

# Как достичь гендерного баланса

Making democratic institutions work



COUNCIL OF EUROPE  
CONSEIL DE L'EUROPE

# Как достичь гендерного баланса

Элисон Е. Вудвард

Брюссельский свободный университет (БСУ)  
(Бельгия)



**Integrated projects**

Руководящий комитет по вопросам равенства между  
женщинами и мужчинами

Интегрированный проект «Обеспечение функционирования  
демократических институтов»

Совет Европы

Английское издание  
*Going for gender balance*  
ISBN 92-871-4901-1

Французское издание  
*Vers l'équilibre entre les femmes et les hommes*  
ISBN 92-871-4900-3

*(The Russian version is an unofficial translation)*

*Мысли, выраженные в настоящей работе, принадлежат автору (авторам) и не обязательно отражают официальную политику Совета Европы.*

*Все права защищены. Ни одна часть настоящей публикации не может быть воспроизведена или передана в какой-либо форме и с помощью каких-либо средств: электронных (CD-ROM, Интернет и т.д.), механических, включая фотокопирование, запись или любые другие системы хранения и поиска информации, – без предварительного письменного разрешения Отдела публикаций Управления по вопросам связи и исследований.*

Обложка: © Совет Европы  
Оформление: Мастерская графического дизайна Совета Европы

Совет Европы  
F-67075 Strasbourg Cedex

© Совет Европы, май 2003г.  
Напечатано в Совете Европы

**Совет Европы** был основан в 1949 г. в целях создания более тесного союза между европейскими парламентскими демократиями. Это – старейший политический институт Европы, членами которого являются сорок пять государств<sup>1</sup>, включая пятнадцать членов Европейского союза. Он является самой крупной межправительственной и межпарламентской организацией в Европе, штаб-квартира которой расположена в Страсбурге.

За исключением вопросов, касающихся национальной обороны, Совет Европы работает в следующих областях: демократия, права и основные свободы человека; средства массовой информации и связь; социальные и экономические вопросы; образование, культура, культурное наследие и спорт; дела молодежи; здравоохранение; охрана окружающей среды и региональное планирование; демократия на местном уровне и правовое сотрудничество.

Деятельность Совета Европы по обеспечению равноправия между женщинами и мужчинами в сорока четырех государствах-членах является неотъемлемой частью его главной задачи, состоящей в защите и развитии плюралистической демократии, верховенства права и основных прав и свобод человека.

Планирование и осуществление этой деятельности в рамках Межправительственной программы работы возложены в основном на **Руководящий комитет по вопросам равенства между женщинами и мужчинами (CDEG)**. При этом, поскольку равноправие между мужчинами и женщинами является неотъемлемой частью всей работы Совета, конкретные проекты и многодисциплинарные мероприятия осуществляются также и другими руководящими комитетами.

РКВР проводит анализ, исследования и оценки, определяет стратегии и политические меры, а также, в случае необходимости, разрабатывает соответствующие правовые документы в таких областях, как:

- сбалансированное представительство женщин и мужчин во всех секторах общества;
- применение комплексного подхода к проблеме равенства между полами;
- торговля людьми в целях сексуальной эксплуатации;
- борьба с насилием в отношении женщин.

---

1. Австрия, Азербайджан, Албания, Андорра, Армения, Бельгия, Болгария, Босния и Герцеговина, Венгрия, Германия, Греция, Грузия, Дания, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Лихтенштейн, Люксембург, Мальта, Молдова, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Российская Федерация, Румыния, Сан-Марино, Сербия и Черногория, Словацкая Республика, Словения, Соединенное Королевство, Турция, Украина, Финляндия, Франция, Хорватия, Чешская Республика, Швейцария, Швеция, «бывшая югославская Республика Македония», Эстония.

РКВР входит в состав Генерального директората по правам человека и имеет секретариат, который также отвечает за осуществление деятельности Совета Европы в области сотрудничества в сфере равноправия между женщинами и мужчинами.

*Женщины поддерживают половину неба.  
А что если они займут и половину мест в парламенте?*

Португальский паритетный парламент

*Величайший миф о равноправии женщин и мужчин заключается  
в том, что за него больше не надо бороться.*

Общество Фосетт



## Содержание

	<i>Стр.</i>
Предисловие .....	9
Введение .....	11
<b>Часть первая: Передовой опыт по обеспечению сбалансированного представительства женщин и мужчин в процессе принятия решений по политическим и социальным вопросам .....</b>	<b>13</b>
Глава 1 Как вовлечь больше женщин в процесс принятия решений – просто еще одно руководство? .....	15
Глава 2 Достижение гендерного баланса в политических партиях .....	33
Глава 3 Принятие решений в сфере государственного управления и в правительстве – являются ли перемены вопросом политической воли? .....	47
Глава 4 Процесс принятия решений по социально-экономическим вопросам и роль профессиональных союзов .....	59
Глава 5 Женские неправительственные организации .....	69
Глава 6 Неправительственные организации .....	79
<b>Часть вторая: Руководство по разработке стратегий повышения общественного сознания .....</b>	<b>85</b>
Глава 7 Равное время для гендерного баланса .....	87
Глава 8 Примеры европейских кампаний по повышению общественного сознания в том, что касается вопросов равенства между полами .....	101
Выводы .....	125
Дополнительная информация .....	129
Библиография .....	135



## Предисловие

Работа «Как достичь гендерного баланса» была задумана как сборник практических идей. В первой части данного руководства рассматривается успешный опыт и новаторские подходы к обеспечению сбалансированного участия полов в процессе принятия решений, а также приводятся примеры из ряда стран. Это позволяет ознакомиться с гендерными проектами и инициативами, которые редко переводятся на иностранные языки. Авторы не ограничиваются освещением вопросов предвыборной политики, по которым имеется больше всего документации, они рассматривают также роль других групп, вовлеченных в процесс принятия решений в социальной и экономической сферах, таких как профсоюзы и НПО. Таким образом, в руководстве представляется полезная практическая информация для активистов в тех областях, где основную часть работы предстоит еще осуществить. Во второй части внимание сосредоточено на приемах убеждения, используемых для повышения сознания людей, определяющих общественное мнение, и общественности в целом в том, что касается вопросов равенства. Конечная цель состоит в том, чтобы гендерный баланс вошел в плоть и кровь европейских обществ, а используемые сегодня стратегии по повышению общественного сознания (предвыборные кампании, кампании по привлечению внимания средств массовой информации, создание сетей, акции протеста и мероприятия на базовом уровне) отошли в прошлое.

Автор, Элисон Е. Вудвард (Alison E. Woodward), является профессором общественных наук Брюссельского свободного университета и председателем Программы по международным делам Весалиус-Колледжа. Дополнительные лингвистические ресурсы для проведения данного исследования были предоставлены научными сотрудниками Центра женских исследований. Как специалист по государственной политике г-жа Вудвард занималась вопросами гендера, энергетики и жилья. Ей принадлежат несколько исследований по вопросам политики обеспечения участия женщин в принятии решений, осуществленных для Европейского союза, а также для бельгийского и фламандского правительств, а ее последняя работа посвящена новой политической культуре во фламандском парламенте и роли гендерного фактора (на голландском языке). Ее новейшая книга (в соавторстве с М. Коли) называется «Интеграция и сегрегация в европейских обществах: гражданство, социальное обеспечение и мир» (*Inclusions and exclusions*

*in European societies: citizenships, welfare and the globe*», Routledge, 2001, London).

Работа «Как достичь гендерного баланса» была написана по заказу **Руководящего комитета по вопросам равенства между женщинами и мужчинами** в рамках осуществления им задачи по разработке методологий применения комплексного подхода к проблеме равенства, а также подготовки рекомендаций и примеров передового опыта для государств-членов.

Настоящая публикация является вкладом в интегрированный проект **«Обеспечение функционирования демократических институтов»**. Этот проект был запущен в 2002 г. с целью решения одной из самых важных задач в Европе, – обеспечить поддержку демократическими институтами всех народов Европы, в том числе тех, которые по разным причинам лишены возможности на равноправной основе участвовать в демократических процессах, и наладить диалог с ними. Гендерный баланс является приоритетом всех мероприятий в рамках проекта.

## Введение

За последние двадцать пять лет, в результате международных соглашений и работы на местах, уровень сбалансированного участия женщин и мужчин в процессе принятия решений во многих областях в государствах-членах Совета Европы значительно повысился. Важную роль в этом сыграли доклады Совета Европы. Однако прогресс не был равномерным. Одни государства-члены достигли радикальных перемен в структурах принятия решений или экономике. При этом другие столкнулись с некоторыми проблемами. Почти везде паритет в сфере принятия решений по-прежнему остается труднодостижимой мечтой. Постоянный обмен опытом для определения целей, обеспечивающих приближение к паритету в процессе принятия решений, может усилить решимость активистов. Он предоставляет доказательства преимущества гендерного баланса тем, кто в нем еще сомневается. Новаторские инициативы в странах-членах являются важным источником вдохновения для всех участников процесса принятия решений по социальным вопросам.

Одной из проблем политической активности и исследовательской деятельности является то, что действиям и результатам придается гораздо большее значение, чем сбору информации. «Исследования» гендерного баланса в процессе принятия решений по социальным вопросам проводятся по всей Европе – от университетов до женских советов в подвалах школ. В Европе работа по улучшению гендерного баланса в процессе принятия решений охватывает широкий спектр секторов – от правительств до профсоюзов. В ней принимают участие как женщины, так и мужчины. Иногда кто-нибудь записывает несколько страниц о каком-либо проекте, которые распространяются из-под полы среди энтузиастов, но получить доступ к этому материалу в другой стране и в переводе на иностранный язык часто невозможно. У новичков всегда много вопросов относительно того, что и как можно сделать. Для них и написано это краткое и, как мы надеемся, полезное руководство.

Европейцы могут быть благодарны таким международным организациям, как Совет Европы, за то, что они поощряют усилия по популяризации и распространению информации об успешных и оригинальных идеях. Это стимулирует как опытных работников, так и новичков в этой области к поиску новых подходов к продвижению к

миру, признающему, что женщины действительно «поддерживают половину неба».

Настоящее руководство является лишь звеном в цепи совместных усилий и небольшим шагом из числа тех, которые можно было бы предпринять. Однако каждый раз, когда мы делаем новый шаг, меняется отправная точка. Сегодня выясняется, что областей принятия решений, в которых можно реально достичь позитивных изменений, гораздо больше, чем казалось двадцать пять лет назад. Гендерный баланс предполагает не только продвижение недостаточно представленного пола во все стадии процесса принятия решений, но и повышение эффективности работы групп, в которых баланс достигнут, а также принятие мер по его сохранению. Предметом рассмотрения являются не только официальные должности, замещаемые в результате демократических выборов, но вся система принятия решений по социальным и экономическим вопросам.

Работа в интересах гендерного баланса требует изучения внутренней динамики организаций, в которых принимаются решения, а также внешних усилий по воздействию на контекст принятия решений. В первой части настоящей работы мы сосредоточим внимание на внутренних аспектах работы организаций, а во второй – в основном на тактических приемах воздействия на внешние факторы.

В том, что касается внутренних аспектов, мы рассматриваем усилия по улучшению гендерного баланса на самом верхнем уровне организации политических партий, органов государственного управления, профсоюзов и неправительственных организаций. Как решают организации в этих секторах свои внутренние вопросы?

В этих секторах достижение баланса на самом верхнем уровне часто требует изменений во взглядах общественности. Для раскрытия данной темы мы рассматривали деятельность таких образований, как политические партии, национальные правительства, неправительственные организации и добровольные ассоциации, направленную на то, чтобы ситуация в обществе стала в целом более благоприятной для обеспечения гендерного баланса. Книгу завершает специальный раздел, посвященный способам повышения общественного сознания.

Принятие решений в деловом секторе происходит в условиях, которые едва ли можно сравнить с некоммерческим сектором. Более того, деловой сектор относительно невосприимчив к общественным и политическим требованиям. По этой причине мы исключили его из настоящего краткого руководства. Тем не менее, некоторые размышления о динамике организационной структуры будут, без сомнения, относиться также и к этому сектору.

**Часть первая:**

**Передовой опыт  
по обеспечению сбалансированного  
представительства женщин и мужчин  
в процессе принятия решений  
по политическим и социальным  
вопросам**



## Глава 1

### **Как вовлечь больше женщин в процесс принятия решений – просто еще одно руководство?**

---

Больше всего за последние пятьдесят лет в государствах-членах Совета Европы изменилось положение женщин. Развитие, которое произошло в Европе в области гендерных отношений, является самым революционным преобразованием в социальных отношениях в истории человечества. Большинство жителей наиболее развитых стран мира сегодня полагают, что вопросы гендерного равенства уже решены, или не видят в них особых проблем<sup>1</sup>.

Действительно, многое изменилось на всех уровнях европейского общества. В странах-членах женщины занимают должности от министра обороны до премьер-министра, что ранее казалось невысказанным, и даже состав кабинетов министров порой приближается к гендерному балансу. Очевидно, что женщины принимают важные для общества решения. Эти перемены произошли в результате общественной деятельности и совместных усилий женщин и мужчин, считающих, что гендерный баланс является жизненно необходимым для демократии и будущего.

Однако принятие решений по социальным вопросам не ограничивается залами парламента. В различных частях Европы прогресс в сфере вовлечения женщин в процесс принятия решений был чрезвычайно неравным. Не все сектора проявили одинаковую гибкость в приспособлении к новым моделям гендерного равноправия. Самые ощутимые изменения произошли в наиболее заметном секторе – в политическом. Но в большинстве стран ситуация такова, что чем дальше мы отходим от структур демократического контроля, тем ниже уровень гендерного баланса. Сравнения, проведенные на международном уровне, ясно показывают, что различные структуры принятия решений по социальным вопросам продвигаются к гендерному балансу с неодинаковой скоростью.

Создание сетей и обмен опытом очень важны для активных граждан, стремящихся к изменению гендерного баланса в процессе принятия

---

1. См. Европейская комиссия, 1999а. «Eurobarometer 25th anniversary report».

решений. Работа, проводимая женщинами и мужчинами в других странах, показывает, во-первых, что перемены возможны, и, во-вторых, что перемены и осознание обществом необходимости гендерного равенства могут быть достигнуты разными путями. Международные организации и группы женских сетей способствуют обмену идеями и успешными практическими приемами. Они также содействуют их распространению среди широких слоев общества<sup>1</sup>. Руководства, разработанные на национальном, региональном и международном уровнях, направлены на то, чтобы подтолкнуть других к действию и выполнению соглашений, принятых международным сообществом в области расширения возможностей женщин и обеспечения их равных прав в процессах принятия решений.

Так зачем же нужно еще одно такое руководство? Во-первых, большинство красноречивых примеров относится, в основном, лишь к одному сектору – политике. Политические организации были среди первых, кому женское движение бросило вызов. Многие забывают, что другие сектора принятия решений по социальным вопросам также требуют перемен. Настоящее руководство сфокусировано на изменении организационной культуры в группах, имеющих фундаментальное значение для выдвижения женщин, которые будут участвовать в процессе принятия решений. Оно рассматривает не только относительно хорошо известный сектор принятия решений по политическим вопросам, но также и организации, играющие важную роль в процессе принятия решений по социальным вопросам. Организации этого типа, работающие в социальной сфере, в силу самого их предназначения должны быть восприимчивы к аргументам относительно прав человека и социальной справедливости, которыми обосновываются требования о придании процессу принятия решений сбалансированного в гендерном отношении характера. Эти организации не столь открыты для общественного контроля, и сравнительные исследования по ним проводятся реже. Но гендерное равновесие важно и для них. Кроме того, даже в области принятия решений по политическим вопросам, где произошли наиболее значительные перемены, сделать требуется еще очень многое. Особенно необходимы новаторские подходы, соответствующие новым условиям в переходных обществах, а также в секторах, в которых менее развиты международные связи. Обмен свежими идеями может привести к взаимному обогащению и новым инициативам.

Во-вторых, хотя во многих международных исследованиях вкратце и упоминается ряд инициатив, сохраняется потребность в дополнительной информации о реальных практических мерах в области гендерного баланса. Настоящее руководство подробно рассматривает небольшое

---

1. В каждом разделе приводится список дополнительной литературы, включая руководства и обзоры интересных проектов.

число мероприятий. В нем разъясняется, что и как было сделано, и какие препятствия потребовалось преодолеть. Это должно дать практикам и активистам более реалистичное понимание особенностей действий по обеспечению гендерного баланса. Настоящее руководство направлено на предоставление информации на языке, доступном для публики за пределами круга специалистов по гендерным вопросам. Мужчины и женщины с различными уровнями знаний, компетенции и навыков анализа в области гендерных вопросов нуждаются в информации обо всем спектре имеющихся возможностей.

### **Зачем нужно больше женщин во всех сферах принятия решений?**

Хотя активисты, работающие над привлечением женщин к процессу принятия решений, обычно основывают свою приверженность этой цели на комплексном анализе истоков гендерного неравенства и его современных структурных форм, следует иметь в виду несколько убедительных аргументов в пользу продолжения усилий. Мысль о том, что гендерное равенство уже достигнуто, разделяется довольно многими лидерами. Этому следует противодействовать. На вооружение следует взять четыре основных аргумента. Первое, государства-члены Совета Европы взяли на себя обязательство по усилению гендерного равенства. Это зафиксировано в международных, национальных и отраслевых соглашениях. Второе, гендерное равенство связано с основополагающими понятиями качества социальной справедливости, прав человека и природы демократии. Третье, существуют серьезные эмпирические признаки того, что вовлечение обоих полов в формирование политики приводит к повышению качества политики, которая в этом случае лучше соответствует интересам разных групп граждан. И, наконец, гендерный баланс способствует внесению в повестку дня политической деятельности забытых и/или новых вопросов.

Первые два аргумента придают моральную силу и структурную базу работе в области гендерного баланса, тогда как оставшиеся два привносят в нее «деловой элемент». С социальной и экономической точек зрения гендерный баланс выгоден. Использование способностей женщин в государственном секторе обеспечивает конкурентное преимущество. Как провозглашено в Афинской декларации 1992 г.:

«Женщины представляют собой половину потенциальных талантов и навыков человечества, и их недопредставленность в процессе принятия решений является потерей для общества в целом»<sup>1</sup>.

