ CISL (Confederația Italiană a Sindicatelor), coordonator împreună cu Congresul Sindicatelor, Kvindeligt Arbejderforbund, Colegiul European Sindical și Comisia Europeană (n.d. 1999?) *Abordarea integrată în pregătirea sindicatelor, Ghid de pregătire privind bunele practici și de instruire a femeilor și bărbaților.*

succes deosebit a fost crearea unei rețele de organizații de femei și dezvoltarea unui dialog periodic cu autoritățile locale, asigurându-se astfel un rol mai important pentru femei în dezvoltarea comunității” declară un reprezentant. “Femeile sunt foarte educate în Estonia dar ne lipsește experiența pieței libere”, declară reprezentantul național Riina Kütt revistei “Lumea Muncii”¹ (nr. 31 Septembrie/Octombrie 1999). “Avem foarte puține tradiții privind afacerile în Estonia, deși unele au rămas din perioada interbelică. Trebuie să învățăm tot”. Cazul estonian oferă un bun exemplu al rolului organizațiilor internaționale în stimularea învățării rețelelor locale și în cele din urmă al partenerilor sociali locali, care acumulează bunele practici internaționale. În continuare se accentuează utilizarea surselor de inspirație internațională, a ideilor și potențialului de rețele atunci când resursele locale sunt reduse.

Sursă: *Programul Sriani Ameratunga de promovare a egalității între sexe al OIM Sectorul Forței de Muncă. Mai multe informații puteți obține de la coordonatorul național de proiect Riina Kütt, Biroul de Egalitate a Șanselor din cadrul Ministerului Estonian al Afacerilor Sociale +372 6269878 (Riinak@sm.ee).*

Lecturi adiționale

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.

Bercusson, Brian and Anni Weiler 1998. *Acorduri inovative. O analiză: șanse egale și negociere colectivă în Uniunea Europeană (Faza a III-a)*. Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă 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.

Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn, and Linda Dickens. 1999. *Șanse egale și negociere colectivă în UE: Întărirea și abordarea integrată a șanselor egale prin negociere colectivă*. Dublin: Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă.

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

Braithwaite, Mary și Catherine Byrne. 1995. *Femeile și procesul decizional în syndicate*. Bruxelles: Confederația Europeană a Sindicatelor.

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.1996. “Stratagemă pentru democrație în domeniul egalității între femei și bărbați: Întărirea reprezentării sindicatelor feministe în dialogul social european”. *Jurnalul European de Studii feministe* 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.

¹ N.T. World of Work

Cockburn, Cynthia. 1997. "Egalitatea între femei și bărbați în spațiul internațional: femeile sindicaliste ca actori sociali europeni". *Forumul internațional privind studiile feministe* 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.
Garcia, Ada et. al. (& Confederația Europeană a Sindicatelor) 1999. "Celălalt sex" în *sindicalismul european*. Bruxelles: Confederația Europeană a Sindicatelor.

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.
Plantega, Janneke, Jill Rubery și Gwennaële Bruning, (edițiile) 1997. *Analiză de ultimă oră asupra femeilor și pieței muncii*, Utrecht: Comisia Europeană, privind locurile de muncă și problemele sociale și Institutul Economic, Universitatea din Utrecht.

V. Organizațiile non-guvernamentale feministe

Puterea acordată femeilor și importanța egalității între sexe în procesele decizionale reprezintă obiective centrale ale organizațiilor europene feministe. Nici un studiu al acțiunilor de îmbunătățire a echilibrului între sexe nu poate să nu ia în considerare rolul consiliilor și organizațiilor de femei și al activiștilor de bază în a atrage atenția asupra acestei probleme. La rândul lor, ca grup special de interes, organizațiile feministe prin natura lor nu au o reprezentare egală a sexelor. Foarte puține grupuri de acest tip includ bărbați la orice nivel de activitate. Puterea organizațiilor feministe stă în segregarea sexelor din cadrul acestora, deoarece oferă o bază rodnică pentru meditație și relaționare, dar acest aspect se poate dovedi un obstacol în calea oricăror acțiuni viitoare care au ca scop armonizarea sexelor în vederea realizării echilibrului între sexe. Organizațiile feministe sunt concepute în cadrul unui grup de interese opuse. Ele rămân un participant esențial în efortul de realizare a unei reprezentări echilibrate a sexelor în procesul decizional. Sprijinul lor pentru atingerea acestui obiectiv oferă legitimitate democratică eforturilor și noilor argumente și strategii.

Astăzi sunt mii de grupuri și organizații feministe în statele membre ale Consiliului Europei. Așa cum se stipulează în Platforma de Acțiune de la Beijing “Organizațiile non-guvernamentale de bază au un rol specific pe care îl joacă în crearea unui mediu social, economic, politic și intelectual bazat pe egalitatea între femei și bărbați (§§289 1995). Activitățile Națiunilor Unite oferă un obiectiv și o platformă pentru mișcările feministe naționale și sunt în același timp o sursă importantă de împărtășire a ideilor. Astăzi putem vorbi despre rețele transnaționale de organizații feministe care oferă importante resurse intelectuale și morale organizațiilor non-guvernamentale care acționează în sfera activităților de bază¹.

Grupurile feministe joacă un rol de neînlocuit în acest efort, cu atât mai mult în țările în care reprezentarea femeilor în procesul decizional a scăzut, cum ar fi cele din Europa de Est. Așa cum comenta o sursă din Europa de Est despre lupta pentru o reprezentare echilibrată a sexelor în țara sa, nu există nici un exemplu minunat care să-ți vină automat în minte. Aici are loc o luptă destul de intensă în ceea ce privește problemele egalității între sexe, iar succesul este doar parțial². Unul dintre exemplele cele mai uimitoare privind importanța coalițiilor dintre Est și Vest este cazul fostei Republicii Iugoslave, în care 100 de activiste remarcabile au făcut lobby pentru negocierile din cadrul Pactului de Stabilitate din 1999 și au reușit să obțină un Grup operativ pe probleme de egalitate între sexe ca parte a Pactului de Stabilitate pentru Europa de Sud-Est al Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa³. Acesta funcționează acum în 10 țări din sud-estul Europei și are ca prioritate principală “Accesul egal la putere”. Grupul Operativ din Serbia s-a preocupat în mod deosebit de alegerea femeilor și a primit sprijin din partea Austriei, Elveției și Uniunii Europene, printre altele datorită proiectelor bine gândite și concepute ca urmare a

¹ Moghadam, V. (2000). “Rețele feministe transnaționale: Acțiunea colectivă în era globalizării”. *Sociologia Internațională* 15(1): 57-86.