---

1. Декларация, подписанная министрами-женщинами государств-членов Европейского союза в Афинах на первой Европейской встрече на высшем уровне по вопросу об участии женщин в процессе принятия решений, 3 ноября 1992 г.

## *Международные соглашения*

### *Организация Объединенных Наций*

Одним из основных доводов в пользу продолжения усилий по стимулированию действий в целях обеспечения участия женщин в процессе принятия решений, является постоянно подтверждаемое международное обязательство по достижению лучших результатов в этой области. Самым значительным международным заявлением о необходимости обеспечения гендерного баланса в процессе принятия решений на сегодняшний день является *Пекинская платформа действий 1995 г.* Сформулированное в ней обязательство по расширению возможностей женщин основано на убеждении, что:

«13. Расширение возможностей женщин, их всестороннее участие на основе равенства во всех сферах жизни общества, включая участие в процессе принятия решений и доступ к власти, имеют основополагающее значение для достижения целей равенства, развития и мира». (Организация Объединенных Наций: Пекинская декларация 1995 г.)

Пекинская платформа действий прямо нацелена на достижение пятидесятипроцентного баланса во всех сферах жизни общества, а содержащийся в ней анализ придает первостепенную важность обеспечению всестороннего участия женщин в процессе принятия решений. Это является одним из важнейших международных и национальных обязательств по увеличению процентной доли женщин в важных форумах принятия решений<sup>1</sup>. Основным заявлением Платформы является то, что политика должна формироваться со всесторонним участием женщин, а ее результатом должны быть программы, способствующие расширению возможностей женщин и повышению их роли. Сбалансированное участие полов в процессе принятия решений является основным требованием практически всех рекомендаций, содержащихся в Пекинской платформе действий (Celis, Meier и Woodward, 1999 г.).

### *Совет Европы и Европейский союз*

В Совете Европы, в который входит сорок три государства<sup>2</sup>, гораздо больше членов, чем в Европейском союзе. Организация стремится содействовать демократии и рассматривает равноправие как основное право человека. В Декларации Совета министров о равенстве женщин и мужчин (1988 г.) заявляется, что дискриминация по половому признаку

---

1. Обзор юридической базы приверженности Совета Европы гендерному равенству как «равным возможностям, ответственности, независимости и участию обоих полов во всех сферах общественной и частной жизни» см. Совет Европы, 2000a, «*Positive action in the field of equality between women and men*» и Совет Европы, 2000b, «*National machinery, action plans and gender mainstreaming in the Council of Europe*».

2. Прим. издат.: с момента написания работы число государств-членов возросло до 45.

препятствует признанию и осуществлению прав и основных свобод человека. Первый Комитет по вопросам равенства был создан в 1979 г. В 1992 г. он стал Руководящим комитетом по вопросам равенства между женщинами и мужчинами при Директорате по правам человека. Именно в Совете Европы была разработана концепция паритетной демократии<sup>1</sup>. Организация ставит перед собой задачу стимулирования своих членов к деятельности по обеспечению эффективного равноправия между мужчинами и женщинами. Гендерный баланс рассматривается как неперемнное условие подлинной демократии. Данное положение зафиксировано в упомянутой выше Декларации, принятой на 4-й Конференции министров по вопросам равенства женщин и мужчин (Стамбул, 1997 г.), в качестве основополагающего критерия демократии.

Правительства и политические партии могут играть ключевую роль в действиях по повышению роли женщин в политике. В Рекомендации 1413 (1999 г.) Парламентской ассамблеи Совет подтверждает свою приверженность равному представительству женщин и мужчин в политической и общественной жизни. В ней отмечается, что, несмотря на продолжающуюся работу и международные обязательства, «прогресс в государствах-членах Совета Европы был недостаточным», и предлагается ряд конкретных действий для обеспечения в государствах-членах равного представительства мужчин и женщин как в политике, так и в общественной жизни. Совет придает особое значение партнерству между полами как в общественной, так политической деятельности, что способно повысить качество жизни для всех<sup>2</sup>.

Гендерное неравенство уже давно является предметом озабоченности Европейского союза. С начала 1990-х гг. он прямо и четко ставит вопрос о дисбалансе в процессе принятия решений, создав Европейскую сеть экспертов «Женщины в процессе принятия решений» («Women in Decision-Making») (1992-96 гг.). В результате этого был проведен первый достаточно серьезный сравнительный анализ о доле женщин во многих важных секторах процесса принятия решений по социальным вопросам (финансы, политика, здравоохранение, правосудие).<sup>3</sup> Была также создана Европейская база данных о женщинах в процессе принятия решений по политическим вопросам, осуществляющая мониторинг изменений в гендерном балансе.<sup>4</sup> Председатель Европейского союза,

---

1. См. Совет Европы, 1996, *Equality and Democracy*.

2. «*Equality and democracy: utopia or challenge*», Конференция Совета Европы, 1995 г., Страсбург. См. также доклад Парламентской ассамблеи Совета Европы о равном представительстве женщин и мужчин в политической жизни, май 1999 г.

3. Европейская комиссия, 1997 г., «*Gender, power and change in health institutions of the European Union*»; Европейская комиссия, 1998 г., «*Women and decision-making in the judiciary in the European Union*»; Европейская комиссия, 1999b, «*Women in decision-making in finance*».

4. Интернетовский сайт <http://www.db-decision.de/> предоставляет наиболее свежие статистические данные о женщинах на выборных должностях и содержит доклад о ситуации женщин в банковском и финансовом секторах.

которым во второй половине 1999 г. была Финляндия, предложил также проводить регулярный сбор стандартных статистических данных по девяти основным сферам процесса принятия решений, что является одним из важных механизмов мониторинга прогресса. Это обязательство было поддержано Францией и Швецией. Улучшение гендерного баланса в процессе принятия решений с помощью программных действий является одной из главных целей Среднесрочной программы действий Сообщества на 1996-2000 гг. (Промежуточный доклад Европейской комиссии по занятости и социальным вопросам за 1999 г.). Страны-кандидаты, надеющиеся вступить в ЕС, должны принять европейское законодательство о равных возможностях и согласиться с целевыми установками ЕС по улучшению гендерного баланса. Таким образом, необходимы существенные усилия по разработке и осуществлению программ действий в соответствии со специфическими потребностями европейских стран, находящихся на переходной стадии, и их уникальной историей гендерных отношений. Декларации, подписанные в Афинах (1992 г.) и Париже (17 апреля 1999 г.), подтверждают цель достижения баланса в сфере принятия решений.

Социальные измерения структурных фондов Европейского союза и его политики в области занятости позволили сформулировать обязательства по увеличению числа женщин на руководящих должностях. В рамках программы «Новые возможности для женщин» были запущены проекты по разработке аргументации и стратегий с тем, чтобы положить конец вертикальной сегрегации на высших уровнях процесса принятия решений в группах, представляющих интересы работодателей и служащих. Европейская конфедерация профессиональных союзов уже давно создала должность эксперта по гендерной политике. По ее мнению, профсоюзы должны следить за ситуацией на высших уровнях в их собственных организациях, в частности в том, что касается процесса принятия решений и обеспечения представительства всех членов.

### ***Национальные обязательства***

Обязательства правительств иногда идут дальше в направлении обеспечения лучшего баланса в процессе принятия решений, чем международные соглашения. Большинство европейских государств приняло политику, отражающую ту или иную степень приверженности гендерному равенству, которая предусматривает меры от заявлений о принципах до изменения национальной конституции в целях увеличения числа женщин, участвующих в процессе принятия решений. На самом деле, многие наиболее конкретные изменения произошли именно благодаря власти государства над секторами политического представительства и государственными служащими. Такой прогресс

в политике государств может служить примером для секторов, которые еще отстают в этом отношении. Законодательные документы, принимаемые в ходе этих преобразований, содержат многочисленные аргументы, которые могут быть полезны для дальнейших общественных действий. Недавние заявления и документы можно найти в национальных планах действий, представленных на сессии «Пекин+5». Они доступны на интернетовском сайте ООН: <http://www.unifem.undp.org/beijing+5/documents.html>.

### ***Социальная справедливость, права человека и демократия***

Существование международных и национальных договоров и соглашений может послужить аргументом для убеждения противников перемен в том, что гендерные инициативы поддерживают не только «оголтелые активистки женского движения», но и «другие люди». На международном уровне гендерный баланс считается фундаментом демократии и часто защищается конституцией. Он рассматривается как важный способ улучшения качества общества. Другая тактика состоит в том, чтобы строить аргументацию непосредственно на основе фундаментальных понятий, на которые опираются эти договоры: общих концепциях прав человека, включая социальные права, а также природу демократии. При демократии должны учитываться точки зрения различных групп. Это несомненно и в отношении женщин, которые составляют более половины населения европейских государств. Данные аргументы могут быть особенно убедительны для участников процесса принятия решений по социальным вопросам в негосударственном секторе, которые озабочены фундаментальными проблемами равенства в широком смысле (например, профессиональных союзов и неправительственных организаций). Часто в политических заявлениях таких организаций прямо подчеркивается их приверженность социальной справедливости, но в терминах, нейтральных по отношению к гендеру. Активисты должны апеллировать к этим принципам и находить в последних работах по политической теории<sup>1</sup> аргументы, которые помогли бы осознанию этих проблем.

### ***Качество разработки политики***

Если не действуют такие аргументы, как международные обязательства, моральная и социальная справедливость, может быть использован третий набор аргументов в пользу гендерного баланса в процессе принятия решений. Это – убеждение в том, что учет гендерного фактора способствует тому, чтобы государственная политика лучше

---

1. Обзор этой литературы не входит в задачи данного руководства. Начать можно было бы с недавно опубликованной полезной работы Squire, Judith, «*Gender in political theory*», 1999.

отвечала общественным потребностям, а также повышает ее легитимность. В данной аргументации упор делается на том позитивном влиянии, которое гендерный баланс может оказать на политику. Качество осуществления государственной политики, ее действенность и эффективность являются важными вопросами во многих европейских странах. Этот аргумент указывает на пользу, которую можно извлечь из вовлечения всех групп населения и реальной демократии.

В трудах по государственной политике эти аргументы не требуют доказательств. В настоящее время теоретические аргументы все в большей степени подкрепляются эмпирическими результатами исследований о ситуации в странах, где гендерный баланс уже достигнут. В смешанных в гендерном отношении группах, принимающих решения, появляется новая динамика, которая может привести к более высокой степени компетентности в разрешении конфликтов. Сбалансированные группы также являют широкой общественности более убедительный и разнообразный имидж. Чем многообразнее образ разработчиков политики, тем более приемлемы они для общественности. Активисты могут ссылаться на многочисленные исследования, демонстрирующие, что репрезентативность женщин в процессе принятия решений повышает удовлетворение общественности осуществляемой политикой.

### ***Новые вопросы в разработке политики***

Наконец, лучший гендерный баланс в процессе принятия решений способствует повышению качества политики и укреплению демократии, поскольку ведет к постановке новых вопросов и проблем. Это позволяет организациям более адекватно реагировать на проблемы меняющегося общества. Общество выиграет от использования талантов женщин в решении сложных проблем глобализирующегося мира. Уже сейчас из исследований по вопросу об увеличении числа женщин в политике очевидно, что присутствие женщин приводит к расстановке новых акцентов и включению новых вопросов в политическую повестку дня. В постоянно усложняющемся глобальном контексте более высокая восприимчивость к потребностям значительной части общества может помочь лицам, принимающим решения по социальным вопросам, успевать реагировать на стремительные перемены.

В каждом наборе аргументов, применяемых активистами для побуждения лиц, принимающих решения, к выделению ресурсов для найма женщин и расширения их возможностей в процессе принятия решений, полезно использовать примеры, которые убедительно демонстрируют преимущества гендерного баланса, как с моральной, качественной, так и, в конечном счете, количественной точки зрения. Те, кто с успехом добивается перемен, развивают в себе способность «говорить на языке власти» для достижения своих целей. Борцы за

укрепление гендерного баланса в процессе принятия решений по вопросам политики должны использовать лексику и инструменты тех, кто принимает решения, одновременно побуждая их к большей восприимчивости к гендерной проблематике. Сторонники гендерного баланса должны продемонстрировать, что политика, разработанная с соблюдением гендерного баланса, будет с большей вероятностью признана легитимной, поскольку она будет опираться на прочную и широкую базу. Такая политика имеет больше шансов на успех и обойдется дешевле. Обоснованные аргументы имеют существенное значение для убеждения некоторых категорий власть имущих в необходимости продолжения усилий для достижения гендерного баланса.

### **Увеличение числа женщин в процессе принятия решений: основные вопросы**

#### ***Разнообразие контекстов: национальные и секторальные контексты***

Даже будучи вооружены аргументами, люди, желающие изменить гендерный баланс, сталкиваются с множеством препятствий на пути достижения своих целей. Цена изменения статус-кво высока, и те, кто хочет изменений, никогда не должны недооценивать силу тех, кто рассматривает перемены как угрозу сложившимся властным отношениям, даже если прямо это и не высказывается. Готовность к сопротивлению и трудностям может помочь в выборе стратегии и соответствующих инструментов из всего их разнообразия. Первое суждение является наиболее очевидным: нет единого волшебного рецепта для решения проблемы гендерного баланса во всех обществах и секторах Европы. Каждый обмен опытом позволяет выявить общие вопросы, привлекая при этом внимание практиков к тем особым проблемам, которые проистекают из их национальных и секторальных контекстов. В поисках новых подходов необходимо учитывать элементы, обеспечившие успех в конкретных условиях. Любой, кто стремится к дальнейшему продвижению вперед в достижении гендерного баланса, должен проанализировать ситуацию, прежде чем действовать. Старая поговорка гласит, что культура, в том числе и организационная культура, – это то же, что вода для рыбы. Лишь оказавшись вне воды, рыба понимает, что такое вода (культура). Международный обмен опытом может помочь активистам лучше понять их собственную культурную среду. Преимущество многонационального сотрудничества состоит в том, что оно может помочь женщинам и мужчинам лучше рассмотреть их собственную культуру и проблемы, которые возникают на пути усилий по осуществлению перемен.

Одними из основных элементов, которые необходимо учитывать, являются *структура и фактор времени*: исторические и структурные

отправные точки. *Правовой контекст* может быть очень разнообразным. В 1999 году Франция изменила свою конституцию в целях достижения паритета между женщинами и мужчинами. Бельгийское законодательство предписывает, чтобы в списках кандидатов на выборах было не менее трети женщин. Законодательство Финляндии и Норвегии определяет гендерный баланс в составе коллегиальных органов. В Конституции Португалии заявляется о том, что обеспечение равенства входит в обязанности государства. Под воздействием правовых мер, относящихся ко второму поколению эмансипационного законодательства, контексты стран все более отличаются друг от друга. В культурном плане степень приемлемости использования законодательства и введения жестких квот для решения проблемы гендерного баланса также очень различна.<sup>1</sup> Наконец, стратегии и результаты политики зависят также и от избирательных процедур.

*Скорость*, с которой осуществляются перемены, ведущие к гендерному балансу, также очень значительно отличается в разных странах и секторах. Иногда такие конкретные события, как демократизация режима, например, в Испании или Португалии, приводят к молниеносному прогрессу в некоторых областях гендерного представительства. Может создаться впечатление, что некоторые государства отстают от стран Северной Европы, ситуация в которых часто рассматривается как образцовая. При этом не следует забывать, что почти все члены Совета Европы могут указать на инициативы, которые привели к улучшению положения. Отчасти этим могут быть объяснены настроения самоудовлетворения среди высших руководителей, полагающих, что гендерный баланс более не представляет собой проблемы.

Национальный исторический контекст не является единственным важным внешним элементом. В каждом секторе процесса принятия решений по социальным вопросам есть свои, *присущие данному сектору преграды и дилеммы*. Условия осуществления перемен в профессиональном союзе рабочих-металлистов весьма отличны от условий в департаменте социального обеспечения или в Красном кресте. Гендер является лишь одним из элементов организационной культуры. Гендерные отношения испытывают на себе влияние со стороны других властных отношений и определяющих факторов. В качестве одного из примеров мы можем рассмотреть гендерный баланс в процессе

---

1. Настоящее руководство главным образом выделяет стратегии, отличные от квот, хотя существуют убедительные аргументы в пользу того, что регулирование с помощью квот является кратчайшим путем к гендерному балансу. Существует обширная литература об использовании квот для решения проблемы демократического представительства социальных групп, однако это выходит за рамки настоящего исследования – см. Совет Европы, 2000а, «*Positive action in the field of equality between women and men*». Эта книга отражает долгую традицию Совета Европы в данной области.

принятия решений в правительственных и неправительственных организациях, работающих с развивающимися странами. С одной стороны, эти организации часто разрабатывают сложные проекты, учитывающие гендерную проблематику для других стран, а с другой – во многих из них существуют серьезные проблемы вертикальной сегрегации власти.<sup>1</sup> Однако ставить под вопрос процесс принятия решений по причине гендерного неравенства, имея ограниченные финансовые ресурсы, большие амбиции и лишь небольшое число активных и самоотверженных работников, чрезвычайно трудно.

### *Внешние факторы успеха*

При планировании стратегии организаторы должны определить, какие внешние факторы следует принимать в расчет. Естественно, такой перечень может быть бесконечным, и каждый из этих факторов уникален с точки зрения времени, культуры и социально-экономических условий. Тем не менее, некоторые аспекты возникают постоянно, и их можно в целом предвидеть и описать.<sup>2</sup>

*Политический контекст.* Политический контекст включает в себя как структурные, так и культурные факторы. Со структурной точки зрения отличия между странами обусловлены тем, как функционирует выборный процесс. Стратегии должны соответствовать существующим правовым и институциональным условиям. Какие правила регулируют выдвижение кандидатов, их финансирование и агитацию, а также выбор избирателей?

Сторонникам гендерного баланса могут благоприятствовать условия, характеризующиеся наличием партий, открыто выступающих за социальную справедливость и даже гендерную сознательность в своих партийных программах.

Каковы демографический состав и культура существующей элиты, ответственной за принятие решений? Насколько элита открыта? В

1. Чрезвычайно полезная информация о передовой практике НПО, работающих в области развития, и о их внутренних проблемах содержится в серии справочной литературы, представленной Комитетом содействия развитию ОЭСР на интернетовском сайте: <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm>. Особо см. Shalkwyk и Woroniuk, 1997 г.

2. Международная сеть исследований по вопросам гендера и государства (International Research Network on Gender and the State) под руководством Дороти Стетсон и Эми Мазур разработала теоретическую базу для анализа вопросов гендера и политики, которая является интеллектуальной структурой этих критериев. См. Mazur, Amy и Dorothy McBride Stetson «*Comparative state feminism*», 1995 г., или Stetson, Dorothy, и Amy Mazur, «*Women's movements and the state: job-training policy in France and the US*», 2000 г. См. также работу Лейenaar (Leijenaar) о контексте гендерных инициатив (1997 г.). Также полезны концепции, разработанные в Mackay, Fiona, и Kate Bilton «*Learning from experience: lessons in mainstreaming equal opportunities*», 2000г. Авторы обсуждают взаимосвязь между комплексным подходом и усилиями в области гендерного баланса.

какой степени женщины уже присутствуют в процессе принятия решений в политике, и насколько лица, принимающие решения, восприимчивы к вопросам гендера? Можно ли найти союзников среди мужчин, входящих в элиту?

Какие существуют другие гендерные инициативы типа позитивные действия или комплексный подход? Существует ли ясный официальный анализ причин гендерного дисбаланса, или они не уточняются и не анализируются политическими деятелями? Ясно ли выражено направление гендерной политики, и учитывает ли она результаты анализа?

*Административный контекст.* Какие существуют механизмы в государственном управлении и правительстве для поддержки гендерных инициатив? В каком состоянии находится национальный механизм обеспечения равенства?

Например, существуют ли специально предназначенные для решения гендерных вопросов государственные ведомства или служащие, как, например, уполномоченный по вопросам равных возможностей или министерство по делам женщин?

Существует ли какое-либо официальное программное заявление о принципах равенства/равных возможностей на национальном или местном уровне и какое-либо административное учреждение или учреждения, ответственные за осуществление и проведение в жизнь политики?

*Формулирование гендерных проблем.* Что думают разработчики политики, общественность в целом и общественность на уровне секторов, о том, каковы причины гендерного неравенства, и в какой мере оно рассматривается как «проблема»?<sup>1</sup> Для стран, где неравенство между полами в основном объясняется биологическими факторами, необходимы иные стратегии, чем для тех, где уже поставлены вопросы власти и угнетения, или где неравенство рассматривается в рамках «патриархата». «Эмансипация» – не то же самое, что «равные возможности». В странах с большим числом женщин и мужчин, получивших образование и работающих в нетрадиционных областях (например, феминизация медицины в странах Центральной и Восточной Европы) проблема стоит совсем иначе, чем в стране, где женщины составляют менее 10% студентов по инженерным специальностям.

---

1. Кэрл Баччи убедительно пишет, что ключевым вопросом формирования политики является власть над определением проблемы и ее построение. «В чем проблема?» – самый важный вопрос, и женщинам нужна власть над определением проблемы. Vaschi, Carol Lee, «Women, policy and politics», 1999г.

Рассматривается ли гендерный баланс главным образом как вопрос освобождения женщин или эмансипации? Формулируется ли он как борьба противоположностей, ведущая к полярным и антагонистическим отношениям между женщинами и мужчинами? Или упор делается на сотрудничестве между полами и преимуществах разнообразия?

Каков исторический контекст постановки вопроса о гендерном равенстве? Какова была природа борьбы, которая велась раньше? С какой скоростью происходили перемены? Была ли у новых отношений возможность укрепиться?

*Резерв потенциальных лидеров.* Люди являются самым важным ресурсом. Кто является потенциальными активистами и лидерами, каковы их возможности с точки зрения времени и других ресурсов? Существует ли традиция добровольного и гражданского служения, которая подкрепила бы приверженность делу, или гражданское общество зависит от наемных работников?

Насколько хорошо потенциальные работники осознают вопросы гендерного активизма и насколько хорошо они знакомы с различными подходами? Каков их уровень гендерной подготовки? Имеются ли в стране какие-либо программы по исследованию женских или гендерных вопросов?

Каков уровень подготовки в тех областях, где необходимо брать на себя ответственность? Как осуществляется обучение (через ученичество или открытые учебные программы)?

*Уровень оппозиции гендерному равноправию и ее организация.* Существуют ли партии или группы, которые открыто противостоят изменению статус-кво в области гендерного баланса в процессе принятия решений? Является ли эта оппозиция организованной в рамках политических партий, имеющих неэмансипационные программы, или в рамках других структур? До какой степени общественность в целом терпима к откровенному сексизму или дискриминации? Каков опыт борьбы с сопротивлением программам по достижению гендерного равенства?

Все эти факторы могут помочь объяснить, почему скорость прогресса в изменении баланса в процессе принятия решений неодинакова, а также предостеречь от веры в одно или два «чудодейственных» решения, одинаково подходящих для всех проблем и всех контекстов (например, установление квот). Квоты, может быть, и эффективны с точки зрения количественных результатов, но не всегда подкрепляют «деловую аргументацию» в пользу преимуществ совершенствования процесса выработки политики. «Квотницы» или женщины, попадающие на работу по гендерной разрядке и не обязательно имеющие достаточную

квалификацию или заинтересованность в женских вопросах, могут пострадать от противодействия и застарелых скрытых предрассудков о их биологической неполноценности. Это может воспрепятствовать успешному выполнению ими своих обязанностей.

### **Обмен опытом – богатство выбора вариантов действий**

Идеи, изложенные выше, указывают на то, что нет единого «наилучшего» способа укрепить гендерный баланс в обществе. Удачное решение проблемы в одном секторе или в одной стране может обернуться катастрофой в других условиях. Это, однако, не означает, что мы не должны делиться опытом. Настоящая брошюра высвечивает несколько примеров мероприятий, которые могут быть расценены как «умные».<sup>1</sup> Мы думаем, что некоторые их элементы могут вдохновить и других. Они были отобраны на основании критериев экономичности, оригинальности и эффективности. Особое внимание мы обращали на стратегии, которые не требуют больших затрат. Хотя, конечно, утопией было бы думать, что можно осуществить крупный проект бесплатно. Мы также убедились, что в странах, располагающих ограниченными средствами, успех или неудача могут во многом зависеть от внешней поддержки со стороны таких международных организаций, как Международная организация труда, Программа развития ООН или Европейский союз.<sup>2</sup>

Одним из наиболее важных ресурсов является критическая масса самоотверженных сторонников перемен на всех уровнях. Без этого не хватит никакого внешнего финансирования. Прошлый опыт указывает на то, что наиболее оригинальные проекты разрабатываются небольшой группой общественно-активных людей, пусть и с ограниченными ресурсами, но с большим социальным капиталом, в смысле связей и солидарности.<sup>3</sup> «Умную» практику не всегда можно считать «передовым» опытом, но именно она легче всего передается

---

1. Данное выражение было заимствовано из работы Bardach, Eugene, «A practical guide to policy analysis», 2000 г., стр. 71.

2. Важным методологическим соображением является то, что проекты, финансируемые международными организациями, гораздо лучше известны, чем национальные проекты. При том, что изначально мы собирались привести примеры проектов, в основном осуществляемых национальными агентствами, впоследствии становилось все более ясно, что проекты, которые считаются национальными источниками информации «успешными», в особенности в Южной и Восточной Европе, часто финансировались совместно с Международной организацией труда, ООН и Европейским союзом. ЕС и ООН также собирают информацию о передовом опыте, особенно в том, что касается инициатив на рынке труда (Европейская комиссия, 2000 г.) и комплексного подхода (ООН: <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/>). В конце концов, когда дело дошло до проектов из профсоюзного и неправительственного сектора, мы часто отбирали проекты, основанные на международном сотрудничестве.

3. Способность небольшого числа граждан проводить преобразования в обществе хорошо продемонстрирована в работе Gladwell, Malcolm «*The tipping point: how little things can make a big difference*», 2000 г.

внутри сектора или служит наилучшим примером. Особенно интересны не требующие больших усилий инициативы, построенные по принципу «бесплатного обеда». Например, если правительство уже проводит информационную кампанию в связи с новой системой голосования, проекты, способствующие гендерному балансу на выборах, могут быть подключены к этой кампании с меньшими затратами. Чем лучше инициатива сочетается с другими программами, тем ниже затраты. Мы также рассматривали и оригинальность проекта. В конечном итоге мы стремились найти проекты, которые наши информаторы считают «успешными».

Лучшим способом выявить на научной основе интересный опыт было бы проведение исчерпывающего исследования о всех странах. Однако обзор всех мер, предпринятых в государствах-членах Совета Европы в целях улучшения гендерного баланса в области принятия решений, не входил в задачи настоящего проекта. Вместе с тем, большинство международных организаций собирает примеры передового опыта для разных целей, и Совет Европы не является исключением. Руководящий комитет по вопросам равенства между женщинами и мужчинами и его группы экспертов провели опросы и установили контакты с государствами-членами в целях выявления стратегий и проектов по широкому спектру проблем равноправия и налаживания обмена опытом. Недавно были подготовлены руководства, высвечивающие заслуживающий распространения опыт в области позитивных действий (2000 г.) и комплексного подхода (1998 г.). Благодаря этим исследованиям и деятельности Руководящего комитета были собраны многочисленные примеры, имеющие особенно большое значение для проблемы участия женщин в процессе принятия решений. Отправной точкой для отбора проектов, описанных здесь, были материалы, которыми располагал Отдел по вопросам равенства между женщинами и мужчинами Генерального директората по правам человека.

По совету специалистов Совета Европы мы изучили ряд проектов более детально и повторно связались с экспертами, связанными с проектами по вопросам равенства, в целях обновления и дополнения информации относительно образцовых проектов в их странах. Нас особенно интересовали проекты, которые уже были известны в том или ином секторе, хотя мы также надеялись узнать и про другие новаторские инициативы. Мы просили информаторов (через электронную почту или по телефону) предложить один или, максимум, два проекта в своих странах, касающихся политических партий, правительства, профессиональных союзов и других неправительственных организаций, которые заслуживали бы особого внимания в силу либо их эффективности, либо оригинальности, или пригодности для распространения. Затем эти проекты, насколько это было возможно,

отслеживались с помощью телефонных собеседований с непосредственно вовлеченными в них информаторами или активистами.

Диапазон и количество мероприятий впечатляет. При этом наш выбор следует рассматривать как первичный и достаточно поверхностный. Некоторые из проектов, отобранных здесь, возможно, хорошо известны западноевропейским экспертам по гендерным вопросам, но задачей этой брошюры является затронуть читателей за пределами этого круга. Даже когда «идея» проекта хорошо известна, подробности того, что было действительно сделано, не всегда ясны.

В идеале было бы хорошо иметь гигантский интернетовский сайт, где все страны могли бы публиковать свои успешные проекты в стандартной и доступной для всех форме. В будущем это может стать лучшим способом осуществления такого обмена. Это руководство и проведенное в его рамках скромное исследование, как мы надеемся, станет шагом в направлении дальнейшего развития сети, в которой активисты и заинтересованные организации могли бы поддерживать связь непосредственно друг с другом.

Среди важных критериев отбора проектов было разнообразие. Мы искали инициативы из широкого круга стран с различными гендерными традициями в пяти секторах процесса принятия решений по социальным вопросам. Наша трудность состояла в том, что в некоторых секторах (например, в политических партиях) реализуется гораздо больше инициатив, чем в других. Равно как и в более богатых странах Северной Европы было гораздо больше доступной информации, чем в других государствах. Из-за недостатка времени проще было включить те случаи, по которым имелось больше документов.<sup>1</sup> Другим критерием включения проекта в настоящий вариант руководства была полнота его описания. Хотя мы и пытались получить сведения о многих проектах, за имевшееся короткое время нам не всегда удавалось получить достаточное количество информации для их детального описания.

Последним критерием отбора была попытка получить широкий спектр инициатив. В целом, инициативы можно разделить на несколько групп.<sup>2</sup> Наиболее амбициозны из них те, которые касаются структурных

---

1. Мы осознаем, что в настоящем руководстве большинство примеров касаются стран Северной Европы и приносим за это свои извинения. Это не является справедливым отражением реальной ситуации и объясняется ограниченностью времени, отпущенного на проект. Надеемся, что в будущие варианты руководства будет включено больше примеров из стран Южной и Восточной Европы.

2. Лейенар (Leijenaar, 1997) предлагает мастерскую типологию стратегий правительств и партий в процессе принятия решений по политическим вопросам, подразделяющую их на стратегии, направленные на устранение индивидуальных и институциональных барьеров, и на те, которые касаются найма, отбора и выборов. Мы расширили ее анализ и распространяем его на инициативы, направленные на совершенствование трудовой культуры для обеспечения участия женщин в процессе принятия решений.

условий. Они предполагают осуществление перемен с помощью законодательства, изменений в процедурах выборов и выдвижения кандидатов, нормативных актов о введении квот или других формах позитивного действия, а также с помощью установления обязательных разрядов для обеспечения более высокого процента вовлеченных женщин.<sup>1</sup>

Второй тип инициатив направлен на изменение отношения к сбалансированному процессу принятия решений путем проведения кампаний по повышению сознательности в различных слоях общества.

Третий тип программ имеет целью улучшить доступ новых кандидатов к руководящим должностям. Эти инициативы направлены на увеличение числа кандидатов путем подготовки кадров и создания баз данных. Они могут охватывать вопросы организационной культуры и разработки стратегий в целях лучшего взаимодействия сбалансированных в гендерном отношении групп.

Примеры в первой части сгруппированы по секторам процесса принятия решений по социальным вопросам, а не по странам. Вторая же часть построена по типам инициатив. Условия в том или ином секторе могут иметь особое значение для определения базовых правил для возможных инициатив и перспектив международного сотрудничества. В вводной части по каждому сектору вкратце излагаются некоторые из важных соображений, необходимых для запуска мероприятий. Там, где это возможно, мы указываем более крупные исследования, которые могут быть полезны для достижения перемен в организациях данного сектора. Когда у нас был в наличии материал собеседований, мы старались дать возможность женщинам и мужчинам прокомментировать инициативы своими словами. В отдельных случаях мы представляем краткое описание реальных условий осуществления проекта, указываем его сроки и источники финансирования, оцениваем степень его эффективности, а также сообщаем информацию про контактных лиц и предлагаем список дополнительной литературы.<sup>2</sup>

---

1. Следует, однако, отметить, что опыт квот и позитивных действий уже очень хорошо описан в различной литературе, в частности, в докладе Совета Европы о позитивных действиях в области равенства женщин и мужчин, 2000а, *op. cit.*

2. Мы также спрашивали о препятствиях, встретившихся на пути осуществления проекта, но пришли к выводу, что для анализа сопротивления и тактики разоружения оппонентов потребуется гораздо более широкий процесс собеседований. Эту проблему нужно будет рассмотреть в последующих исследованиях, также как и вопрос о ключевых факторах успеха, необходимых для воспроизведения проектов.



## Глава 2

### Достижение гендерного баланса в политических партиях

---

С 1970 г. в Европе произошли значительные изменения в представительстве женщин на политических должностях.<sup>1</sup> Политические партии сыграли ключевую роль в осуществлении этих перемен в качестве кузницы кадров для политических должностей. Во многих странах увеличению числа женщин на выборных должностях предшествовали изменения в самих политических партиях.<sup>2</sup> Партии переосмыслили свое отношение к разнообразию в политике. Прошли дискуссии о новых путях определения демократии с упором на совершенствование концепций представительства.

То, что политические партии играют ключевую роль в изменении гендерного баланса, наиболее очевидно в тех странах, которые использовали законы о квотах для обеспечения изменений в области выборного политического представительства. В этой связи аналитики указывают на трудность достижения гендерного баланса *внутри* политических организаций как на один из главных камней преткновения на пути увеличения числа выдвигаемых, а затем и избираемых женщин,<sup>3</sup>

---

1. Информацию об увеличении числа женщин, принимающих участие в процессе принятия решений по политическим вопросам в государствах-членах Европейского союза, можно найти на интернетовском сайте Frauen Computer Zentrum Berlin: <http://www.db-decision.de/>. Поскольку Межпарламентским союзом (<http://www.ipu.org/>) была проделана большая работа по сбору и распространению информации об интересных стратегиях, используемых парламентами с целью улучшения гендерного баланса, эти примеры мы не включили в настоящую работу. Важными также являются другие интерактивные интернетовские сайты, включая сайт Европейской сети женщин, избранных в местные и региональные органы власти (European Network of Women Elected Representatives of Local and Regional Authorities) (<http://www.ccre.org/women/woan.shtml>), и сайт Международного института демократии и содействия в выборах (International Institute for Democracy and Electoral Assistance — IDEA) (<http://www.int-idea.se/women/index.html>). Для тех, кто читает на голландском и французском языках, в бельгийский интерактивный сайт для женщин включено специальное досье о женщинах и политике, а также интернетовских сайтах (*Dossier on Women and Politics and Websites*) по адресу: <http://www.amazone.be>.

2. Существует много хорошо описанных примеров, включая ранних реформаторов в Норвегии, опыт зеленых в Германии и лейбористской партии в Великобритании или Шотландии.

3. Европейская сеть экспертов «Женщины в процессе принятия решений» (European Expert Network Women in Decision-Making). «*Participation of women in four political groups in the European Parliament*». 1994 г.

что заставило власти использовать более сильные средства. В Европе на основании материалов многих стран были проведены крупные исследования об укреплении политического представительства женщин. Тем не менее, ситуации внутри политических партий не было уделено должного внимания ни в проектах, ни в исследованиях,<sup>1</sup> вероятно, по той причине, что очень сложно получить доступ к материалам внутривнутрипартийных дискуссий.

В этом контексте политические партии интересны с двух точек зрения. Во-первых, они играют важную роль в привлечении и подготовке женщин для занятия должностей в процессе принятия решений. В конечном итоге, они способствуют избранию женщин путем их выдвижения и обеспечения гендерного баланса в списках кандидатов. Поддержка партий в интеллектуальном, эмоциональном и финансовом отношении имеет существенное значение для избрания и последующей успешной работы на государственных должностях. Во-вторых, сами политические партии должны рассматриваться именно как организации. Насколько успешно они у себя достигли демократического представительства полов, которое они стараются продвигать среди широкой публики? Являются ли принимающие решения органы в политических партиях, как, например, исполнительные комитеты, сбалансированными с точки зрения гендера? В какой мере интересы женщин учитываются при разработке политики и политических платформ партий?