² A.G. Neimanis, Letonia 25 octombrie 2000.

³ Informațiile oferite de Nives Malencia și Tihana Ancevi, Bruxelles, fac referire la un website foarte bine documentat în engleză care acoperă activitățile Grupului operativ pe probleme de egalitate între sexe în cele zece țări membre. (<http://www.spgtf.org>) ianuarie 2001.

inițiativei Grupului operativ pe probleme de egalitate între sexe . Multe partide sârbe din opoziție au fost de acord cu apariția cotelor electorale și pentru femei pe listele lor. Alegerile din decembrie din Serbia au dus la o creștere în parlament de la 5% la 12% conform primelor rezultate și acest lucru se datorează în principal eforturilor de a înscrie femeile pe listele de candidați. Efectele proiectului au fost considerabile datorită folosirii strategiei de pregătire a formatorilor de către instructori din vest, pentru ca femeile să devină candidate (abordarea: femeile o pot face) și apoi datorită mobilizării formatorilor în organizarea de cursuri similare pe plan local.

În Europa de Est, organizațiile feministe trebuie să își asume o nouă identitate separându-se de versiunea oficială a vechilor organizații feministe și poate și de punctul de vedere socialist asupra feminismului, care a făcut ca acest cuvânt să fie considerat murdar în anumite cercuri. De asemenea, puține persoane identifică feminismul cu Vestul¹ în totalitate. Asumarea identităților și strategiilor autentice specifice acestui mediu este o provocare importantă. Una din tehnicile care a fost categoric importantă dar care poate depășește obiectul acestei broșuri a fost crearea unor rețele conexe de organizații feministe între Occident și fostele state comuniste din Est. Acestea au fost deosebit de importante în regiunile din jurul Mării Baltice și Rusiei, unde de exemplu “Femina Borealis”, o ligă de organizații feministe din țările nordice și baltice a reușit să formeze o masă critică printre feminisții din regiunea Strâmtorii Barent la mijlocul anilor '90, cu un interes deosebit pentru populația indigenă. Eforturile sporadice precum programul Tinere femei și democrația, care s-au bucurat de sprijin financiar din partea programului UE PHARE/TACIS, au făcut ca populația din Europa de Est să fie interesată de problema egalității între sexe și a democrației în 1995-1997, dar longevitatea acestor eforturi pare să depindă de constanța finanțării externe.

Femeile activiste folosesc în societățile în tranziție și platforma studiilor feministe pentru a întări rolul femeilor în societate. În toată Europa de Est apar noi centre de studii feministe. Când au acces la internet, aceste grupuri se pot conecta cu centrele de sprijin din alte părți și pot forma o conductă colectoare importantă de idei practice. O tehnică și mai importantă de stabilire a unei baze pentru promovarea echilibrului între sexe în cadrul procesului decizional a fost crearea de organizații umbrelă precum Consorțiul Rus al Asociațiilor Feministe Non-guvernamentale. Folosirea noilor căi informaționale a devenit din ce în ce mai importantă pentru comunicarea între Est și Vest și între statele din Est a practicilor și ideilor prin rețele precum Rețeaua Femeilor Est-Vest (NEWW <http://www.neww.org/index.htm>).

Caracteristicile organizațiilor feministe non-guvernamentale care structurează în mod specific posibilitățile lor sunt generate de existența în organizație a unei segregări relative a sexelor și de activitatea desfășurată în interiorul unei mentalități a unui singur sex. Mai mult, ca organizații non-guvernamentale, acestea se bazează adesea pe muncă voluntară și frecvent au puține resurse financiare. Astfel, posibilitatea ca ele să se implice în acțiuni constructive este mai mică decât în cazul celorlalte organizații sociale despre care am vorbit mai sus. Fiind organizații alcătuite din voluntari, este posibil să nu aibă un management corespunzător și anumite metode educaționale, precum scurtul proiect REGINA susținut de UE (Rețeaua europeană pentru managementul ONG-urilor și asociațiilor feministe), cu partenerii săi francezi, italieni, belgieni și olandezi care s-au axat în mod specific pe realizarea

¹ Watson, P. (2000). “Politici, politică și identitate: lărgirea spre est a UE și diferențele est-vest”. Jurnalul de Politică Publică Europeană 7(3): 369-385.

materialului de pregătire pentru managerii ONG-urilor. Mai sunt multe lucruri de făcut. Dată fiind slăbiciunea lor, multe ONG-uri se întăresc din punct de vedere moral întrucât fac parte dintr-o mișcare internațională care le poate ajuta să depășească anumite obstacole din calea acțiunii efective. O altă sursă de putere este angajamentul membrilor față de cauză. Se pot produce foarte multă energie și sinergie reciprocă consolidantă, iar rețelele pot mări suprafața potențială de impact. Un bun exemplu este oferit de rețelele de profesioniști emancipați precum Rețeaua germană a funcționarilor din domeniul egalității șanselor din orașe și sectorul public în care acestea se întrunesc periodic și împărtășesc practici corecte și strategii (Bundesarbeitssgemeinschaft kommunaler Frauenbüros – www.bag.kommazwo.com/bag).

Dinamica specifică a organizațiilor feministe face posibilă anumite tipuri de acțiuni șocante de conștientizare și permite infiltrarea în societatea civilă atunci când canalele oficiale sunt blocate. Mișcările feministe din organizațiile non-guvernamentale din Europa de Est au utilizat cu pricepere noile tehnici de organizare precum Internetul pentru a menține mesajul privind diversitatea și puterea în atenția publicului. Întrucât organizațiile non-guvernamentale nu sunt ele însele țintele acestor acțiuni, tipurile de acțiuni fac de obicei parte din categoria creșterii gradului de conștientizare, care este marginală obiectivului acestei broșuri. Prin urmare am selectat doar câteva exemple. Ideile pot, totuși, să inspire alte tipuri de organizații care să se axeze pe proprii membri și să îi facă pe aceștia conștienți de importanța echilibrului între sexe.

1. Regatul Unit – Scoția: Considerarea femeilor alături de auditurile problemelor echilibrului între femei și bărbați

Cum putem afla dacă angajamentele față de o reprezentare echilibrată a sexelor sunt onorate? Organizațiile de femei sunt foarte bine plasate pentru a servi drept câine de pază. Ele pot stimula alte organizații să fructifice angajamentele lor naționale și internaționale.

Monitorizarea progresului în sensul realizării echilibrului între sexe ar trebui poate să fie responsabilitatea administrației publice (așa cum se întâmplă cu broșura menționată mai sus Statistici suedeze¹), dar acest lucru se întâmplă rareori. În unele țări rețelele feministe și ONG-urile preiau funcția de a consemna o “Carte a gafelor” privind relațiile între sexe pentru autoritățile publice. Publicarea dosarului privind egalitatea între sexe face atât rău sectoarelor din societate care nu au progresat, dar și bine celor care o fac.