Несмотря на то, что все большее число европейских партий заявляет, что их состав сбалансирован в гендерном отношении,<sup>2</sup> это редко отражается на составе верхних партийных эшелонов. Женщины играют важную роль в мобилизации поддержки и организации избирательных кампаний, но редко занимают высшие партийные должности. Действительно, во всем мире женщины составляют менее 11% партийных лидеров.<sup>3</sup>

## **Работа в условиях политических партий**

### ***Идеология***

Условия работы в политической партии относятся к «политическим» условиям. Гендерные вопросы следует связывать с идеологической платформой партии. Партии, стремящиеся укрепить личную свободу, могут быть менее склонны использовать стратегии, включающие квоты, и предпочитать им методы обучения. Партии, делающие упор на

---

1. Lovenduski, Joni и Susan Staphenson, «*Women in decision-making: report on existing research in the European Union*,» 1999 г., стр. 14.

2. Европейская сеть экспертов «Женщины в процессе принятия решений», 1994 г., op. cit.

3. Shvedova, Nadezhda, «*Obstacles to women's participation in parliament*», 1998 г., стр. 24.

коллективной солидарности, нуждаются в аргументах, подтверждающих, что гендерный баланс соотносится с коллективной справедливостью.

### *Положение женщин*

Так же, как и в большинстве добровольных организаций гражданского общества, активность в политических партиях требует существенных затрат времени. Классическим препятствием для женщин является несоответствие между традиционной гендерной ролью женщины в семье и графиком партийных мероприятий, обычно проводимых после окончания рабочего дня. Занятие этой деятельностью представляет трудности для всех граждан, имеющих семейные обязанности, но особенно для женщин в разных регионах Европы.

Препятствие иного рода связано с историей политического активизма как такового. Многие политические партии родились в результате социальных битв, происходивших в мужской среде (движения промышленных рабочих, например). Женщины, которые были лишены избирательного права, исторически играли меньшую роль, что гарантировало им место лишь во вторых рядах. Эта относительно сегрегированная по половому признаку культура (во всех социальных классах) отразилась на методах работы партий.

### *Гендерная культура партий*

Когда партии проводят анализ того, почему в партии так мало женщин, и когда женщин-политиков спрашивают о препятствиях и проблемах работы в партии, на поверхность выходят тревоги, связанные с гендерной культурой.<sup>1</sup> У каждой партии есть своя собственная гендерная культура. В партиях всего политического спектра положение мужчин и женщин определяется конкретной историей и идеологией. Христианская партия, вероятно, будет стремиться к «традиционному семьянину» в качестве своего идеального представителя. В случае кандидата-мужчины – это будет «хороший кормилец». Женщина-кандидат сможет пробиться наверх, подавая кофе, и, что не менее важно, будучи «хорошей матерью». Идеалом социалистической партии будет «мужчина-активист профсоюзного движения в тяжелой промышленности, умеющий к тому же хорошо говорить», а по женской линии – идеалом будет молодая, хорошенькая активистка, которая классовые интересы ставит выше гендерных, а коллектив – выше всего остального. Каждая партия создает

---

1. Две трети респондентов опроса Межпарламентского союза отметили, что партийные структуры не являются теми структурами, где женщины чувствуют себя комфортно, даже если многие и давали позитивную оценку своим партиям. Пятьдесят процентов сказали, что политические партии в целом настроены довольно враждебно к участию в них женщин, ссылаясь на то, что «формальное участие женщин не всегда гарантирует равноправное политическое гендерное партнерство». Waring, Marilyn, Gaye Greenwood and Christine Pintat «Politics: women's insights», 2000 г., стр. 55.

собственные идеалы, и такие стереотипные конструкции воплощаются в повседневной работе политической организации.

Культура также отражается в разного рода социальных системах (смешанных или сегрегированных по гендерному признаку) и той обстановке, в которой ведется работа. Это касается баров, ресторанов, офисов, рабочих мест, кухонь и церковных подвалов. В каждом месте действует собственный гендерный код. Культура также отражается в принятых моделях поведения, когда к женщинам применяются одни стандарты, а к мужчинам – другие. Все это приводит к постоянной напряженности.

Если партийная культура является одной из основных причин трудностей с достижением гендерного баланса в процессе принятия партийных решений, то проблему решить будет особенно трудно. Изменение культуры организаций является одной из сложнейших задач, требующих длительного времени и большой целеустремленности.<sup>1</sup> Более того, поскольку культура является стержнем проблемы, возможно применение различных тактических приемов, одним из которых может быть юмор. Товарищи по партии разделяют ряд общих ценностей. «Умная» стратегия может их использовать для высмеивания некоторых видов практики, которые навязывают мужчинам и женщинам конкретные культурные рамки.

### ***Сопротивление***

Культурные перемены связаны с нарушением устоявшегося порядка вещей и потрясениями. Кто-то сопротивляется переменам, кто-то желает их ускорить. Те, кто опасаются потерять влияние, могут фактически торпедировать усилия, направленные на перемены. Возможно, этим объясняется тот факт, что гендерное сопротивление в местных партиях гораздо сильнее, чем на общенациональном уровне. На микроуровне потери и обманутые надежды воспринимаются особенно лично. Преодоление сопротивления путем сплочения союзников является ключом к успешным переменам. Но реализовать такой подход непросто. Коллеги и товарищи сами могут и не понимать, что они против перемен. Препятствия на пути достижения гендерного баланса могут и не выглядеть результатом сознательного противодействия и сопротивления. Чем дольше члены партии знают друг друга, тем вероятнее укоренение гендерных моделей отношений и распределения ролей. Попытки изменить это могут обернуться многочисленными проблемами и выглядеть как фактор, подрывающий партийный дух и солидарность.<sup>1</sup> Женщинам и мужчинам нужны такие

---

1. Alvesson, Mats и Yvonne Due Billing «*Understanding gender and organisations*,» 1997 г. и Gherardi, Silvia «*Gender symbolism and organisational cultures*», 1995 г.

приемы преодоления сопротивления, которые привлекали бы новых сторонников и помогали членам партий понять, что улучшение гендерной культуры может быть полезным для успеха на выборах и получения большего числа должностей для всех.

### ***Фактор времени***

Несомненно, что ни в одной другой сфере процесса принятия решений по социальным вопросам в Европе не было достигнуто такого прогресса в укреплении положения женщин, как в политическом секторе. Именно в этом секторе раньше всех начали придавать значение гендерной проблеме. Усиление внимания к представительству женщин в политике началось со второй волны феминизма в 70-х гг., когда в партиях были созданы женские организации нового типа. Эти группы относились к своей собственной партии как к противнику и лоббировали принятие внутренних правил, которые улучшили бы представительство женщин. Они также выступали за позитивные действия и изменения в избирательных системах. Политические образования, возникшие из новых движений (как, например, зеленые), своими успехами на выборах также подталкивали традиционные партии к изучению вопросов гендера.

### ***Финансирование***

С учетом того, что демократическое представительство часто является одной из целей государственной политики, в некоторых странах именно политические партии являются основными получателями средств для гендерных проектов в рамках финансирования партий. Например, Франция использует в качестве инструмента государственные субсидии для партий и требует, чтобы не менее одной восьмой средств выделялось на деятельность в интересах женщин. Таким образом, партии, в противоположность другим общественным организациям, не всегда обязаны полностью полагаться на свои собственные ресурсы для разработки программ по гендерному балансу.

### ***«Умные» подходы***

Другой особенностью политических партий является то, что им легче получать информацию об «умных» подходах, используемых в других местах. Усиливающийся процесс европейской интеграции привел к росту «интернационализма» среди европейских партийных образований.

---

1. Cockburn, Cynthia «*In the way of women: men's resistance to sex equality in organisations*», 1991 г. и Benokraitis, A. «*Sex discrimination in the 21st century*», 1997 г. В этой работе представлены яркие примеры сознательных и бессознательных форм сопротивления гендерному балансу.

Парламентские фракции Европейского союза поддерживают связи с международными партийными федерациями, обмениваясь с ними опытом, в результате чего тактические приемы и позиции европейских партий постоянно синхронизируются.<sup>1</sup> Женские организации в таких федерациях очень быстро стали использовать появившиеся возможности для координации подходов и стратегий с «сестринскими» группами, стремясь изменить ситуацию в своих собственных партиях. Уникальной чертой такой работы является тенденция женщин к созданию групп связи между различными партиями как в представительных органах (Сеть парламентских комитетов по вопросам равных возможностей женщин и мужчин в государствах-членах Европейского союза и Европейского парламента (Network of Parliamentary Committees on Equal Opportunities for Women and Men of the Member States of the European Union and of the European Parliament – NCEO), созданная в 1997 г.), так и в международных организациях (Межпарламентский союз, Совет европейских муниципалитетов и регионов). Это приводит к укреплению сетей и обмену полезными идеями. С помощью межпартийных инициатив на отдельные партии оказывается давление в целях приведения их деятельности в соответствие с «общей политической практикой». Хорошим примером одного из способов взаимного обогащения был перевод небольшого справочника по политической эффективности, составленного шведскими социал-демократами на основе опыта Норвегии и Швеции (см. ниже «Книга про власть» – Power book).

Привилегированное положение, связанное с доступом к более полной информации и существующим сетям, означает, что данный сектор меньше нуждается в руководстве общего характера. Это также означает, что политические партии могут поделиться хорошими идеями с представителями других секторов, в которых сети налажены хуже.

### **Примеры**

С учетом почти тридцати лет опыта разработки успешных стратегий по совершенствованию политического представительства чрезвычайно трудно выбрать небольшое число наиболее ярких примеров. Стратегии по улучшению положения женщин в партиях могут быть нескольких видов:

- целенаправленные программы по набору кадров;
- кампании по повышению сознательности, направленные на общественность в целом;
- мероприятия по повышению сознательности внутри партии;

---

1. См. например, Hix, Simon и C.Lord «*Political parties in the European Union*», 1997 г.

- совершенствование банков данных о потенциальных кандидатах на руководящие должности;
- обучение политических активистов (мужчин и женщин) приемам гендерной и политической борьбы;
- количественные целевые установки для улучшения ситуации (либо жесткие, типа квот, либо ориентировочные).

Иногда действующими лицами являются не сами политические партии, а правительства или межпартийные консорциумы женских групп, стремящиеся к повышению сознания партийных деятелей и широкой общественности в том, что касается гендерных вопросов.

Мы рассмотрели два вида деятельности. Это, во-первых, работа политических групп различного состава, направленная на увеличение числа женщин, избранных на государственные должности в результате оригинальных мероприятий по повышению общественного сознания, и, во-вторых, работа отдельных партий, сфокусированная на их внутренней культуре. Таким образом, в данном разделе будет рассмотрено больше примеров, чем в других разделах данного руководства.

### ***Паритетный парламент (Португалия)***

Как выглядит паритет? Наглядный и убедительный пример того, как может выглядеть гендерный баланс, был дан Парламентом Португалии, в работе которого приняло участие равное число мужчин и женщин из всех политических партий страны. В результате этого в 1994 г. паритет был включен в повестку дня. Благодаря сессии «паритетного парламента», понятие «паритетной демократии» вошло в лексикон португальских лидеров, определяющих общественное мнение по политическим вопросам. «Паритетный парламент» является «умным» примером использования межпартийного активизма для оказания давления на сами партии с тем, чтобы они признали своих кандидатов-женщин в качестве потенциальных парламентариев.

Конституция Португалии обязывает государство принимать меры для обеспечения равенства между полами. Но дорога к паритету длинна. Одна из задач «паритетного парламента» состояла в том, чтобы показать, как паритет соотносится с демократией. Инициатива исходила от трех португальских женщин-членов Европейского парламента. Сто пятнадцать политиков-женщин пригласили на сессию сто пятнадцать коллег-мужчин. Все участники однодневной сессии парламента уже имели опыт работы на выборных должностях. В ходе сессии они дискутировали о природе демократии, роли женщин в Португалии, гражданстве и паритете. Это мероприятие широко освещалось прессой и имело большой резонанс. Несмотря на относительно небольшие

ресурсы,<sup>1</sup> был достигнут значительный эффект, и потому данная инициатива может рассматриваться как пример «умной» практики.

Для широкой общественности медийная привлекательность этого события послужила наглядным примером того, что такое гендерный баланс. Все политические партии были вынуждены представить сбалансированные в гендерном отношении списки кандидатов на выборах в парламент. Это означает, что союзники-мужчины на высоком уровне были мобилизованы на борьбу за дело гендерного баланса, пусть и всего на один день, чтобы широкая общественность увидела, что это не только «женский» вопрос, но и дело каждого гражданина, имеющее целью способствовать совершенствованию демократии.

Пример Португалии может быть воспроизведен в большинстве европейских стран. Сегодня существует пример того, каким может быть реальный парламентский паритет. Парламенты стран Северной Европы и региональные парламенты Германии, Шотландии или Уэльса<sup>2</sup> добились почти 50-процентного представительства. Изменения в конституции Франции и предстоящие изменения в конституции самой Португалии станут дополнительными примерами. Тем не менее, в сорока трех государствах-членах Совета Европы женщины занимают лишь 17%<sup>3</sup> всех парламентских мест. Ситуация не во всех странах одинакова. Там, где женщины составляют менее 20% от состава парламента, создание паритетного парламента могло бы быть очень хорошей идеей.

### ***Совместная работа партий – пятилетняя многопартийная программа по повышению общественного сознания в 1997-2002 гг. (Исландия)***

Когда премьер-министр становится мужчиной с плаката и с юмором заявляет, что женщины обладают другим взглядом на проблемы, и что политики должны «поставить себя на место женщин», речь идет о кампании по повышению общественного сознания нового качества. Важным условием успеха любого общественного движения является привлечение союзников. Одна из отличительных черт женской политической агитации заключается в использовании юмора, с целью привлечь внимание и преодолеть барьеры. Исландская кампания обладает многими замечательными качествами: она остроумна, в нее вовлечены женщины и мужчины из разных партий, и она является частью долгосрочной стратегии культурных преобразований.

---

1. Инициатива частично финансировалась Европейской комиссией, как часть кампании по повышению общественного сознания накануне выборов в Европейский парламент в 1993-94 гг.

2. Подготовительный период к созданию шотландского парламента был очень информативен, поскольку в то время активисты из многих женских организаций энергично боролись за учреждение нового парламента на паритетных началах. См. Brown, Alice «*Deepening democracy: women and the Scottish Parliament*», 1998 г.

3. По состоянию на апрель 2001 г.

Кампания по повышению сознательности является стратегией, которая уже давно используется во всех секторах процесса принятия решений. Большинство стран имеет опыт проведения таких кампаний, направленных на партийные организации и/или на широкую общественность. Их спонсорами могут быть органы государственной власти, женские коалиции и организации или партийные коалиции. Примеров множество, и значение кампаний, призывающих избирателей сделать выбор в пользу гендерного баланса, невозможно переоценить<sup>1</sup>.

В Исландии кампания была инициирована парламентом (Althingi), который поручил правительству создать комиссию, которая включала бы в себя политические партии, Бюро по гендерному равенству и Ассоциацию по защите прав женщин. Таким образом, инициатива охватывала различные сектора, рассматриваемые в настоящем руководстве. Важно, что она была задумана как долгосрочное мероприятие и имела хорошее финансирование со стороны правительства, выделившего в первый год ее осуществления (1998 г.) 5 млн. исландских крон. Инициатива вовлекла в рекламную кампанию все политические организации и стимулировала женские группы в различных политических партиях к сотрудничеству и взаимодействию.

Проект был, в частности, направлен на то, чтобы обеспечить деятельность по расширению участия женщин в политической жизни в интересах нации поддержку со стороны высших органов власти. В рекламных роликах женщины и мужчины с улыбкой опровергали стереотипы и указывали на то, что высшие круги общества не видят ничего смешного в вопросах гендера. Одна из проблем достижения гендерного баланса заключается в том, что он до сих пор рассматривается как женский вопрос. Для того, чтобы убедить общественность в том, что гендерный баланс важен для всех, необходимо привлечь влиятельных союзников-мужчин. Кампания в Исландии выводит мужчин на первый план. Хотя секс, вероятно, остается наиболее мощным средством привлечения внимания широкой общественности, юмор уверенно занимает второе место. Наиболее успешные кампании по повышению сознания, направленные на убеждение общественности в важности гендерного баланса в политике, активно используют оба эти фактора. Исландские рекламные кампании являются частью более широкого комплекса стратегий, включающего учебные курсы, просветительские и коммуникационные сети, а также публичные митинги. Идея использования юмора и привлечения межпартийной и межгендерной поддержки на самом высоком уровне

1. В Норвегии было отмечено, что в те годы, когда кампания «голосуйте за женщин» не проводилась, число голосов, поданных за женщин, вновь снижалось, то же самое наблюдалось и в Бельгии (Carton 1998 г.).

может быть использована другими странами, располагающими меньшими ресурсами. Исландцы полагают, что уже добились определенных результатов, поскольку доля женщин в исландском парламенте увеличилась с 25% в 1995 г. до 35% через год после проведения кампании. Теперь они готовятся к выборам в местные органы власти в 2002 г.

***Независимые женщины: создание женских партий как шоковая тактика – Литовская партия женщин и шведское движение Stödstrumpor***

Привлечь внимание публики можно и с помощью более решительных мер. Чисто женские партии имеют свою историю во всех странах Европы. Одной из наиболее знаменитых является Исландская партия периода 1975-82 гг. Она сыграла важную роль в избрании первого главы государства-женщины в развитой демократической стране и способствовала тому, что во многих европейских государствах были созданы свои женские партии. Их создание является предупреждением традиционным политическим партиям о том, что значительная часть электората, голосующая по гендерному признаку, может отвернуться от них. Хотя положение женских партий не всегда устойчиво, их появление представляет собой мощный сигнал тревоги, который используется со значительным успехом. Одним из наиболее известных случаев является шведское движение «Stödstrumpor»<sup>1</sup> 1994 года. Ряд известных женщин (в основном среднего возраста, откуда и пошло шуточное название «Эластичные чулки») начали организовывать свою собственную партию. Угроза создания чисто женской партии, полной привлекательных для избирателей кандидатов, настолько сильно потрясла традиционные партии, что они решили принять на себя реальные обязательства в ходе собственных кампаний. Одним из самых важных обязательств стало обещание создать сбалансированное в гендерном отношении правительство в случае победы на выборах. Победившая Социал-демократическая партия его выполнила.

Сегодня создание женских партий представляет собой очень важное средство шоковой терапии в Центральной и Восточной Европе. В 90-х гг., когда во многих новых государствах в Восточной Европе стало очевидно, что представленность женщин резко снизилась, женщины принялись создавать чисто женские ассоциации или партии. В 1995 г. тринадцать женских организаций основали Литовскую женскую партию, которую возглавила бывшая премьер-министр Казимира Прунскене. Как и в Швеции, партия, по данным опросов, очень быстро стала набирать популярность и сыграла свою роль в перемене общественных настроений. Она доказала, что женщинам для того, чтобы стать самостоятельными политическими деятелями, не нужны

---

1. Описано у Stark, Agneta «Stödstrumpor», 1997 г.

подачки в виде квот коммунистического периода. Это важный урок в восточноевропейском переходном контексте, где граждане с неохотой причисляют себя к тем или иным группам и с подозрением относятся к ярлыку «феминизм». Хотя партия смогла провести всего одного кандидата в парламент и не сумела преодолеть 5-процентный порог, она заняла седьмое место на выборах 1996 г. в Сейм (парламент), в которых приняли участие двадцать четыре партии.

Можно утверждать, что увеличение процента женщин-депутатов с 7% до 18% по результатам выборов 1996 г. частично является следствием популярности Литовской женской партии, которая также способствовала созданию межпартийной женской группы в парламенте. Сама партия трансформировалась, приняла новое название и устав, в котором отдельно указывается на сбалансированный в гендерном плане состав, и в настоящее время активно ищет союзников среди более традиционных партий на платформе равных возможностей.

***Обмен хорошими идеями между партиями: учебный материал – Книга про власть (Шведские социал-демократы)***

*«... её действительно очень хорошо восприняли. Многие женщины узнали себя в представленных здесь проблемах»*

Когда норвежский социолог Берит Ос впервые описал пять тактических приемов, в результате применения которых женщины, работающие в смешанных коллективах, чувствуют себя бессильными, многим они показались знакомыми. Изложенные с юмором наблюдения за гендерной динамикой в организациях стали широко используемым «подпольным оружием». Превращение рядового гражданина в политика не происходит само по себе. Большинство крупных партий, в рамках процесса социализации новых политиков, предлагают учебные программы по повышению сознания, приемам ведения переговоров, праву и т.д., однако они являются нейтральными в гендерном отношении. Женские группы в партиях собрали дополнительный материал для помощи в решении проблем, с которыми сталкиваются женщины-кандидаты.<sup>1</sup> Обучение тому, как распознать, когда политической эффективности мешает гендерный фактор, является важной стратегией для расширения возможностей политиков.

---

1. В большинстве стран Северной Европы политические партии разработали программы обучения для своих кандидатов-женщин. В Бельгии, например, программы Социалистической партии, Католической народной партии и Объединения зеленых (Ecolo/Agalev) имеют специфические акценты и предлагают хорошо проиллюстрированные учебные руководства и интересные подходы. Организаторы программ могут воспользоваться контактами с различными партиями в своих странах и за их пределами для того, чтобы узнать о гендерных инициативах и новых идеях в сфере обучения, даже если они разработаны их политическими оппонентами.

В преддверии выборов 1994 г.<sup>1</sup> шведские социал-демократки применили норвежское «секретное оружие» и включили его в собственную учебную программу. Во всех странах женщинам эта идея очень понравилась и они захотели поделиться ею с подругами.

Брошюра, в которой разбирались некоторые из ранее выраженных идей, называлась «*Книга про власть – краткий самоучитель для завоевания реальной личной власти*» (The power book – a quick DIY on how to obtain real personal power). В ней описаны шаги, которые может предпринять женщина либо самостоятельно, либо в составе группы для того, чтобы привлечь большее число женщин в принимающие решения органы. Работа содержит сведения о гендерной динамике с тем, чтобы женщины, избранные в эти структуры, действовали более эффективно. В брошюре отмечается: «На пути женщин к власти расставлены бесчисленные ловушки. Настоящее руководство помогает распознать, обойти или нейтрализовать эти ловушки». В работе подчеркивается, что участие в политической жизни – это не только выдвижение своей кандидатуры. Чтобы пользоваться авторитетом у избирательниц, партии должны соблюдать гендерный баланс в своем внутреннем устройстве. В публикации содержатся также конкретные советы о том, как добиться перемен.

Эта маленькая брошюрка стала подпольным бестселлером. Важной чертой данного «умного» мероприятия является тот факт, что шведские женщины не стеснялись своих открытий. Они нашли средства для того, чтобы поделиться ими с другими, и перевели книгу на английский язык. С английского языка другие женские группы сделали переводы на французский, сербский, хорватский, другие славянские языки и даже на китайский. Пример составленного австралийскими политиками справочника о власти (Kirner и Raynor, 1999 г.) был важен для продвижения идеи о необходимости широкого распространения знаний. По-настоящему интересным в этой инициативе является то, что идеи легко пересекают партийные границы и могут быть использованы широким спектром женских политических организаций. По всей Европе политические партии занимаются обучением своих активистов, и обмен хорошим учебным материалом о совместной работе в целях реализации гендерного баланса является способом расширения возможностей все более широких групп граждан.

---

1. На этих выборах шведские социал-демократки шли под лозунгом «Каждый второй танец – белый» (*Varannan damernas*) в качестве реакции на поражение, которое женщины потерпели на выборах 1990 г. Женщины решили добиться радикальных перемен. В названии делалась ссылка на национальное исследование, проведенное в 1987 г. (SOU), в котором отвергались квоты, и предпочтение отдавалось добровольным мерам.

***Цель – 50:50 – чтобы преуспеть в политике, требуются деньги, уверенность и культура (либерал-демократы в Великобритании)***

Почему женщины не идут в политику? Во многих партиях был проведен внутренний анализ причин этого явления. Все больше партий стремится привлечь новых кандидатов-женщин. Пример либерал-демократов показывает, как сочетание анализа с практическими мерами привлекает женщин-кандидатов и содействует их успеху. Броский лозунг «деньги, уверенность и культура» делает эту кампанию особенно привлекательной. Она направлена на устранение трех крупных препятствий, с которыми сталкиваются новички в политике. В конце 1990-х годов в женской секции Либерально-демократической партии был обобщен ряд идей относительно того, как облегчить женщинам доступ в политику. В избирательной системе Великобритании такие малые партии, как Либерально-демократическая, сталкиваются со значительными трудностями. Учитывая, что только трое из сорока шести членов парламента от Либерально-демократической партии являются женщинами, недавняя кампания была действительно необходимой и показывает, что вдохновение приходит даже в достаточно сложной ситуации. В соответствии с вышеупомянутым лозунгом либерал-демократы предприняли следующие действия.

*Деньги.* Позаимствовав американскую идею «Целевого фонда для маминых денег» (Mama Cash Trust Fund), формируемого из пожертвований для помощи женщинам-кандидатам в покрытии непомерных расходов на выборы, либеральные демократы учредили в 1997 году «Целевой фонд Нэнси Сир» (Nancy Seer Trust Fund) для финансирования дополнительных издержек. Таким образом решается проблема неравенства финансовых возможностей мужчин и женщин-кандидатов. Фонд был создан для того, чтобы помочь покрыть расходы по проведению кампаний, осуществлению командировок и уходу за детьми и престарелыми людьми, которые часто связаны с принадлежностью к тому или иному полу.

*Уверенность.* Инициативы включали программу по наблюдению за работой членов парламента с тем, чтобы можно было трезво оценить реальные аспекты политической культуры и те требования, которые она предъявляет. Проводилось также специальное обучение женщин, чтобы подготовить их к публичным выступлениям, участию в кадровых собеседованиях, полемике и дебатам.

*Культура.* Культура часто называется самым трудным препятствием в политике, поскольку она кажется невидимой. Здесь кампания по

достижению 50-процентного соотношения направлена на повышение сознания, прежде всего местного партийного руководства. Целью является изменение процедуры выдвижения кандидатов и содействие созданию баз данных для набора кандидатов-женщин.

### **Дополнительная литература**

Council of Europe. 1996. *Group of Specialists on Equality and Democracy*. Strasbourg: Council of Europe Publishing

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

Inter-Parliamentary Union. 1997. *Men and women in politics – democracy still in the making: a world comparative study*; Series «Reports and Documents». Geneva: Inter-Parliamentary Union.

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

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 4th world conference on women*. Geneva: Inter-Parliamentary Union: No. 35.

Karam, Azza, ed. 1998. *Women in parliament: beyond numbers*. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.

Kirner, Joan, and Moira Raynor. 1999. *The women's power handbook: get it, keep it, use it*. New York: Viking.

Leijenaar, 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.

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

United Nations Development Programme. 2000. *Women's political participation and good governance: 21st century challenges*. New York: United Nations Development Programme.

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

## Глава 3

### Принятие решений в сфере государственного управления и в правительстве – являются ли перемены вопросом политической воли?

---

#### Условия принятия решений в государственной сфере

На первый взгляд создается впечатление, что достижение гендерного баланса в государственном секторе должно проходить легче, чем где бы то ни было. Как-никак, государственная администрация подчиняется принятым решениям и должна руководствоваться не только рыночными соображениями при определении кадровой политики.<sup>1</sup> При подборе кадров имеют также значение соображения справедливости, правосудия и демократии. В реальности же получается, что учет не только рыночных факторов зачастую делает процесс перемен в государственной бюрократии медленнее, чем можно было ожидать.

Фактически именно положение в государственной бюрократии с ее нейтральными в гендерном отношении нормами и спровоцировало проведение первых исследований по гендерной ситуации в организациях.<sup>2</sup> Эти работы пробили брешь в представлении о том, что в кадровой сфере государственная бюрократия является якобы нейтральной в половом отношении.<sup>3</sup> Исследователи обратили внимание, что идеальный типичный бюрократ всегда является работником «полного рабочего дня», без остатка преданным службе и не имеющим перерывов в карьере. Нормы и экзамены, используемые для выдвижения высших государственных служащих, являются какими угодно, только не нейтральными в гендерном и культурном плане. Поэтому удивительно ли, что высшие этажи европейских министерств и ведомств населены преимущественно мужчинами, тогда как нижние

1. Parsons, Wayne «Public policy», 1995 г. Colebatch, Hal и Peter Larmour «Market, bureaucracy and community», 1993 г. Эта книга прекрасно освещает ограниченные возможности осуществления перемен с помощью бюрократии и государственных учреждений.

2. Morgan, Nicole «The equality game: women in the federal public service (1908-1987)», 1988 г. или Wurster, Barbara «Women in the higher public service: career development», 1990 г. и Castello-Branco, Maria Jose «Women in the higher public service levels», 1987 г.

3. Witz, Ann, и Michael Savage «The gender of organizations», 1992 г. и Stivers, Camilla «Gender images in public administration legitimacy and the administrative state», 1993 г. или Staudt, Kathleen «Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective».

достаются женщинам на должностях секретарш и ответственных за кофе? Интерес к данному сектору привел к тому, что вскоре по нему были проведены сравнительные исследования (Wurster, 1990 г.), выявившие общеевропейскую тенденцию к сильной вертикальной сегрегации, при которой женщин на высших должностях мало, а на низших – много.

Органы государственного управления, являющиеся лицом государства, стали линией фронта для тех, кто стремится к укреплению гендерного баланса в процессе принятия решений. Все большее число активистов как внутри государственных структур, так и вне их, стали стремиться к улучшению представительства женщин и мужчин на высших постах, учитывая их видимость и символическое значение как «зеркала политических ценностей». Эта работа имела двойную цель: с одной стороны изменить состав назначаемых органов государственного регулирования, а с другой – состав высших государственных должностей.

Поскольку государство может регулироваться обществом, нет ничего удивительного в том, что ключевым инструментом достижения быстрых перемен, особенно в области состава государственных органов, было законодательство. С начала 80-х годов, когда норвежским Законом о гендерном равноправии был введен гендерный баланс для коллегиальных органов на местном уровне в пропорции 40% на 60%, законодательство стало использоваться все большим числом правительств для достижения гендерного баланса или даже паритета в секторе государственной службы. В большинстве демократических государств Северной Европы приняты того или иного рода правила и нормы о составе правительственных назначаемых органов,<sup>1</sup> устанавливающие уровни от одной трети до 50%.

Но, как это ни странно, достижение гендерного баланса на государственной службе оказалось гораздо более трудной задачей.<sup>2</sup> С точки зрения условий имеют значение несколько факторов, влияющих на усилия по достижению гендерного баланса в сфере государственного управления.

---

1. Лейенар упоминает Данию, Финляндию, Швецию, Нидерланды, Германию, Бельгию, Францию и Норвегию. (Leijenaar, 1997 г., стр. 46).

2. Европейский союз во время председательства Финляндии рекомендовал, чтобы на регулярной основе представлялись статистические отчеты о пропорции женщин на высших государственных должностях в странах-членах и европейских учреждениях, а также о доле государственных служащих-женщин в различных сферах деятельности и высшей магистратуре. (Совет Европы 2000 г., стр. 77 на основе доклада председательствававшей Финляндии 10-1999). Совет Европы публикует ежегодные статистические данные о численности персонала Организации с разбивкой по полу и рангу.

### ***Знание положения женщин***

Относительная простота сбора данных о действительном положении вещей с представительством мужчин и женщин на различных уровнях является позитивным аспектом. Органы государственного управления являются «общественными». Граждане требуют от них все большей прозрачности. Хотя во многих органах государственного управления в 70-х и 80-х гг. использовались давно устаревшие системы управления кадрами, в которых не велась статистика с разбивкой по полу, они более внимательно относились к требованиям о предоставлении этой информации, чем частный сектор. Международные и национальные органы усиливают свое давление с целью получения полных и регулярных докладов о кадровой ситуации. Например, ООН требует, чтобы все государства-члены докладывали статистические данные о гендерном балансе по большинству должностей, связанных с принятием решений. Это происходит на все более регулярной основе.

### ***Необходимость реагировать на политические директивы***

Бюрократия может какое-то время игнорировать политические директивы, но решительность действий руководства, подкрепленная законодательными и договорными требованиями, постепенно приводит к гораздо более глубоким переменам, чем те, которых можно было бы достичь в добровольных ассоциациях, как, например, политические партии. Импульсы, ведущие к сдвигам в сторону гендерного баланса, исходят как от граждан, так и от организованного женского движения. Они выражают очень критичные настроения по отношению к отсутствию гендерного баланса в основных органах управления.<sup>1</sup> Требования формулируются в рамках процесса гармонизации в государственном управлении европейских стран в результате европейской интеграции и повышения административного профессионализма (европейские школы профессиональной подготовки, движение за изменения в государственном управлении и т.д.); они делают упор на переход от управления кадрами к управлению людскими ресурсами. Такой тип управления требует более целостного подхода к качествам служащих и часто обращает внимание на вопросы разнообразия и баланса в группах служащих и управлении.

### **Примеры**

Относительно высокая степень успеха в изменении административного баланса в ряде стран с различными управленческими традициями

---

1. См., например, Bertone, Chiara «*Constructing a women's perspective on the European Union: the Danish debate*», 1998 г, Noga, 6:108-121, где описывается гендерная оппозиция процессу европейской интеграции в Скандинавии.

указывает на восприимчивость органов государственного управления к твердо выраженной политической воле (Канада, США и скандинавские страны). Для должностных лиц и государственных служащих это может служить убедительным свидетельством того, что перемены возможны, и они могут быть частью усилий по повышению качества государственного управления.

### ***Разнообразие в государственном секторе***

Правительство и государственное управление имеют чрезвычайно широкую сферу деятельности. К государственному сектору относятся музейные охранники, инспекторы продуктов питания, телевизионные продюсеры, школьные учителя и мостостроители. Типы организаций также бесконечно разнообразны: от центральных органов исполнительной власти, включая кабинет министров, до администрации районной больницы. Во многих странах на протяжении большей части XX века эти виды деятельности регулировались единообразным набором правил приема на работу и служебного роста, а также стандартами заработной платы. Сегодня реформа государственного управления поощряет более индивидуальный подход к кадрам. В зависимости от условий и задач достижение гендерного баланса требует разных решений.

### ***Препятствия: правила и исключения***

Для этого сектора характерными являются несколько видов препятствий. Прежде всего, тот факт, что бюрократии регулируются законами и нормами, несет в себе как преимущества, так и недостатки. Системы должностной классификации, политика в области служебного роста и процедуры набора кадров во многих странах лишены гибкости. Внедрение более современных методов управления кадрами требует фактической революции в государственном управлении. Степень свободы в сфере найма высших управляющих, где требуются самые крупные перемены, различна в разных странах, но редко когда соответствует уровню частного сектора. Это благо для тех, кто хочет изменить демографические показатели, с учетом того, что они подчиняются нормам, но это же и является препятствием, когда прошлое продолжает довлеть над настоящим. Широко распространенное представление, что бюрократия отличается косностью и неподвижностью<sup>1</sup>, имеет под собой некоторые основания. Особым препятствием, характерным для этого сектора, является требование специального технического образования, которым обладает

---

1. Ничего не делая, государственная бюрократия избегает опасностей оригинальных подходов, но при этом жизнь нередко проходит мимо нее, как это случилось во время кризиса эффективности государственного управления последних лет.

недостаточное число женщин. Хотя женщины-инженеры с большей вероятностью будут работать в государственном, нежели в частном секторе, существует общий недостаток высоко квалифицированного технического персонала. Для выправления гендерного баланса потенциальных кандидатов-женщин может просто не хватить.

### ***Важность фактора времени***

Как указано выше, в этом секторе уже на протяжении длительного времени намечались перемены. При том, что целью по-прежнему является улучшение гендерного баланса на верхних этажах управления, методы обсуждения и возможные стратегии изменились. Приемы, которые были новыми пятнадцать лет тому назад, когда вопросы гендерного равенства впервые стали появляться в новостях, в настоящее время встречают противодействие лишь потому, что выглядят старыми. «Мы это уже попробовали, и из этого ничего не вышло». «Умные» проекты, направленные на изменение представленности женщин на верхних уровнях государственного управления, зачастую используют лишь новые выражения для обозначения «позитивного действия». Такими новыми выражениями являются «баланс», «плановые показатели» (применительно к кадровому резерву) или термин «разнообразие» (diversity), взятый из американской литературы по менеджменту. (См. ниже голландские или бельгийские примеры новой «обложки» для старых идей гендерного равноправия в целях получения бюрократической поддержки). Участие женщин (так называемых «фемократов») в процессе принятия решений сыграло важную роль в возникновении внутренних инициатив, приспособленных к конкретным организациям. Пожалуй, более, чем в каком бы то ни было другом секторе, ключевым фактором успеха является крепкий союз с носителями высшей власти как в органах управления, так и в политических структурах.