Exemplul scoțian este deosebit de interesant². Datorită auditurilor pe probleme de egalitate a șanselor realizate din 1993 – 2000, statisticile generale privind statutul femeilor s-au îmbunătățit. Auditurile adună statistici și oferă comentarii și interpretări ale situației de către observatori experți. Încă de la început ele au fost realizate de voluntari din grupul ENGENDER, o rețea de grupuri de cercetare și relaționare. Primii ani au demonstrat categoric energia disponibilă în

¹ N.T. Statistics Sweden

² Un alt bun exemplu este Irlanda, unde Comisia privind Statutul Femeilor a efectuat mai multe audituri lungi în timp și acum elaborează indicatori de monitorizare a egalității între sexe. (Comunicarea privată Y. Galligan).

societatea civilă. Sume mici de sprijin adunate din surse diferite au contribuit la realizarea unei resurse de înaltă calitate fără finanțări externe substanțiale.

ENGENDER a susținut întotdeauna că “adunarea datelor corecte privind viața femeilor este esențială dacă acțiunile de întărire a rolului femeilor vor funcționa, dacă urmează să se facă o politică de sensibilizare față de egalitatea între femei și bărbați, dacă urmează să se fixeze obiective și dacă progresul urmează să fie monitorizat” (ENGENDER 2000:3). Auditurile au devenit un instrument informațional atât de elementar încât în ultimul an au fost sponsorizate de un ziar important. Odată cu realizarea “Auditului problemelor echilibrului între femei și bărbați în anul 2000” autorii acestuia au declarat că misiunea lor s-a încheiat. Noua conducere regională din Scoția pare pregătită să preia auditul progresului relațiilor între sexe. Se vor face eforturi semnificative de prezentare transparentă a statisticilor pe problema egalității între sexe pentru ca progresul în realizarea echilibrului între sexe să poată fi monitorizat.

Auditul problemelor echilibrului între sexe în anul 2000 face referire la rolul femeii în politica din Suedia contemporană, la zonele rurale, transport, educație, sănătate și în problema sexualității. Este actualizată informația privind relațiile între sexe în domenii care variază de la afaceri, la asistența acordată copiilor și oamenilor săraci, sindicate, violență și organizații voluntare. În ultimii ani s-a axat pe oferirea informațiilor privind femeile de culoare și minoritățile sau problemele legate de persoanele sărace și handicapate.

Ca “practică inteligentă” experiența Auditului problemelor echilibrului între sexe din Suedia este remarcabilă în mod deosebit datorită contactelor în rețea. Colaboratorii au stimulat realizarea de contacte dincolo de granițele dintre clasele sociale și întărirea rolului unui număr mai mare de persoane. Informațiile privind femeile sunt răspândite în surse diferite și a fost nevoie de eforturile oamenilor din universități, administrație publică, organizațiile de voluntari și civice precum sindicatele pentru a da o imagine mai clară a relațiilor între sexe. Acest lucru stă și la baza strategiilor de abordare integrată. Întâlnirile de lucru pentru pregătirea rapoartelor pot să fi generat pregătirea noilor generații de candidați de a implica ambele sexe în procesul decizional ca urmare a experienței acumulate în pregătirea auditului. Persoanele active în Engender și publicarea informațiilor referitoare la denaturata reprezentare egală a sexelor în procesul decizional au făcut mai târziu lobby în spatele scenei, rezultatul fiind că 37% din parlamentarii din Scoția sunt femei.

Transferabilitatea ideii de “Audit al problemelor echilibrului între sexe ” este ilustrată de interesul larg din toată lumea. Ea a fost promovată de Consiliul Britanic ca model inovativ. Realizată întâi de voluntari implicați, ea a fost întotdeauna accesibilă în mod democratic ca resursă de campanii de lobby, instruire și predare. Ultima versiune a Auditului este publicată pe Internet (<http://www.engender.org.uk>).

Sursa: *ENGENDER. 2000 Auditul problemelor echilibrului între sexe 2000. Considerarea femeilor în Scoția. Edinburgh: ENGENDER și conducerea forumului din Scoția și F.Mackay și E. Breitenbach, Universitatea din Edinburgh.*

2. Rusia: Noi tactici în țările în tranziție: Consorțiu-ul ONG-urilor, Liga Votanților Femei și Parlamentul Femeilor de la St. Petersburg

Împărțirea societății civile în societăți în tranziție a determinat organizațiile să pornească de la zero în multe locuri din Europa de Est. Deși viziunile privind egalitatea între sexe și tactica în acest domeniu sunt diferite în Europa de Est față de Europa Occidentală, s-au realizat alianțe între Est și Vest privind împărțirea informațiilor referitoare la tactica de organizare și lobby, care au ajutat organizațiile ce urmăreau o mai bună reprezentare a femeilor. Foarte importantă a fost constituirea unei rețele de organizații. Una dintre cele mai mari poate fi Consorțiul asociațiilor non-guvernamentale de femei, care a fost fondat în 1993 între ONG-urile din Rusia, Ucraina și SUA. Numai în Rusia acesta cuprinde 98 de grupuri membre din 37 de regiuni, care lucrează la proiecte diferite. Ca și Consorțiu-ul au avut mult mai mult succes în colectarea de resurse economice internaționale pentru a susține rețeaua și problemele specifice egalității între sexe decât ar fi avut dacă ar fi acționat ca grupuri separate.

Aspectul “inteligent” al acestui exemplu este efortul depus în crearea canalelor de comunicare dintre grupurile adesea izolate și sărace în resurse care pot profita de puterea altor organizații. Schimbul de informații care există ca atare în țările cu organizații umbrelă active ale grupurilor de femei a trebuit (re)creat în multe regiuni din Europa de Est. Consorțiul poate oferi sprijin și ajuta grupurile să își prezinte argumentele. În general încearcă să le “ofere putere”, profitând de ajutorul internațional (USAID) pentru pregătirea grupurilor în activitatea de lobby și de consultanță. Acestea au avut succes în crearea unei rețele de e-mail care să ajute grupurile regionale să urmărească schimbările legislative. Numărul de ONG-urile de femei care lucrează cu tehnologiile informaționale a crescut. Și încă o dată trebuie spus că acest proiect ar fi fost mult mai greu de realizat fără ajutorul substanțial internațional (Fundatia Ford).