### **Примеры**

С учетом многообразия функций и лиц, принимающих решения, в государственном секторе мы попытались отобрать примеры из нескольких уровней и секторов администрации. Мы очень хорошо осознаем, что не сможем передать всего разнообразия этой сферы. Признавая важную роль, которую играет государство в выполнении международных обязательств, мы выбрали два примера, показывающих, как правительство может способствовать осознанию важности гендерного баланса во всех сферах процесса принятия решений.

***Учиться работать вместе для того, чтобы сделать процесс принятия решений более эффективным – семинары для ключевых фигур в шведском обществе (Швеция)***

*«Сегодня работа в области гендерного равноправия часто связана с той проблемой, что люди наверху не всегда делают то, что сами проповедуют. Этот проект мог бы быть осуществлен в любой стране! Хотя, конечно же, сначала необходимо провести подготовку и заручиться политической поддержкой среди высших должностных лиц...*

*Я считаю, что они являются очень важной целевой группой, поскольку, в конечном счете, именно они несут на себе ответственность».*

Statistics Sweden

Даже если цель гендерного баланса близка, страна может и не пожать всех ожидаемых от него плодов. Часто лица, принимающие решения на самом высоком уровне, имеют привычку работать в условиях гендерной сегрегации. Для них работа вместе с коллегами, принадлежащими к другим этническим или гендерным группам, может превратиться в тяжелое испытание. В ряде проектов в Швеции были использованы оригинальные способы решения некоторых вопросов гендерного баланса в повседневной работе.

Равноправие женщин и мужчин уже давно является целью шведской государственной политики. Но для того, чтобы она была достигнута, лидеры должны взять на себя ответственность за ее реализацию. Это и подтолкнуло бывшего министра равноправия и вице-премьер-министра Мону Сахлин инициировать организацию специальных семинаров для высших должностных лиц по работе в условиях гендерного разнообразия. Первый трехчасовой семинар состоялся в 1996 г. В нем приняли участие премьер-министр, члены кабинета министров, государственные секретари, политические советники и некоторые другие высшие должностные лица. Затем подобные мероприятия были проведены для губернаторов регионов, генеральных директоров, епископов и деканов университетов. К 1998 г. почти все основные высшие должностные лица общества приняли участие в таких семинарах.

За семинары отвечали две женщины – начальник Гендерного отдела Управления статистики Швеции Биргитта Хедман и профессор гендерных исследований и экономики Агнета Старк. Их подготовка велась на основе анализа гендерной политики Швеции и связанных с ней проблем в различных областях. Отправной точкой послужил богатый статистический материал, на основе которого были разработаны методы работы для каждого случая. Содержание уточнялось для сферы деятельности каждой группы. Все участники получали небольшую брошюру, озаглавленную «Женщины и мужчины

в Швеции: факты и цифры».<sup>1</sup> Кроме того, г-жа Хедман и г-жа Старк просили участников рассказать, что они сами сделали для решения проблемы вопросов гендерного равноправия. Таким образом, был начат интерактивный диалог, а ответственность за конкретные действия была возложена на самих участников.

По мнению Б. Хедман, участники восприняли эту идею очень позитивно. Некоторые губернаторы регионов и генеральные директора просили организовать семинары также для должностных лиц более низкого уровня. Уникальность этого проекта состояла в том, что он был инициирован и поддержан на самом высоком политическом уровне. Поскольку премьер-министр Ингвар Карлссон сам был активным сторонником данного проекта, другим должностным лицам было непросто уклониться от участия в нем. Г-жа Хедман также сказала, что «в результате обсуждения этих вопросов всем стало ясно, насколько они важны, и что Швеция должна работать над ними».

***Союзы городов и регионов – проект JAM-KOM и управленческие инициативы Шведского союза земельных советов – Landstingsförbundet (Швеция)***

Во многих странах роль союзов муниципалитетов и регионов может быть решающей в поощрении проектов по улучшению гендерного баланса в государственном управлении. Северные страны имеют богатый опыт интересных мероприятий на разных уровнях, в т.ч. инициированных группами органов местного самоуправления, органами местного самоуправления, работающими с международными партнерами, а также некоторыми государственными учреждениями (например, больницами). Особый интерес в этом отношении представляет, вероятно, работа местных и региональных органов в Швеции. Ими были подготовлены многочисленные проекты в рамках программы обеспечения равных возможностей, в особенности, сфокусированные на вопросах демократии в работе органов местного и регионального самоуправления. На местном уровне особенно оригинальной, но вместе с тем и малозатратной идеей, которую можно использовать в других местах, является проект JAM-KOM («Партнерство между мужчинами и женщинами»)<sup>2</sup> в рамках более крупного проекта «Равноправие в городах». На севере Швеции ряд местных муниципалитетов провел обучающие ситуационные игры с тем, чтобы улучшить представление

---

1. Эта книга переиздается каждый год. Ее шведское название – «*På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2000*», (Örebro: SCB, 2000). Также существует английская версия «*Women and men in Sweden: facts and figures 2000*».

2. Шведский фонд условий труда, 1994 г. «Партнерство между мужчинами и женщинами: программа КОМ» Uppsala: *Arbetsmiljöfonde* and Hagberg, Jan-Erik, Anita Nyberg, and Elisabeth Sundin «*Att göra landet jämställt: en utvärdering av kvinnor och män i samverkan – Sveriges största satsning av jämställdhet på arbetsmarknaden*», 1995г.

женщин и мужчин о том, как гендерные вопросы воспринимаются гражданами, с которыми они планируют работать. Женщинам и мужчинам, занимающим высшие руководящие должности, объясняли, каково принадлежать к противоположному полу. В ходе ситуационной игры, имитирующей заседание по вопросам политики, они играли роль противоположного пола: женщины и мужчины пытались поставить себя на место представителей другого пола при разработке определенных направлений государственной политики. После учебных занятий они также поменялись ролями для выступлений на рабочих заседаниях. Этот проект является примером того, как на практике гендерный баланс может быть поддержан инициативами на местном уровне, направленными на лиц, принимающих решения.

Союз земельных советов в Швеции уже долгое время работает в области гендерного равноправия. В рамках темы «демократия» в его работу включены такие проекты, как наставничество для молодых женщин-политиков в целях поощрения их к продолжению карьеры, предоставления им помощи в преодолении начальных трудностей, связанных с вхождением в местную политическую жизнь, а также анализа вопросов равенства, решением которых могли бы заняться работодатели и союзы трудящихся. Особый интерес для нас представляет проект, рассматривающий работу в сбалансированных комитетах и комиссиях.

Ряд государств-членов Совета Европы начинает требовать соблюдения гендерного баланса в составе коллегиальных органов, принимающих решения. Таков закон в Норвегии и Финляндии. Швеция сосредотачивает внимание на практических вопросах совместной работы в органах, в состав которых в равной пропорции входят оба пола. Инициатива принесла практическую пользу. В результате ее осуществления была подготовлена книга о методах и приемах обучения с помощью видеоматериалов, которые имеет целью облегчить работу в смешанной среде и могут использоваться по всей Швеции.

Другой положительной чертой инициатив земельных советов является регулярная публикация объективных оценок эффективности проектов, которые могут позволить другим избежать тех же ошибок. Например, по результатам проекта по обучению политических деятелей и гендерного проекта, проходившего в пяти больницах, были опубликованы доклады, реалистично освещающие проблемы, с которыми пришлось столкнуться, и предлагающие пути их преодоления.

Материалы по многим из этих мероприятий публикуются, часто с переводом на английский язык, и помещаются на специальный интернетовский сайт, что позволяет другим воспользоваться ими. Естественно, что для осуществления таких многосторонних проектов требуется сильная организация с большой членской базой, обладающая

достаточными средствами, а также приверженность политиков делу улучшения гендерного баланса. Эти условия существовали в шведских регионах. К счастью, их опытом можно воспользоваться.

### ***Разнообразие в государственной службе и Неделя государственной службы (Великобритания)***

*«Оказалось, что люди не знают, что такое государственная служба! Чтобы обеспечить большее разнообразие, мы должны изменить это».*

Лейбористское правительство в Великобритании прямо выступает за полный паритет на высших уровнях процесса принятия решений в государственной сфере с помощью программы «Цель – 50:50». В 1998-2001 гг. все департаменты представили планы действий по назначениям на должности и равным возможностям. Во множестве различных государственных органов Великобритании более ста тысяч должностей. Цель состоит в том, чтобы обеспечить представительство на них рядовых граждан из различных слоев общества. Гендерный баланс является важной частью этой работы. Первым шагом по достижению баланса в процессе принятия решений является выявление подходящих кандидатов и их поощрение к работе в государственных органах. Однако, по выражению одного информатора, создавалось впечатление «что мы просто стоим на месте, поэтому мы попытались выяснить, что можно сделать».

Опрос общественного мнения выявил одну из причин трудностей с достижением большего разнообразия: многие не знали, что такое государственная служба или консультативный комитет. С 1998 г. правительство и независимый департамент по государственной службе начали активную работу по привлечению рядовых граждан, включая женщин и этнические меньшинства, к государственной службе. Данный подход содержит ряд интересных инициатив, которые можно было бы легко перенести в другой контекст:

- подготовка брошюр «Выйти из тени: руководство для женщин по поступлению на государственную службу» (*Stepping out: a woman's guide to public appointments*), направленной на привлечение новых кандидатов и их обучение тому, как достичь успеха.
- более благожелательная оценка деятельности тех, кто находится на службе, и их подготовка к набору новых кандидатов. Поощрение наставничества и демонстрации своих навыков с тем, чтобы потенциальные кандидаты видели, что на деле означает государственная служба.
- организация семинаров с различными общественными группами для определения того, что они могут еще сделать для совершенствования

системы набора большего числа работников из различных групп, и какая помощь требуется для новых сотрудников.

- проведение во время «Национальной недели государственной службы» специальных дней в нескольких экспериментальных регионах Великобритании. Организация ситуационных игр, имитирующих заседания комитетов, с тем, чтобы те, кто не занимает государственных должностей, смогли посмотреть, какие проблемы возникают в различных областях государственной службы, и что они сами могли бы сделать для их разрешения. Представление различных государственных органов на презентациях и стендах. Помощь в подготовке резюме и успешном прохождении собеседования при приеме на работу в целях повысить у новых кандидатов уверенность в себе. Мобилизация членов ежегодно назначаемого Шотландского молодежного парламента, с целью также привлечь внимание молодежи.

Проект был впервые осуществлен в 2000 г. с упором на регионы. В рамках пилотного проекта расходы взяло на себя центральное правительство. Есть надежда, что он будет повторяться по всей Великобритании ежегодно. Ключевое значение для успеха проекта имеют четко выраженная приверженность высших руководителей и членов кабинета министров изменению демографических показателей государственных консультативных органов и органов управления, а также желание использовать широкий спектр тактических приемов для обеспечения притока новых кандидатов и удержания на государственной службе тех, кто там уже работает.

*Дополнительная информация:* Дополнительную информацию о «Национальной неделе государственной службы» и о работе Офиса Уполномоченного по государственной службе можно найти на интернетовском сайте <http://www.ospa.gov.uk>.

### ***Целостный подход к высшему государственному управлению (Франция)***

Франция известна тем, что идея паритета введена в ее конституцию, но на этом она не остановилась. Французское правительство приняло конкретные меры по обеспечению доступа женщин на должности высокого уровня в государственном управлении. На основании доклада «Руководящие должности в государственной службе: к равноправию между женщинами и мужчинами», представленного премьер-министру в феврале 1999 г., был принят ряд мер по упрощению доступа женщин к ответственным должностям. Среди них были:

- установление минимального процента женщин в составе комиссий по проведению профессиональных конкурсных экзаменов;

- выдвижение администрацией равного числа женщин и мужчин в совместные органы;
- введение прогрессивных целевых установок для каждого министерства и для каждого уровня управления в целях обеспечения сбалансированного представительства женщин и мужчин на руководящих должностях.

Эти меры были одобрены циркуляром от 6 марта 2000 г., и премьер-министр поручил каждому министерскому департаменту подготовить многолетнюю программу по улучшению доступа женщин к руководящим должностям и постам.

Хотя многие из этих приемов уже с успехом использовались в других местах, важность проделанной во Франции работы состоит в том, что предыдущий опыт был развит и расширен до целостного анализа всей проблемы. Все начинается с набора кадров (образование и повышение сознательности), затем рассматривается процесс выдвижения кандидатов (состав жюри, четкие правила по противодействию дискриминации и защите от сексуальных домогательств), исследуется служебный рост и препятствия на его пути, отслеживается прогресс и определяются целевые установки, включая выявление управленческого потенциала. Изучаются также такие вопросы, как бюрократическая негибкость в расписании работы, неэффективность совещаний и возможности перехода с одной специальности на другую «по горизонтали».

***Техника публичных выступлений и ведения заседаний для преодоления сопротивления – «Гендерное равновесие» и «Инициативы контрольных цифр» (Бельгия)***

Реформированием государственной службы в Бельгии занимаются органы государственной власти на национальном и региональном уровнях. В рамках намеченной реорганизации, национальными и региональными министрами, ответственными за гендерное равенство, в сотрудничестве с экспертами-консультантами по гендерным вопросам, была начата работа по преодолению многолетней проблемы гендерной сегрегации на высших должностях. К концу 1990-х гг. для слишком многих государственных должностных лиц слова «квота» и «позитивное действие» стали как красная тряпка для быка. Консультанты разработали новые тактические приемы обсуждения вопроса об увеличении присутствия женщин на высших уровнях государственного управления, используя терминологию управления людскими ресурсами. Они применили методику организационных преобразований, разработанную в частном секторе, включая проведение семинаров на высоком уровне для того, чтобы заручиться поддержкой элит в административных структурах. Вместо «позитивных» или

«утвердительных» действий, во фламандском докладе упоминается термин «гендерное равновесие.» Доклад использует исследования о действиях, направленных на обеспечение сотрудничества между всеми заинтересованными представителями государственного аппарата. В национальной стратегии Бельгии говорится о «цифровых показателях» (*Kengetal*) и «контрольных цифрах» (*Stuurgetal*), а не «целевых установках». Оба плана включают в себя новые методы расчета уровня сегрегации в органах управления и плановых показателей для осуществления перемен: в них есть этапный план достижения перемен, и они служат хорошими примерами того, как можно говорить на языке государственного управления для убеждения в необходимости действий. В них подчеркивается роль и ответственность тех, кто занимается осуществлением политики в области управления персоналом, и потому их можно рассматривать как пример комплексного подхода. Поскольку проекты еще не завершены, слишком рано судить об их эффективности. Планы доступны для публики. В ходе европейского сравнительного проекта (Nelens and Hondeghem 2000) эти планы были задокументированы и оценены вместе с проектами, осуществленными в Норвегии, Нидерландах и Великобритании.

### **Дополнительная литература**

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

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

European Commission. 2000. *Gender equality in the European Union: examples of good practices*. Brussels: European Commission (Directorate-General for Employment and Social Affairs D.5).

Nelen, Sara and Annie Hondeghem, eds. 2000. *Equality oriented personnel policy in the public sector*. Amsterdam: International Institute of Administrative Sciences, IOS Press.

## Глава 4

### **Процесс принятия решений по социально-экономическим вопросам и роль профессиональных союзов**

---

Ни одна общественная организация не имеет большего влияния на экономическое положение и условия труда работников, чем профессиональные союзы. Однако проникновение вопросов гендерного равенства в профессиональные союзы и национальные структуры переговоров по коллективным договорам шло медленнее, чем в политическом секторе. В силу исторических и структурных причин у женщин всегда было меньше возможностей объединения в профессиональные союзы, чем у мужчин. Определяемые гендером жизненные обстоятельства, включая воспитание детей и режим работы (в т.ч. высокий процент женщин, работающих неполный рабочий день), объясняют сохраняющийся низкий уровень представленности в некоторых секторах.

Тем не менее, сегодня в условиях резкого повышения занятости женщин и феминизации некоторых очень важных отраслей многие профсоюзы также феминизировались или достигли гендерного паритета своего состава.<sup>1</sup> К сожалению, это не всегда отражается в пропорциональном представительстве на высших уровнях процесса принятия решений. Степень заинтересованности ответственных лиц гендерными вопросами также неодинакова, и исследования относительно участия женщин в процессе принятия решений обычно указывают на настоятельную потребность в статистических данных и мониторинге членства и состава руководства различных профессиональных союзов (Lovenduski и Stephenson, 1999 г.). Даже недавнее исследование,

---

1. Европейская конфедерация профессиональных союзов в 1990-х гг. заказала проведение двух исследований, которые одними из первых собрали статистические данные о членском составе и представительстве в профсоюзном секторе. (Braithwaite, May и С. Вугне 1995 и Ada Garcia и др. 1999/2000 гг.). Анализ, проведенный Синтией Кокбурн, пролил свет на специфику профсоюзной динамики по всей Европе. Еще одним важным источником является исследование, проводимое в настоящее время Европейским фондом по улучшению условий жизни и работы (Дублин), которое продолжило крупный пятилетний проект по рассмотрению переговоров по коллективным договорам и равным возможностям, а также выявлению передового опыта (Bleijenbergh и др. 1999 г.).

проведенное Европейской конфедерацией профессиональных союзов (ETUC) в 1998-99 гг., не достигло намеченной цели по причине недостаточной активности респондентов (от 42% до 66,6%), что в ряде случаев объяснялось отсутствием информации о членстве с разбивкой по полам. В некоторых профессиональных союзах число женщин среди их членов составляет более 70%, тогда как в других – менее 25%. В исследовании Гарсия и др. сообщается, что доля женщин в членском составе обычно составляет в среднем около 40% (Garcia et al. 1999:12), но эта цифра может иметь значительные отклонения.