Sursa: *Informații indirecte – extras din discursul Elenei Ershova de la Conferința privind femeile și democrația 29 aprilie 1999. Consorțiu-ul asociațiilor feministe non-guvernamentale de femei. Contactați: wcons@com2com.ru*

3. Croația: Fetele cibernetice – Folosirea internetului, inovațiilor și instruirea privind întărirea rolului femeilor pentru revenirea femeilor în politică prin studii feministe și tehnologia informației

Credem că democrația sexelor este o parte esențială a oricărei democrații iar statul care nu acordă drepturi egale grupurilor de femei și minoritare nu se poate numi democratic. Rețeaua B.A.B.E. Fii activ, fii emancipat! (Budi aktivna, Budi emancipirana).

“Femeile au fost încântate de această activitate, aveau nevoie de pregătire și doreau să își exerseze tehnicile de comunicare care sunt extrem de importante pentru politicienii profesioniști. Ca rezultat al pregătirii noastre, un număr mai mare de femei a ajuns în parlament...și sperăm la o creștere și la alegerile locale din 2001”.

Educația în domeniul societății civile și angajamentul civil sunt activități controversate în multe zone din Europa de Est, iar noile tehnici de comunicare au fost cruciale în ajutorul acordat contra-criticilor și susținătorilor. Rețeaua neoficială

B.A.B.E. (care înseamnă și “bunica” în croată) a început să lucreze pentru democrație în 1994 și a lansat o platformă pentru alegerile parlamentare din 1995 și 1997. De asemenea, a protestat puternic și în mod repetat împotriva violenței iar în 1998 a câștigat Premiul Democrația și Societatea Civilă UE – SUA pentru activitățile sale în domeniile drepturilor omului și noilor tehnici de comunicare.

O altă inițiativă a avut loc în același timp prin fondarea unui Centru de Studii privind Femeile. Studiile privind femeile în Europa de Est au avut obstacole dificile de depășit, dar au același nucleu de angajamente sociale ca și cele din Europa Occidentală. Centrul pentru Studii privind Femeile din Zagreb, care a fost fondat de feministe și savanți în 1995, a avut un rol activ în încurajarea femeilor să preia roluri de lider și să acționeze asupra creșterii gradului de conștientizare al publicului. Deosebit de importantă a fost misiunea acestuia în educația politică, în scopul încurajării implicării femeilor în problematica drepturilor femeilor și prezența femeilor în funcțiile de conducere. Centrul a organizat cu succes activități amuzante înaintea alegerilor pentru o mai mare conștientizare a necesității de echilibru între sexe în procesul decizional. S-au vândut tricouri, s-a organizat o campanie pe Internet și a fost foarte prezent pe străzi. De asemenea, a organizat un program numit “izolarea fricii de putere, pregătirea femeilor din comunități locale pentru funcții de conducere” (2000-2001), care a beneficiat de sprijin larg financiar (Ambasada SUA, Consiliul Europei) Comisia Europeană, Fundația Friedrich Ebert, USIA și Fundația Westminster pentru democrație, printre altele). Obiectivul era utilizarea instruirii pentru a întări rolul femeilor în determinarea schimbărilor politice în cadrul propriilor comunități locale și pentru a le conferi aptitudinile necesare unor apariții publice eficiente. Necesitatea realizării unei coaliții în jurul problemelor specifice și a unei cooperări pentru realizarea intereselor la nivelurile micro, macro și internațional a fost foarte importantă. Sesiunile de pregătire par să fi fost importante pentru participanți, iar combinarea acțiunilor centrului a condus la prezența mai multor femei în parlament și la optimism față de creșterea participării femeilor la nivel local la alegerile viitoare față de procentul actual slab de 4%.

Sursa: *Experții Consiliului Europei Smiljana Leinert Novosel și Aida Bagi, Vesna Terseli, Studii privind femeile Zagreb, Croația +4872406 și informații privind BABE în engleză la adresa <http://www.interlog.com/-moyra/projects.html>.*

4. Lobby-ul European al Femeilor: UE – Mobilizarea tinerelor femei pentru egalitate

Lobby-ul European al Femeilor este cea mai mare coaliție de organizații non-guvernamentale ale femeilor din UE. Este alcătuită din peste 2.700 de asociații din toată Europa și face lobby pentru acestea în instituțiile Uniunii Europene. Ca atare, este bine plasată pentru a primi resurse și a aduna informații privind problemele care afectează femeile din Europa. Pericolul ca noile generații de femei să nu ocupe locuri în procesul decizional a dus automat la un proiect sprijinit de Uniunea Europeană (1999-2000) de creare de noi materiale de pregătire atrăgătoare pentru tineri în sensul grupării acestora pentru a-și exprima preocupările specifice. Adunarea tinerilor coordonatori din Lisabona a avut ca urmare un manifest care a susținut angajamentul femeilor față de problemele egalității între sexe, inclusiv împotriva discriminării, violenței și discriminării bazate pe sexe în mas-media și educație și față de solicitarea unui rol în procesul decizional.

Obiectivul general este sprijinirea integrării intereselor tinerelor femei în interesele politicii naționale europene printr-o mai largă participare a tinerelor femei. Până acum acest lucru s-a realizat prin organizarea de seminarii naționale și internaționale și pregătirea “Ghidului tinerelor femei în domeniul egalității între sexe și șanselor egale din Europa”. Procesul de realizare a cărții a fost discursiv, astfel încât în ea sunt abordate multiplele aspecte ale discriminării din Europa. Nu este vorba numai de discriminarea bazată pe sex, ci și de cele bazate pe rasă, etnie, clasă, orientare sexuală și abilitate fizică. Activitatea în cadrul acestui proiect, așa cum funcționează și munca în echipă în ONG-uri de multe ori, poate conduce și la realizarea obiectivului pe termen mai lung de stimulare și sprijinire a contactelor necesare pentru apariția rețelelor de tinere femei. Proiectul a oferit tinerelor femei șanse de a se întâlni, de a-și exprima preocupările și de a compara diferențele. Acesta este unul dintre multele proiecte din toată Europa care urmăresc viitorul egalității prin pregătirea noilor participanți.

Sursa: *Lobby-ul European al Femeilor* (<http://www.womenlobby.org>) unde puteți găsi și textul *Ghidului egalității între sexe*.

5. Turcia: Kader – Femeile le ajută pe femei să intre în parlament

ONG-urile femeilor pot juca un rol semnificativ în creșterea rolului femeilor în procesul decizional, iar exemplul Turciei arată cât de răspândite sunt aceste informații. Kader este o asociație pentru sprijinirea și educarea femeilor candidate. Fondată în 1997 de femei cu influență, inclusiv ziariste, ea ajută la ameliorarea legitimității cererilor femeilor pentru o mai mare participare politică și acționează ca un ONG activ. Unul din principalele sale obiective a fost creșterea numărului de femei din parlament de la 2% femei (atunci) la 10%. Procentajul la ultimele alegeri a fost de 4,2%.

Sursa: *Expertul Consiliului Europei Yesim Arat*. Persoană de contact: Zulal Kilic 0 212 273 2535.

Lecturi adiționale

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

Ferree, Myra Marx, and Patricia Yancey Martin. 1995. *Rezultatele organizațiilor feministe ale Noii Mișcări Feministe*. 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).

Scott, J. W., C. Kaplan, et al., edițiile (1997). *Tranziții, Medii, Traduceri: Feminismul în politica internațională*. 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.

Silliman, J. 1999. Extinderea societății civile: restrângerea spațiilor politice – Rolul organizațiilor non-guvernamentale de femei. *Politica socială* 6 (1):23-53.

VI. Organizațiile non-guvernamentale

Nici un domeniu din procesul decizional social nu a fost așa de puțin cercetat precum cel al rolului egalității între sexe în conducerea organizațiilor non-guvernamentale. Activitățile organizațiilor non-guvernamentale sunt printre cele mai bine reprezentate aici, de la cele din domeniul mediului până la cluburile de fotbal și Crucea Roșie. Problema egalității între sexe este inițial simplă. Într-un mare număr de organizații voluntare, munca e adesea efectuată de voluntari femei, dar conducerea și posturile plătite se află în mod disproporționat în mâinile bărbaților. Alcătuirea consiliilor de administrație și a consiliilor executive este la fel de disproporționat masculină. Pentru aceste organizații, a face publice problemele lor interne înseamnă a-și submina legitimitatea. Prin urmare, în vreme ce organizațiile non-guvernamentale care colaborează cu Națiunile Unite pot fi primele în dezvoltarea instrumentelor politicii de egalitate a sexelor din țările în curs de dezvoltare, acestea pot rămâne în urmă în cercetarea problemelor din ograda lor. Totuși, acest lucru nu se întâmplă întotdeauna și în Asistența pentru Dezvoltare se ridică public problema egalității între sexe în cadrul organizației înseși, atunci când eforturile de instruire par să fi fost îndeplinite.

Există o nevoie stringentă pentru proiecte de cercetare și comparative privind egalitatea între sexe în conducerea organizațiilor non-guvernamentale. Lipsa din prezent poate fi pusă pe seama sărăciei resurselor din sector. De asemenea, organizațiile non-guvernamentale au început relativ recent să ia în considerare folosirea unor tehnici profesionale de management și a unor manageri profesioniști. Credem că, cel puțin în ceea ce privește manageriatul și secretariatele generale, multe lucruri se schimbă. Ca o anecdotă, se pare că multe din birourile ONG-urilor din Bruxelles sunt conduse acum de femei, dar sunt foarte puține dovezi statistice disponibile, sau chiar nici una. Studiul U.E. în procesul decizional observa că nici un alt domeniu nu a fost atât de puțin studiat precum prezența femeilor în “al treilea sector” al asociațiilor voluntare, organizațiilor de caritate, bisericilor și altor organizații non-profit (Lovenduski 1999:19)¹.

Acest sector ar trebui să fie potențial unul din cele mai sensibile la problema reprezentării. Multe organizații sunt puternic implicate în echitatea socială. Totuși, ironia este că supraviețuirea lor economică poate depinde de sprijinul din partea sectoarelor în care procesul decizional este extrem de dezechilibrat în ceea ce privește egalitatea între sexe. Lumea marilor corporații și a finanțelor este cunoscută pentru segregarea sexelor dar este și o sursă importantă de sprijin financiar pentru unele organizații non-guvernamentale. Consiliile de administrație ale organizațiilor de caritate includ adesea membri care pot mobiliza lumea financiară pentru a face contribuții. Acești directori sunt în număr disproporționat bărbați. Odată cu schimbarea rolului femeii, baza activismului acestor organizații s-a transformat. O întrebare importantă pentru viitoarele cercetări este cum a răspuns structura procesului decizional la aceste schimbări sociale.

¹ Consiliul Europei a finanțat un raport al lui Helge Hernes în 1984 care se pare că nu a fost continuat și nici un alt studiu asemănător nu a fost făcut. Totuși, sectorul a evoluat dramatic (Lovenduski și Stephenson 1999:19).

6.1 Cazuri selectate

Din păcate pentru acest raport, există foarte puține eforturi de schimbare a reprezentării sexelor în conducerea ONG-urilor. Includem aici doar un exemplu. Unele surse au sugerat neoficial că organizațiile non-guvernamentale care lucrează cu țările în curs de dezvoltare și care testează proiectele de egalitate a șanselor în ceea ce privește ajutorul de dezvoltare sunt de asemenea îngrijorate de relațiile între sexe în ceea ce privește procesul decizional din cadrul organizațiilor lor. S-au menționat exemple din Regatul Unit și Flandra, dar, acestea păreau să fie într-un stadiu de început. Această observație că activitatea din cadrul Națiunilor Unite stimulează o și mai mare grijă față de problemele egalității între sexe este valabilă și pentru organizațiile guvernamentale care lucrează cu ONG-uri, precum și pentru ONG-uri¹. OCDE găzduiește un departament privind șansele egale în cadrul Comisiei sale de Asistență pentru Dezvoltare, care a pregătit un manual extraordinar de util (Schalkwyk și Woroniuk. 1997) ce se ocupă de unele din problemele existente în cadrul organizațiilor, inclusiv combaterea egalității între sexe și mentalitatea organizațiilor. Listele de lectură din acest ghid oferă un reper ONG-urilor din sectorul de dezvoltare precum Oxfam, care fac eforturi și organizează cursuri de pregătire în cadrul organizațiilor lor în domeniul egalității între sexe.

1. Elveția – “De la femeie la femeie”: un program de pregătire pentru tinerele femei².

“Unul din motivele pentru care am sfârșit prin a crea un proiect de pregătire a fost acela că am aflat prin intermediul chestionarelor trimise tuturor organizațiilor membre, că 50% din toate persoanele implicate la nivel de bază în organizațiile de tineret erau femei. Astfel femeile erau reprezentate în mod egal la nivel de bază, dar când era vorba de posturile care implicau o responsabilitate mai mare, mai sus ca treaptă ierarhică, femeile dispăreau total în organizațiile de tineret. Multe dintre organizațiile noastre membre au sfârșit prin a avea probleme când descopereau că femeile își asumau sarcini care cereau mai mult timp și mai multă responsabilitate...mulți se îndoiau de capacitățile acestora”.