## **Особенности данного сектора**

### *Положение женщин*

В профсоюзном секторе наблюдаются разнонаправленные тенденции в вовлечении женщин-работниц в профессиональные союзы. В отличие от политических партий и органов государственного управления, которые являются относительно сопоставимыми структурами, в профсоюзах, по причине разнообразия национальных контекстов и профсоюзной культуры распределения возможностей трудоустройства для женщин, наблюдаются значительные расхождения в представительстве женщин. В некоторых странах женщины становятся членами профсоюзов одновременно с их интеграцией в рабочую среду. Обычно в этих странах сильны профсоюзные традиции (например, северо-рейнская модель, для которой характерны высокий процент участия в профсоюзах в виде однородных секторальных организаций и мирные способы ведения коллективных переговоров). В других же странах такие явления, как кратковременное трудоустройство и работа по совместительству, подрывают потенциал женщин как членов профсоюза (Великобритания).

В целом, существует непропорциональная представленность мужчин на верхних уровнях профсоюзных организаций по сравнению с их долей в общем членском составе. Лишь несколько профсоюзов северных стран начинают приближаться к представительству в руководстве, отражающему соотношение числа женщин и числа мужчин в членском составе.<sup>1</sup> Чем выше уровень органа принятия решений, тем вероятнее гендерная несбалансированность его состава (Cockburn, 1997 г.). На общеевропейском уровне наиболее наглядно эта тенденция проявляется в том, что большинство делегатов ETUC – мужчины. Тем не менее, оптимизм вселяет тот факт, что по сравнению с началом 90-х годов «участие женщин в процессе принятия решений в профсоюзах

---

1. В исследовании Гарсия и др. отмечается, что профсоюзы ТСО в Швеции и Аква в Финляндии достигли паритетного представительства в их профсоюзных конгрессах, тогда как последнее место в этом отношении, как представляется, занимают турецкие, польские и болгарские профсоюзы (1999:16).

значительно возросло» (Garcia et al. 1999:43). ETUC утверждает, что «для того, чтобы интересы женщин в различных областях политики учитывались в полной мере, необходимо участие большего числа женщин в процессе принятия решений и переговорах по коллективным договорам на всех уровнях»<sup>1</sup>, и берет на себя обязательство увеличить численность женщин в принимающих решения органах до пропорции, соответствующей числу женщин-членов профсоюза, а также укрепить гендерный баланс в процессе переговоров по коллективным договорам. Сам факт участия большего числа женщин в переговорах по коллективным договорам, укрепляет переговорные позиции по вопросам равенства, поскольку «иногда присутствие женщин среди участников переговоров является решающим фактором для достижения хорошей коллективной договоренности» (Bleijenbergh и др., 1999:10).

### ***Препятствия, касающиеся рынка труда и национальных норм***

*Постепенная интеграция женщин в рынок труда.* Женщины медленно приближаются к показателям участия на рынке труда, которые соответствовали бы мужским показателям, и поэтому мнение, что они лишь «временные попутчики», а не полноправные участники движения, будет достаточно трудно преодолеть. Это мешает их признанию как полноценных членов профсоюзов.

*Трансформация рынков труда/занятости.* По причине возникновения новых профессий и соответственно новых профессиональных культур, традиционное профсоюзное движение сталкивается со значительными проблемами. Гибкость форм труда также подрывает традиционные организационные методы и возможности женщин в области общественной работы. Женщины занимают большинство новых рабочих мест, создаваемых в Европе. Основная сложность состоит в том, чтобы разработать такие формы организации, которые могли бы охватить эти разнообразные сектора. Чем больше женщин участвуют в профсоюзах, тем в большей степени открываются возможности для продвижения женских кандидатур на лидерские позиции.

*Гендерная культура профессиональных союзов.* В ряде стран профсоюзы сыграли активную роль в исключении женщин из некоторых профессий. Призраки прошлого продолжают витать над некоторыми странами, ситуация в которых усугубляется тем, что называется организационной культурой «мачо». Эта смесь нейтрализует всякие попытки изменить ситуацию в целях исправления исторических ошибок, что может привести к принятию квот или программ позитивных действий, как во Франции (CFDT) или Бельгии (CSC).

---

1. Европейская конфедерация профессиональных союзов «План по содействию равенству в ETUC и примыкающих к ней организациях», Брюссель (без даты), стр. 7.

Гарсия так комментирует данные аспекты организационной культуры: «На каждом уровне профсоюзной иерархии эти специфичные черты ведут к тому, что женщины отбираются в соответствии с критериями и подходами традиционного тред-юнионизма. Мы должны также принимать в расчет организационную культуру, которая поощряет создание «неформальных мужских сетей», способных влиять и искажать решения, включая те из них, от которых напрямую зависит выдвижение кандидатур» (García и др., 1999:21).

*Особая ситуация в странах Центральной и Восточной Европы и неприятие «женщины-работницы».* В странах с переходной экономикой Центральной и Восточной Европы более всего изменилось положение женщин на рынке труда. Переход от старых стереотипов занятости к новым формам работы еще не завершен. Женщины в этих странах отвергли социалистическое прошлое, но при этом столкнулись либо с неполной занятостью, либо с безработицей. Их отношение к формам организации труда, возможным при капитализме, еще только формируется. После присоединения к Европейскому союзу страны-члены должны будут принять директивы о равных возможностях. Но в этих странах после 1989 г. участие женщин в процессе принятия решений в рабочих организациях резко снизилось. Согласно опросу ETUC конфедерации-респонденты Центральной и Восточной Европы даже не включили вопрос о равных возможностях в свои уставы или разрабатываемую политику.

### ***Время для борьбы за представительство женщин***

Профессиональные союзы, пожалуй, являются следующими в списке областей процесса принятия решений в социальной сфере, где важность вопросов гендерного баланса будет возрастать. С конца 1990-х гг. Международная организация труда начала выделять все больше средств на решение проблемы гендерного равенства в рабочих организациях (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/>), а роль женских организаций и объединений в борьбе за перемены все возрастает. В контексте трансформации форм труда в Европе под воздействием сил глобализации, необходимо стремиться к всеобъемлющим стратегиям налаживания связей с группами новых членов, включая этнические меньшинства и людей, работающих по гибкому графику. Серьезное отношение к гендерной проблеме может оказаться полезным для профсоюзов в период общего снижения участия в профсоюзах. Они смогут увеличить свое организационное влияние путем привлечения работников, не входящих в профсоюзы.

## Примеры

В исследовании Гарсия и др. (1999 г.) приведены несколько примеров женского представительства в процессе принятия решений в профсоюзах. В исполнительных комитетах, где доля женщин составляет менее 30%, гарантированная представленность является практически единственным решением. Если же сам членский состав сбалансирован, то для увеличения представительства женщин можно использовать ряд среднесрочных стратегий. Инициативы по улучшению гендерного баланса пользуются международной поддержкой, особенно со стороны Европейского союза, который через свой Европейский фонд по развитию условий жизни и труда (European Foundation on Living and Working Conditions) также осуществляет мониторинг различных аспектов равенства возможностей в контексте переговоров по коллективным договорам, финансирует межгосударственное сотрудничество и обмен опытом. Международная организация труда решительно проводит в жизнь стратегию комплексного подхода к проблеме равенства, которая приносит свои плоды также в Европе. Страны Северной Европы осуществляют активную деятельность по достижению гендерного равноправия в профессиональных союзах, но для реализации первых инициатив в Южной и Восточной Европе, признанных «умной» практикой, необходимы импульсы от международных организаций.

Применяемые стратегии почти полностью повторяют стратегии, используемые в процессе принятия решений по политическим вопросам, включая приемы повышения сознательности, подготовку и выдвижение кандидатов с помощью специального обучения, развитие структур для обеспечения интересов женщин (как, например, женские объединения и комитеты), программы подготовки лидеров и различные формы позитивного действия. В рамках настоящего исследования информаторы подчеркнули значение учебных инициатив для всей Западной Европы. В отличие от мужчин, для которых давно уже создана система подготовки по ведению переговоров, женщины остро нуждаются в разработке такой же системы специально для них.

### *Дни гендерной агитации для профсоюзных лидеров (Испания)*

Основным проводником идеи равноправия между женщинами и мужчинами в Испании является Институт женщины (Instituto de la Mujer) – государственный орган при Министерстве труда и социальных вопросов. С 1996 года судебный департамент совместно с правительствами автономных общин и тремя крупнейшими профсоюзами<sup>1</sup> организуют

1. Принимающие участие профсоюзы – Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) и Unión Sindical Obrera (USO).

дни по повышению общественного сознания в том, что касается гендерных вопросов. Этот проект был инициирован в рамках IV Программы действий ЕС за равные возможности мужчин и женщин (1996-2000 гг.) при финансовой поддержке Европейского социального фонда (European Social Fund). Проект направлен на повышение сознательности представителей профессиональных союзов. Это должно укрепить позиции женщин в процессе принятия решений и способствовать более сбалансированному участию полов в общественной жизни.

Дни гендера были проведены в четырнадцать из восемнадцати автономных общин Испании. Около ста участников от трех профсоюзов и правительств автономных общин провели встречи для изучения права на равные возможности и обсуждения официальной гендерной политики. Были изучены европейские, национальные и региональные нормативные акты и конвенции. Эта преимущественно теоретическая часть мероприятия была затем дополнена практическими примерами, иллюстрирующими существующие проблемы. Были рассмотрены все те сферы, где соблюдение принципа равных возможностей имеет большое значение.

Представители профсоюзов и менеджеры по людским ресурсам смогут использовать полученную информацию на своих предприятиях, и есть надежда, что они будут более активно работать в интересах достижения более сбалансированного гендерного представительства и равных возможностей. По мнению Белен Гарсия де Андоен-Рей из Института женщины, это также косвенно способствует укреплению гендерного баланса в государственных и частных организациях. Далее она подчеркивает, что, несмотря на отсутствие официальной оценки данного проекта, он с самого начала вызвал большой интерес и имел высокий уровень участия.

### ***От сказок к реальности (Финляндия)***

*«На хорошем предприятии консультироваться надо со всеми, включая женщин, с тем, чтобы равные возможности не рассматривались как отдельный вопрос.»*

Исторически финские женщины с 1938 г. были объединены в Женский комитет в рамках SAK. Естественно, направленность их деятельности с течением времени менялась. Сегодня женщин учат быть сознательными членами профсоюзов и также принимать участие в переговорах. При этом в Финляндии фокус внимания был перенесен на гендерное сотрудничество, поскольку для честной игры нужны также и мужчины. Важность сотрудничества подчеркивается на всех уровнях организации рынка труда, так как равные возможности выгодны всем. Тем не менее, в

профсоюзах не все разделяют эту мысль. Чтобы заставить мужчин работать в интересах гендерного баланса и заручиться поддержкой со стороны предприятий, требуются ощутимые результаты. В целях доказать, что равенство выгодно для всех, социальные партнеры (организации работодателей и работников) в 1998-1999 гг. осуществили проект по исследованию деятельности десяти компаний, который показал, что обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин улучшают рабочую атмосферу на предприятии. При этом конкурентоспособность организации также повышается. Проект будет продолжен, поскольку одним из его выводов было то, что мужчины продолжают рассматривать равные возможности как проблему.

***Инициатива «Молодая звезда» – LO и KAD и международная подготовка по вопросам гендера (Дания)***

*«Молодая звезда – это не потрясающая блондинка,  
не глупая Барби и не голубоглазая брюнетка,  
а молодая женщина 25-35 лет, которая хочет что-то изменить.  
(рекламная брошюра проекта «Старлет»)*

В Дании, где уровень участия в профсоюзах очень высок, уже давно предпринимаются попытки по улучшению гендерного баланса в руководстве рабочего движения. Важным мероприятием было исследование, проведенное Национальной конфедерацией профессиональных союзов (LO). Его задачей было изучение ситуации с гендерным представительством в стране в целом и на местах, а также разработка новых способов преодоления гендерного неравенства, особенно на уровне руководства. KAD (Kvindeligt Arbejderforbund), который является чисто женским профсоюзом, лидирует в области разработки инициатив по обучению женщин лидерским навыкам. Со своей 100-летней историей и 85-ю тысячами членов KAD – единственный в мире профсоюз, объединяющий только женщин, является также одной из крупнейших организаций LO (Конгресс профсоюзов Дании). В сотрудничестве с международными партнерами этот профсоюз разработал большой пакет учебных материалов на основе передового опыта, который может использоваться во всех европейских странах для развития талантов профсоюзных лидеров. Этот финансируемый Европейским союзом<sup>1</sup> пакет включает учебные и организационные планы курсов по применению комплексного подхода к проблеме

1. CISL (Итальянская конфедерация профессиональных союзов), координатор сотрудничества с Конгрессом профессиональных союзов Kvindeligt Arbejdersforbund, Европейский колледж профессиональных союзов и Европейская комиссия (без даты) «*Mainstreaming in the trade union training guide to good practice and Training for men and women*».

равенства в профсоюзах и по созданию более благоприятного климата для женщин-лидеров. Особо интересным проектом является направленная на молодых женщин инициатива «Молодая звезда». Вице-президент LO Тине Аурвиг Брендум отмечает: «В профсоюзном движении много седых и лысых мужчин. Они очень хорошо работают. Но мы хотим, чтобы в новом тысячелетии профсоюзное движение было отмечено участием большего числа молодых женщин». ([www.lo.dk/view.asp?documentID=1782](http://www.lo.dk/view.asp?documentID=1782) 1 марта, 2001 г.). Цель проекта «Молодая звезда» – стать для женщин трамплином в их карьере профсоюзного лидера. При поддержке LO, в его рамках пройдут подготовку двадцать пять женщин в возрасте от 25 до 35 лет из различных профсоюзов, преимущественно с детьми. Профсоюзное движение нуждается в большем числе женщин, а учебная программа повысит эффективность работы женщин, если будет приспособлена к их потребностям. Программа была разработана в сотрудничестве с KAD и с учетом международного передового опыта.

### ***Пилотные проекты МОТ – создание сети женских организаций для экономического развития общин (Эстония)***

Статистические данные, собранные Международной организацией труда (МОТ), указывают на то, что проблема недостаточного участия женщин в международных переговорах по вопросам трудовых отношений существует давно (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/pol-set/conf98.htm>). В последние годы Эстония достигла первого места или одного из первых мест по гендерному балансу в делегациях, которые направлялись на международные встречи МОТ (62,5% в 1998 г.). Этот показатель, без сомнения, связан с долгосрочной интеграцией женщин в рабочую силу в Эстонии. Однако, лидерству Эстонии в области паритета в группах по принятию решений (даже несмотря на чрезвычайные трудности с занятостью женщин в переходный период), вероятно, способствовали и последовательные усилия многонациональных партнеров. МОТ сыграла важную роль в этой работе. Ее деятельность в Эстонии в области гендерного равноправия в основном направлена на улучшение условий труда и возможностей трудоустройства для женщин, что соответственно способствует укреплению позиций женщин в процессе принятия решений. Гендерный проект «Национальный план действий по обеспечению большего числа и лучших рабочих мест для женщин» (начат в 1997 г. в сотрудничестве с правительствами Финляндии и Эстонии) направлен на улучшение ситуации, прежде всего, в бедных и сельских районах.

400 сельских женщин в районе Валга прошли подготовку по широкому спектру лидерских и коммуникативных навыков. По мнению представителя проекта, «одним из наиболее успешных элементов

пилотного проекта является создание сети женских организаций и развитие регулярного диалога между ними и местными органами власти для того, чтобы голос женщин был услышан в вопросах развития общин». «Женщины в Эстонии имеют очень хорошее образование, но нам не хватает опыта свободного рынка» – сказала национальный координатор программы Рийна Кутт изданию «World of Work» (№ 31, сентябрь/октябрь 1999 г.). «У нас в Эстонии очень слабы традиции бизнеса, хотя кое-что сохранилось с периода между войнами. Нам всему надо учиться». Эстонский пример свидетельствует о роли международных организаций в стимулировании создания местных учебных сетей и в конечном итоге – поощрении местных социальных партнеров к восприятию передового международного опыта. Это также указывает на важность международных источников информации, идей и потенциала, когда не хватает собственных ресурсов.

### **Дополнительная литература**

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

Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn, and Linda Dickens. 1999. *Equal opportunities and collective bargaining in the EU: strengthening and mainstreaming equal opportunities through collective bargaining*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

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

Cockburn, Cynthia. 1996. «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, C. 1997. «Gender in an international space: trade-union women as European social actors». *Women Studies International Forum*, 20:459-470.

Garcia, Ada et. al. European Trade Union Confederation. 1999. *The «second sex» of European Trade Unionism*. Brussels: European Trade Union Confederation.

Plantega, Janneke, Jill Rubery and Gwennaële Bruning, eds. 1997. *State of the art review on women and the labour market*, Utrecht: European Commission Employment and Social Affairs and Institute of Economics, University of Utrecht.



## Глава 5

### Женские неправительственные организации

---

#### Непреодолимое значение женских организаций в новых условиях

Расширение возможностей женщин и обеспечение гендерного баланса в процессе принятия решений представляет собой основную цель европейских женских организаций. Рассматривая меры по улучшению гендерного баланса, нельзя не сказать о роли женских советов, организаций и активистов, работающих на низовом уровне с целью привлечения внимания к этому вопросу. Внутри самих женских организаций, представляющих группу особых интересов, уже в силу природы этих организаций, гендерный баланс отнюдь не соблюдается. Очень немногие из них имеют в своих рядах мужчин. Сегрегация женского движения по половому признаку является источником его силы, поскольку создает плодотворную почву для анализа и контактов, однако этот фактор может стать и препятствием для последующих действий, направленных на обеспечение гармоничного сотрудничества между мужчинами и женщинами с целью достижения гендерного баланса. Женские организации формируются как структуры, представляющие «оппозиционные» интересы. Они остаются важным участником процесса, направленного на достижение сбалансированного в гендерном отношении принятия решений. Их приверженность этим целям придает предпринимаемым усилиям демократическую легитимность и позволяет сформулировать новые аргументы и стратегии.

В государствах-членах Совета Европы действуют тысячи женских групп и организаций. Как указывается в Пекинской платформе действий, «неправительственные организации и организации на низовом уровне призваны сыграть особую роль в создании социальных, экономических, политических и интеллектуальных условий, в основе которых лежит равенство между женщинами и мужчинами». Деятельность Организации Объединенных Наций служит одновременно целью и платформой для национальных женских движений, равно как и важным источником идей. Сегодня мы можем говорить о транснациональных сетях феминистских организаций, которые генерируют интеллектуальные и моральные ресурсы для

неправительственных организаций, осуществляющих практическую работу на местах<sup>1</sup>.