Consiliul Elvețian pentru Activități de Tineret³ (CSAJ/SAJV) – o organizație umbrelă pentru aproximativ 90 de tipuri diferite de organizații de tineret, a reacționat la absența femeilor din funcțiile cheie prin lansarea unui program de pregătire în ianuarie 2000. Acest program pilot de un an le oferă tinerelor femei posibilitatea de a se întâlni și de a învăța de la femeile mai în vârstă, cu speranța că mai târziu ele se vor familiariza mai mult cu responsabilitățile de conducere.

CSAJ/SAJV le-a întrebat în scris pe femeile politiciene dacă ar fi interesate să devină formatori și au primit un răspuns neașteptat de călduros din partea posibililor

¹ Printre organizațiile care ar putea fi interesate să continue se numără biroul OXFAM din Londra, unde ofițerul responsabil era în concediu în timpul efectuării studiului și Comisia Națională pentru Dezvoltarea Cooperării (NCOS) din Belgia, care a efectuat cursuri de pregătire în domeniul egalității șanselor în 1997 dar apoi nu a mai continuat proiectul până în octombrie 2000. Atât instituțiile para-guvernamentale olandeze, cât și cele suedeze s-au confruntat cu probleme privind echilibrul între femei și bărbați în procesul decizional, conform rapoartelor.

² Toate faptele și citatele se bazează pe un interviu telefonic cu Dominique Grisard, 27.10.2000.

³ Denumirile în limbile oficiale ale Elveției sunt următoarele: Le Conseil des Activités de Jeunesse (CSAJ), Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jygendverbränd (SAJV), Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG), and, Federaziun Svizra da las Uniuns da Giuventetgna (FSUG).

formatori. Tinerele femei au fost alese dintre candidații provenind din diferite organizații de tineret. O primă întâlnire comună cu toți participanții a avut loc în ianuarie 2000. Cele 30 de “cupluri” erau deja cuplate, dar se întâlneau pentru prima dată. De atunci s-au întâlnit cam o dată pe lună și au petrecut o după-amiază sau o seară împreună. Conținutul întâlnirilor a variat în funcție de participanți. Unele cupluri organizează împreună ateliere în vreme ce altele doar discută. Unii participanți au putut chiar să își imite mentorul la locul său de muncă.

Pe măsură ce proiectul evoluează, este și evaluat. Conform lui Dominique Grisard, responsabilă acestei inițiative, reacțiile de până acum au fost “foarte, foarte pozitive”. Totuși, ea subliniază că evident, “unele cupluri au lucrat mai bine decât altele ...dacă cele două persoane se înțeleg foarte bine și la nivel personal, acest lucru ajută foarte mult”. În ansamblu, dna. Grisard consideră proiectul un succes, nu numai pentru tinerele femei: “majoritatea cuplurilor au o gândire foarte pozitivă față de ceea ce au învățat...mulți formatori spun chiar că au învățat foarte multe...au învățat cum să transmită cunoștințele mai departe. Au văzut de asemenea, ce le motivează pe tinere, ce fel de probleme politice sunt interesante pentru ele și ce le interesează să învețe”.

Luând în considerare succesul de până acum, CSAJ a hotărât continuarea programului de formare cu un nou grup de cupluri anul următor. Din experiența de anul acesta au învățat la ce este important să se gândească pentru participanți. Aceste cunoștințe pot servi la îmbunătățirea programului. Universitatea din Berna elaborează o evaluare științifică a programului. O parte din aceste rezultate vor fi publicate într-o revistă guvernamentală în iunie 2001. După efectuarea celui de-al doilea ciclu, în ianuarie 2001, se prevede o evaluare și mai cuprinzătoare. În toamna lui 2002 urmează să fie publicat un ghid privind realizarea unui astfel de program.

Dominique Grisard consideră că acest tip de programe se poate transfera în diferite domenii de activitate și contexte naționale “Nu ar trebui nici măcar să fie în politică”.

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

Lecturi adiționale

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

Macdonald, Mandy (ed.) 1994. *Planificarea egalității între femei și bărbați în agențiile de dezvoltare: față în față cu provocarea*. 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/html/sourcebook.htm> ed. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development, Development Assistance Committee, Expert Group Gender in Development.

Schalkwyck, Johanna și Beth Woroniuk. 1997. *Cartea – sursă DAC privind conceptele și abordările față de egalitatea între femei și bărbați*. <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm> ediția Paris: Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, Comitetul de Asistență pentru Dezvoltare, Grupul de experți privind dezvoltarea egalității între femei și bărbați.

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.

Staudt, Kathleen 1990. "Politica egalității între femei și bărbați în birocrație: probleme teoretice dintr-o perspectivă comparată" în ediția Kathleen Staudt *Femeile, Dezvoltarea Internațională și Politica. Mlaștina birocrației*. Philadelphia: Temple University Press.

VII. Concluzii

Această poveste a activității în comun pentru realizarea echilibrului între sexe nu s-a încheiat. Structura însăși a acestei broșuri clarifică faptul că eforturile în acest domeniu s-au transmis foarte repede în diferitele sectoare ale procesului decizional și în diferite țări. Am început cu domeniul partidelor politice și am găsit exemple numeroase, dar cu cât ne îndepărtăm mai mult de controlul public, cu atât este mai slabă și discontinuă experiența.

În anumite locuri punctul culminant a fost atins în ceea ce privește conștientizarea crescută a importanței echilibrului între sexe și a vigilenței în menținerea acestui echilibru. Va fi dificil să ne îndepărtăm de împărțirea puterii politice între femei și bărbați care a avut loc în țările nordice. Dar în multe țări, combinația magică între inspirație și persoanele aflate în contextul potrivit și care pot duce la realizarea echilibrului între sexe, pot încă să însemne ceva.

Astăzi sunt mai multe resurse decât înainte care îi ajută pe oameni să înțeleagă contextul inegalității între sexe, istoriei și specificității acesteia. Aceste cunoștințe ne ajută să creăm metode mai bune și mai potrivite pentru a-l depăși. Gama de instrumente și metode este considerabilă. Nu ducem lipsă de idei bune, practici inteligente și oameni entuziaști care să ofere consultanță. Această broșură este doar unul din instrumentele disponibile care ajută membrii implicați din organizații să se găsească unii pe alții și să-și împărtășească experiențele privind strategiile care funcționează. Persoanele care doresc să îmbunătățească procesul decizional vor găsi mai mulți aliați decât niciodată. Sperăm că această broșură va fi un ajutor în plus pentru a câștiga sprijin și că va stimula atât analiza cât și acțiunea în domeniu.

ANEXĂ

Bibliografia operelor citate

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

Alvesson, Mats, și Yvonne Due Billing. 1997. *Înțelegând egalitatea între sexe și organizațiile*. Londra: Sage

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

Bacchi, Carol Lee. 1999. *Femei, politică și politici: construcția problemelor politicii*. Londra: Sage.

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

Bardach, Eugene. 2000. *Un ghid practic de analiză a politicii*. Londra: Chatham House

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

Benokraitis, A. 1997. Discriminarea sexuală în secolul XXI. În *Subtila egalitate între sexe. Practicile curente și perspectivele schimbării*, 5-32. Londra: 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.

Bercusson, Brian and Anni Weiler 1998. *Acorduri inovative. O analiză: șanse egale și negociere colectivă în Uniunea Europeană (Faza a III-a)*. Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă 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.

Bertone, Chiara. 1998. "Construirea unei perspective a femeilor asupra Uniunii Europene: Dezbateră Daneză". *NORA (Jurnalul nordic de studii feministe)* 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.

Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn, and Linda Dickens. 1999. *Șansele egale și negocierea colectivă în UE: Întărirea și abordarea integrată a șanselor egale prin negociere colectivă*. Dublin: Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă.

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

Braithwaite, Mary și Catherine Byrne. 1995. *Femeile și procesul decizional în sindicate*. Bruxelles: Confederația Europeană a Sindicatelor.

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

Brown, Alice. 1998. Adâncind democrația: femeile și parlamentul scoțian. *Studii Regionale și Federale* 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.

Castello-Branco, Maria Jose. 1987. *Femei la nivelele înalte ale serviciului public. O privire de ansamblu europeană*. Maastricht: Institutul European al Administrației Publice.

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. 1997. Egalitatea între femei și bărbați în spațiul internațional: femeile sindicale ca actori sociali europeni. *Forumul internațional privind studiile feministe* 20: 459-470.

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

Cockburn, Cynthia. 1991. *În calea femeilor: rezistența bărbaților la egalitatea între sexe în organizații*. 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. 1996. "Stratagemă pentru democrație în domeniul egalității între femei și bărbați: Întărirea reprezentării sindicatelor feministe în dialogul social european". *Jurnalul European de Studii feministe* 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).

Cockburn, Cynthia. 1995. *Femeile și dialogul social european. Strategii pentru democrație și egalitate între sexe*. Bruxelles: Comisia Europeană: Divizia pentru Dialog Social și Divizia pentru Șanse Egale (DGV).

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

Colebatch, Hal și Peter Larmour. 1993. *Piața, birocracia și comunitatea: Ghidul studentului în organizare*. Londra: Pluto Press oferă introspecții excelente ale limitelor schimbării din birocratie și instituții publice.

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

Colmou, Anne-Marie. 1999. *Încadrarea superioară a funcției publice: îndreptându-ne către egalitatea între femei și bărbați*. Paris: Documentație franceză.

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

Consiliul Municipiilor și Regiunilor Europene 1998. *Bărbații și femeile în municipiile europene*. Iunie.

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.

Consiliul Europei 2000a. *Acțiuni pozitive în domeniul egalității între femei și bărbați: Raportul final al grupului de specialiști privind acțiunea pozitivă în domeniul egalității între femei și bărbați (EG-S-PA)*. Strasbourg: Directoratul General al Drepturilor Omului al Consiliului Europei, Divizia pentru Egalitate între Femei și Bărbați.

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.

Consiliul Europei 2000b. *Mecanismele naționale, planurile de acțiune și abordarea integrată a egalității între sexe în statele membre ale Consiliului Europei de la a 4-a Conferință Mondială a Femeilor (Beijing 1995)*. 18 septembrie 2000 ed. Strasbourg: Directoratul General al Drepturilor Omului al Consiliului Europei, Divizia pentru Egalitate între Femei și Bărbați.

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.

Consiliul Europei. 2000c. *Activitățile Consiliului Europei din 1995 în domeniul egalității între femei și bărbați cu privire la obiectivele strategice ale Platformelor pentru Acțiune de la Beijing și Viena*, 54p. Strasbourg: Consiliul Europei.

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

ENGENDER 2000 *Audit pe probleme de egalitate între sexe 2000. Considerarea femeilor în Scoția*. Edinburgh: ENGENDER și conducerea forumului din Scoția

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.

Comisia Europeană. 1997. *Echilibrul între sexe, putere și schimbare în instituțiile de sănătate ale Uniunii Europene*. Vol. CE-07-97-507-**-C. Bruxelles: Comisia Europeană 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.

Comisia Europeană. 1998. *Femeile și procesul decizional în sfera judiciară în Uniunea Europeană*. Vol. CE-17-98-992-EN-C. Bruxelles: Comisia Europeană DG-V.

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

Comisia Europeană. 1999. "Eurobarometrul. Raportul celei de-a 25-a aniversări". Bruxelles: Directoratul General X al Comisiei Europene.

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

Comisia Europeană. 1999. *Femei în procesul decizional în sfera finanțelor*. Vol. CE-V/2-99-006-**-C. Bruxelles: Comisia Europeană DGV (disponibilă electronic).

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.

Comisia Europeana – Locuri de muncă și probleme sociale. 1999. Raport ad interim privind implementarea programului de acțiune comunitară pe termen mediu privind șansele egale pentru femei și bărbați (1996-2000), 33p. Bruxelles: Directoratul General V/D.5 al Comisiei Europene.

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.

Comisia Europeană. 2000. *Egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană: Exemple de practici corecte*. Bruxelles: Directoratul General D.5. pentru locuri de muncă și probleme sociale al Comisiei Europene.

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.

Rețeaua europeană de experte femei în procesul decizional 1994 “Participarea femeilor în patru grupuri politice în Parlamentul European” Bruxelles: Unitatea pentru Egalitatea Șanselor a Comisiei Europene.

European Summit Declaration of Athens 1992.

Declarația Summit-ului European de la Atena 1992.

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

Ferree, Myra Marx, și Patricia Yancey Martin. 1995. *Recolta organizațiilor feministe ale Noii Mișcări a Femeii*. 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.

Garcia, Ada et. al. (& Confederația Europeană a Sindicatelor) 1999. “*Celălalt sex*” în *sindicalismul european*. Bruxelles: Confederația Europeană a Sindicatelor.

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

Gaspard, Francoise, ed. 1997. *Femeile în procesul luării deciziilor în Franța și în Europa*. Paris: L'Harmattan.

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

Gherardi, Sylvia. 1995. *Simbolismul egalității între sexe și mentalitățile organizaționale*. Londra: Sage.

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

Gladwell, Malcolm. 2000. *Punctul culminant: Cum lucrurile mici pot genera mari schimbări*, Londra: 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.
Halimi, Gisèle, ed. 1999. *Paritatea în viața publică*. Paris: Documentația franceză.

Hix, Simon and C. Lord 1997. *Political Parties in the European Union*. London: Macmillan.
Hix, Simon și C.Lord. 1997. *Partidele politice în Uniunea Europeană*. Londra: Macmillan.

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

Kirner, Joan și Moira Raynor. 1999. *Manualul puterii pentru femei: obține-l, păstrează-l, utilizează-l*. 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.

Uniunea Inter-parlamentară 1997. *Bărbați și femei în politică. Democrația încă în realizare. Un studiu comparativ mondial*; Seria 'Raportare și Documente', Geneva, Uniunea Inter-parlamentară.

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

Uniunea Inter-parlamentară. 1998. *Femeile în parlamentele naționale. Situația în 25 ianuarie 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.

Uniunea Inter-parlamentară 1999. *Participarea femeilor la viața politică: o analiză a dezbaterilor în parlamentele naționale, partidele politice, guverne și Uniunea inter-parlamentară, la cinci ani după a patra Conferință Mondială a Femeilor*. Geneva, Uniunea Inter-parlamentară: No. 35.

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

Karam, Azza, ed. 1998. *Femeile în parlament: în spatele numerelor*. Stockholm. Institutul Internațional pentru Democrație și Asistență Electorală.

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.

Leijenaar, M. 1997. Cum să se creeze echilibrul între sexe în cadrul procesului decizional politic. Un ghid de implementare a politicilor pentru intensificarea participării femeilor la procesul decizional politic. Bruxelles: Comisia Europeană 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.

Lovenduski, Joni și Susan Stephenson "Femeile în procesul decizional – raport asupra cercetărilor existente în Uniunea Europeană. Bruxelles: Comisia Europeană, Directoratul General privind Locurile de Muncă, Relațiile Industriale și Problemele Sociale 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.

Mackay, Fiona și Kate Bilton. 2000. *Învățând din experiență: Lecțiile Forumului scoțian privind abordarea integrată a egalității între femei și bărbați, egalitatea șanselor și buna guvernare*. Edinburgh: Universitatea din Edinburgh

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

Mazur, Amy și Dorothy McBride Stetson, eds. 1995. *Feminismul comparat al statului*. Londra: Sage.

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

Macdonald, Mandy (ed.) 1994. *Planificarea egalității între femei și bărbați în agențiile de dezvoltare: față în față cu provocarea*. Oxford: OXFAM.

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

Moghadam, V. (2000). "Rețele feministe transnaționale: Acțiunea colectivă în era globalizării". *Sociologia Internațională* 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.

Morgan, Nicole 1988. *Jocul egalității: femei în serviciul public federal (1908-1987)*. Ottawa: Consiliul Consultativ Canadian privind Statutul Femeii.

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

Nelen, Sara și Annie Hondeghem, *Politica de personal orientată către egalitatea din sectorul public*. Institutul Internațional de Științe Administrative Amsterdam: IOS Press.

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

Parsons, Wayne, 1995. *Politica publică*. 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.

Plantega, Janneke, Jill Rubery și Gwennaële Bruning, (edițiile) 1997. *Analiză de ultimă oră asupra femeilor și pieței muncii*, Utrecht: Comisia Europeană, privind locurile de muncă și problemele sociale și Institutul Economic, Universitatea din Utrecht.

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

Scott, J. W., C. Kaplan, et al., edițiile (1997). *Tranziții, medii, traduceri: Feminismul în politica internațională*. 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.

Schalkwyck, Johanna și Beth Woroniuk. 1997. *Cartea – sursă DAC privind conceptele și abordările față de egalitatea între femei și bărbați*. <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm> ediția Paris: Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, Comitetul de Asistență pentru Dezvoltare, Grupul de experți privind dezvoltarea egalității între femei și bărbați.

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.

Shvedova, Nadezdha. 1998. Obstacole pentru participarea femeilor în parlament. În *Femeile în parlament: În spatele cifrelor*, editat de Azza Karam, 19-42. Stockholm: Institutul Internațional pentru Democrație și Asistență Electorală

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

Silliman, J. 1999. Extinderea societății civile: restrângerea spațiilor politice – Rolul organizațiilor non-guvernamentale feministe. *Politica socială* 6 (1):23-53.

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

Squires, Judith, 1999. *Egalitatea între sexe în teoria politică* Oxford: Blackwell Publishers.

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

Stark, Agneta 1997. “Stödstrumpor” în Ann Oakley și Juliet Mitchell (eds.) *Cui îi este teamă de feminism*, Londra: 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.

Staudt, Kathleen 1990. “Politica egalității între sexe în sistemele birocratice: probleme teoretice din perspectivă comparativă”. În ediția Kathleen Staudt *Femei, politică și dezvoltare internațională. Mlaștina birocratiei*. Philadelphia: Temple University Press

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

Stivers, Camilla. 1993. *Imagini ale egalității între sexe în legitimitatea administrației publice și în statul administrativ*. 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.

Stetson, Dorothy și Amy Mazur. 2000. “Mișcarea femeilor și statul: “Politica de pregătire în domeniul locurilor de muncă în Franța și Statele Unite”. *Trimestrialul de cercetare politică* 53:597-623

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

Națiunile Unite. *Declarația și Platforma pentru Acțiune de la Beijing*. United Nations Women Watch, 1995 [citat. Disponibil la adresa <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>].

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

Fondul pentru Copii al Națiunilor Unite 2000. *Femei în tranziție*. New York: Națiunile Unite.

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

Programul Națiunilor Unite de Dezvoltare. 2000. *Participarea politică a femeilor și buna guvernare: provocările secolului 21*. New York: Programul de Dezvoltare al Națiunilor Unite.

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

Waring, Marilyn, Gaye Greenwood și Christine Pintat. 2000. *Politica: Introspecții feminine*. Geneva: Uniunea Interparlamentară.

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

Watson, Peggy. 2000. Politici, politică și identitate: Lărgirea spre est a UE și diferențele est-vest. *Jurnalul de Politică Publică Europeană* 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.

Witz, Ann și Michael Savage. 1992. Echilibrul între femei și bărbați în organizații. În *Echilibrul între femei și bărbați și birocrăția*, editată de M. Savage și 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.

Wurster, Barbara. 1990. *Femeile în serviciul public la nivel înalt: Dezvoltarea carierei: o strategie pentru optimizarea resurselor umane*. Maastricht: Institutul European al Administrației Publice.