Женские группы играют незаменимую роль в этой борьбе особенно в странах, где снизилось представительство женщин в принимающих решения структурах, в частности в Центральной и Восточной Европе. Как отметила информатор одной из восточно-европейских стран, говоря о борьбе за гендерное равновесие в ее стране, «автоматически в голову не приходит ни одного яркого примера. Идет борьба за гендерное равноправие, причем с частичным успехом». Наиболее красноречиво о важности создания коалиций между Западом и Востоком говорит то, что произошло в странах, возникших на месте бывшей Югославии, где 100 видных женщин-активисток оказали давление на переговоры по Пакту стабильности в 1999 году и смогли добиться создания Гендерной целевой группы в рамках Пакта стабильности для Юго-Восточной Европы<sup>2</sup>. В настоящее время она действует в 10 европейских странах и имеет своей основной целью обеспечение «равного доступа к власти». Сербское отделение этой Целевой группы сосредотачивает свою деятельность, в первую очередь, на избрании женщин в представительные органы и получает поддержку от Австрии, Швейцарии и Европейского союза, благодаря хорошо продуманным проектам, опирающимся на инициативу Гендерной целевой группы. Многие сербские оппозиционные партии согласились установить в своих партийных списках гендерные квоты. По итогам декабрьских выборов в Сербии число женщин в парламенте выросло с 5 до 12 процентов, что было достигнуто, в первую очередь благодаря усилиям, направленным на то, чтобы выделять женщинам места в верхней части партийных списков. Проект позволил охватить весьма значительную аудиторию за счет привлечения западных инструкторов, которые в свою очередь готовили инструкторов, работающих с женщинами-кандидатами (подход «женщины это могут»), после чего инструкторы передавали свои знания на местах, создавая эффект «кругов на воде».

В странах Центральной и Восточной Европы женским организациям требуется сформировать новое лицо, отказавшись от имиджа существовавших в прошлом официальных женских организаций, а возможно и от социалистического взгляда на феминизм, в результате которого в определенных кругах это понятие стало неприличным словом. Тех, кто полностью разделяет идеи западного феминизма,

---

1. Moghadam, V. *«Transnational feminist networks: collective action in an era of globalisation»*, 2000.

2. Информацию о деятельности Гендерной целевой группы можно найти на сайте <http://www.spgtf.org>

немного<sup>1</sup>. Важнейшей задачей в этом контексте является формирование подлинно самобытной идентичности и стратегий, отвечающих конкретным условиям. И одним из важнейших путей решения этой задачи является создание сетей, объединяющих женские организации западных и бывших коммунистических стран, что, впрочем, выходит за рамки настоящей работы. Особенно важно это для балтийского региона и Российской Федерации, где, в частности, лига скандинавских и балтийских женских организаций «Femina Borealis» смогла сформировать в середине 90-х годов критическую массу феминисток в Баренцевом регионе, обращая при этом особое внимание на коренные народы. Такие спорадические усилия, как программа «Молодые женщины и демократия», финансируемая за счет программы PHARE/TACIS и Европейского союза, также позволила объединить в 1995-97 годах восточно-европейских активистов, интересующихся вопросами гендерного баланса и демократии. Однако продолжительность такого рода программ, по-видимому, зависит от наличия постоянных источников внешнего финансирования.

Женщины-активистки в странах с переходной экономикой также используют исследования о положении женщин в качестве платформы для того, чтобы голос женщин отчетливо звучал в гражданском обществе. Повсюду в Восточной Европе появляются новые центры женских исследований. В случаях, когда они имеют доступ к Интернету, эти группы устанавливают связи с центрами поддержки в других местах, а также создают важный канал обмена практическими идеями. Еще одним способом построения базы для обеспечения сбалансированного представительства в принимающих решения структурах является создание «зонтичных» организаций, объединяющих различные женские группы, такие как российский Консорциум женских неправительственных объединений. Все большее значение для передачи практических решений и идей как между Востоком и Западом, так и между самими восточноевропейскими странами, приобретают информационные магистрали, в частности такие сети, как Network of East-West Women (<http://www.neww.org>).

К особенностям женских неправительственных организаций относится то, что они являются относительно сегрегированными по гендерному признаку и имеют моногендерную культуру. Кроме того, являясь неправительственными организациями, они зачастую строятся на добровольных началах, нередко при весьма ограниченных финансовых ресурсах. Поэтому они располагают меньшими возможностями проведения соответствующих акций, чем другие рассмотренные выше общественные организации. Случается, что организациям,

1. Watson, P «*Politics, policy and identity: EU eastern enlargement and East-West differences*», 2000.

работающим на добровольных началах, не хватает управленческих навыков. Поэтому несколько образовательных проектов, таких как непродолжительный проект «Regina» (Европейская сеть управления женскими НПО и ассоциациями – European Network for Management of Women NGO's and Associations), реализованный при содействии ЕС и с участием французских, итальянских, бельгийских и голландских партнеров, были направлены непосредственно на подготовку учебных материалов для руководителей НПО. Но сделать предстоит еще немало. Зная про свои слабые места, многие НПО чувствуют себя увереннее, будучи частью международного движения, которое может помочь им преодолеть некоторые материальные трудности, мешающие эффективной работе. Еще одним источником их силы является преданность членов этих организаций своему делу. Это позволяет добиться высоких уровней активности и взаимодействия, а создание сетей может расширить сферу потенциального влияния. Хорошим примером являются сети специалистов, занимающихся вопросами эмансипации, например, немецкая национальная сеть специалистов по вопросам равных возможностей, работающих в городах и в государственном секторе, которые регулярно встречаются и обмениваются передовым опытом и стратегиями (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros – <http://www.bag.kommazwo.com/bag>).

Особый динамизм женских организаций позволяет осуществлять некоторые шоковые акции по повышению сознательности, а также проникать в гражданское общество в тех случаях, когда официальные каналы заблокированы. Женские движения под видом неправительственных организаций в странах Восточной Европы, умело пользуются такими новыми организационными методами, как интернет, для того, чтобы постоянно напоминать общественному мнению о необходимости разнообразия и вовлечения женщин в жизнь общества. Поскольку сами эти женские неправительственные организации не являются объектом такого рода акций, действия обычно носят информационно-просветительский характер, что не входит непосредственно в круг вопросов, освещаемых настоящей брошюрой. Поэтому мы отобрали лишь очень небольшое число примеров. Однако эти идеи могли бы подсказать другим организациям, каким образом им следует работать со своим смешанным в гендерном отношении членским составом, и предупредить их о важности соблюдения баланса.

## **Примеры**

### ***Информировать женщин с помощью гендерных аудитов (Великобритания – Шотландия)***

Каким образом мы можем узнать про соблюдение обязательств в отношении гендерного баланса? Женские организации особенно

хорошо подходят для выполнения в этой связи роли «сторожевых псов» и «оводов». Они могут напомнить другим организациям о необходимости выполнять международные и национальные обязательства. Текущий мониторинг должен осуществляться органами государственной власти (как в случае со Шведским центральным статистическим бюро, про которое упоминалось выше), однако на практике это происходит редко. В некоторых странах женские сети и НПО берут на себя функцию составления для органов государственной власти «черного списка» («Blunder Book») в сфере гендерных отношений. В публикациях, отражающих гендерную ситуацию, подвергаются критике те сферы общественной жизни, где прогресс отсутствует, и отмечаются те сферы, где складывается позитивная ситуация.

Особенно наглядным является шотландский пример<sup>1</sup>. Благодаря гендерным аудитам, проведенным в период с 1993 по 2000 г., удалось улучшить общие статистические данные, отражающие положение женщин. Аудиторские исследования позволили свести воедино статистические данные, прокомментировать их и дать экспертную оценку ситуации. Изначально их готовили добровольцы из организации «Engender», представляющую собой сеть исследовательских групп. Для тех лет был характерен энтузиазм внутри гражданского общества. Небольшие суммы, поступавшие в качестве поддержки из самых разных источников, позволили без существенного внешнего финансирования создать высококачественную ресурсную базу.

Специалисты из «Engender» всегда утверждали, что «для обеспечения эффективности мер по вовлечению женщин в общественную жизнь, учета гендерных проблем при формировании политики, определения задач и мониторинга достигнутых результатов, необходимо сформировать базу данных, с точностью отражающих жизнь женщин» (Engender 2000:3). Аудит стал настолько важным информационным инструментом, что в течение последнего года работа финансировалась крупной газетой. После выхода в свет издания «Гендерный аудит 2000» авторы заявили, что их работа завершена. Новое шотландское региональное правительство, похоже, готово взять на себя аудит процесса решения гендерных вопросов. Оно намерено предпринять серьезные шаги, чтобы представить транспарентную с гендерной точки зрения статистику, позволяющую осуществлять мониторинг усилий по достижению гендерного баланса.

В издании «Гендерный аудит 2000» содержится информация о том, какое место занимают женщины в современной Шотландии в сфере

1. Еще одним хорошим примером является Ирландия, где Комиссия по положению женщин провела в начале 90-х годов несколько продолжительных проверок и в настоящее время разрабатывает индикаторы, позволяющие осуществлять мониторинг гендерного равенства (Yvonne Galligan, частное сообщение).

политики, в сельской местности, в сфере транспорта, образования, здравоохранения, а также в сексуальном плане. В нем приводится последняя информация о гендерных отношениях в таких различных сферах, как бизнес, уход за детьми, борьба с бедностью, профсоюзное движение, насилие и добровольные организации. В последние годы акцент делается на представлении информации о женщинах с другим цветом кожи, меньшинствах и вопросах, связанных с бедностью и инвалидностью.

Опыт проведения в Шотландии гендерных аудитов заслуживает внимания как «умная» практика еще и потому, что он содержит в себе коммуникативные элементы. Специалисты, участвовавшие в подготовке документа, способствовали установлению контактов между представителями различных структур и слоев общества и более широкому вовлечению женщин в жизнь общества. Информация о положении женщин сосредоточена по разным источникам. Поэтому специалистам из университетов, органов государственной власти, общественных организаций и структур гражданского общества (таких как профсоюзы) потребовалось предпринять существенные усилия с тем, чтобы начать эту масштабную работу и составить максимально полное представление о гендерных отношениях. Кроме того, эта деятельность позволяет создать хорошую базу для разработки крупных стратегий. Встречи, состоявшиеся при подготовке докладов, позволили сформировать новое поколение женщин, желающих участвовать в принятии решений, благодаря навыкам, приобретенным в ходе подготовки аудита. Активисты организации Engender, участвовавшие в публикации информации о нарушениях гендерного баланса в процессе принятия решений, позднее сформировали активное лобби, которое позволило добиться того, что, по результатам первых выборов в шотландский парламент, в него вошло 37 процентов женщин.

Интерес, проявляемый повсюду в мире к гендерному аудиту, свидетельствует о том, что этот опыт может быть использован и в других местах. Он был рекомендован Британским советом в качестве инновационной модели. Учитывая, что такой аудит проводится, в первую очередь, преданными своему делу добровольцами, его результаты всегда легко доступны и могут служить источником для проведения кампаний, лоббирования, обучения и преподавания. Последнюю версию аудита можно найти в Интернете (<http://www.engender.org.uk>).

### ***Новая тактика в странах переходного периода – консорциум НПО (Российская Федерация)***

В условиях разрозненности гражданского общества в странах переходного периода организациям во многих странах Восточной

Европы приходилось начинать буквально с нуля. Несмотря на то, что виденье вопросов гендерного равноправия и соответствующей тактики весьма сильно различается между странами Восточной и Западной Европы, создание альянсов между представителями Востока и Запада с целью обмена информацией по организационным вопросам и приемам лоббирования оказалось весьма полезным для тех, кто хотел бы активно добиваться расширения представительства женщин. Особенно важным оказалось формирование сетей организаций. Одной из крупнейших таких сетей стал Консорциум женских неправительственных ассоциаций, который был создан в 1993 году НПО Российской Федерации, Украины и Соединенных Штатов. Только в Российской Федерации в него входит примерно 98 организаций из 37 регионов, которые осуществляют различные проекты. Создав консорциум, они смогли достичь большего успеха в привлечении международных экономических ресурсов для поддержки своей сети и решения конкретных гендерных вопросов, чем если бы они действовали самостоятельно в виде разрозненных групп.

Рациональным элементом в этом примере являются усилия по созданию коммуникационных каналов между зачастую изолированными и не имеющими ресурсов организациями, которые таким образом получают возможность заручиться поддержкой более мощных организаций. Во многих странах Восточной Европы необходимо создать (реорганизовать) механизмы совместного использования ресурсов, которые представляются совершенно естественным явлением в странах, где активно действуют «зонтичные» организации, объединяющие женские группы (например, национальные женские советы). Консорциум может оказать поддержку таким группам в том, что касается изложения своих аргументов. В целом он пытается «расширить их возможности», воспользовавшись международной помощью (USAID – US Agency for International Development) с тем, чтобы обучить такие группы лоббировать и отстаивать свои интересы. Им удалось создать электронную сеть, позволяющую региональным организациям следить за изменениями в законодательстве. Появился целый ряд женских НПО, работающих с информационными технологиями. Следует еще раз подчеркнуть, что осуществить такой проект без существенной международной помощи (Фонд Форда) было бы сложнее.

### ***Кибер-девочки – использование Интернета, новых технологий и обучения для возвращения женщин в политику (Хорватия)***

*«Мы полагаем, что гендерная демократия является существенной частью любой демократии, и что государство, которое отказывает в равных правах женщинам и группам меньшинств, не может называться демократическим». BaVe Network (Be Active, Be Emancipated, Budi aktivna, Budi emancipirana, Будь активной, будь эмансипированной).*

*«Женщинам очень нравилась эта деятельность, они нуждались в обучении и хотели использовать навыки общения, которые по-настоящему важны для профессиональных политиков. В качестве результата нашего обучения в парламент попало больше женщин, ... и мы надеемся, что на местных выборах в 2001 г. их число также увеличится».*

В условиях, когда гражданское просвещение и общественная активность во многих регионах Восточной Европы оцениваются неоднозначно, новые способы коммуникации играют ключевую роль в противодействии нападкам и сплочении сторонников. Неформальная сеть BaVe (что на хорватском языке также означает «бабушка») начала работать в интересах демократии в 1994 г. и на парламентских выборах 1995 и 1997 гг. выступила со своей собственной платформой. Она также решительно выступала против насилия и в 1998 г. получила премию Демократического и гражданского общества ЕС-США за свою приверженность защите прав человека и разработку новых коммуникативных приемов.

Еще одна инициатива была осуществлена в форме создания Центра женских исследований. Специалисты по женским исследованиям в Центральной и Восточной Европе пережили тяжелые времена, но для них характерна приверженность тем же основным социальным ценностям, что и их западноевропейским коллегам. Центр женских исследований в Загребе, основанный феминистками и учеными в 1995 г., сразу же стал играть активную роль в поощрении женщин к занятию лидерских позиций и работе по повышению общественного сознания. Особенно важной была его миссия в области политического просвещения. Она была направлена на то, чтобы побудить женщин к преодолению разногласий и к борьбе за права женщин и обеспечение их большего числа на руководящих должностях. Центр успешно организовал активную предвыборную работу по повышению сознательности относительно необходимости гендерного баланса в процессе принятия решений. Была устроена продажа маек, организована агитационная кампания в Интернете, проведены уличные выступления. Институт также выступил с программой под названием «Рассеять страх власти: обучение лидерским навыкам для женщин в местных общинах» (2000-01), получившей широкую поддержку (финансирование американского посольства, Совета Европы,

Европейской комиссии, Фонда Фридриха Эберта, Информационного агентства США, Вестминстерского фонда за демократию и др.). Цель состояла в том, чтобы использовать обучение для расширения возможностей женщин, которые должны стать проводниками политических перемен в своих местных общинах, и научить их проведению эффективных политических выступлений. Ключевым был вопрос о создании коалиций по конкретным проблемам и развитии сотрудничества для реализации интересов на микро-, макро- и международном уровнях. Учебные занятия пригодились участницам, и акции Центра привели к избранию большего числа женщин в парламент, а также породили оптимизм относительно того, что нынешний 4-процентный уровень представительства женщин в местных органах возрастет на предстоящих выборах.

### ***Мобилизация молодых женщин за равенство (Европейское женское лобби: ЕС)***

Европейское женское лобби (European Women's Lobby) является крупнейшей коалицией женских неправительственных организаций в Европейском союзе. Оно объединяет более 2700 женских ассоциаций со всей Европы и лоббирует их интересы в организациях Европейского союза. Оно располагает достаточно широкими возможностями для получения ресурсов и сбора информации по вопросам, касающимся женщин в Европе. Может случиться, что новые поколения женщин-кандидатов на места в процессе принятия решений не появятся автоматически. Этим обусловлено возникновение проекта (1999-2000 гг.), поддержанного Европейским союзом и направленного на создание нового учебного материала, который был бы привлекателен для молодых людей и способствовал их объединению для обсуждения наиболее острых вопросов. Совместными усилиями молодых координаторов был выпущен Лиссабонский манифест, в котором подтверждается приверженность молодых женщин идее равноправия, включая борьбу с дискриминацией, насилием и сексизмом в средствах массовой информации и образовании, а также сформулировано требование о предоставлении им места в процессе принятия решений.

Общей целью является поддержка интеграции проблем, которые волнуют молодых женщин, в европейскую и национальную политику, путем увеличения числа женщин, участвующих в ее выработке. Это было осуществлено путем организации национальных и международных семинаров. Важную роль сыграла также подготовка книги «Руководство для молодых женщин по гендерному равноправию и равным возможностям в Европе» («The young women's guide to gender equality and equal opportunities in Europe»). В процессе работы над ней особое внимание было уделено многочисленным аспектам

дискриминации в Европе. Речь идет не только о гендере, но также и о расовых различиях, этнической и классовой принадлежности, сексуальной ориентации и физических способностях. Осуществление этого проекта, как это часто происходит в контексте коллективной работы в НПО, может также привести к достижению более долгосрочной цели по налаживанию необходимых контактов для создания сетей молодых женщин. Проект предоставил молодым женщинам возможность встретиться, выразить свои тревоги и обсудить разногласия. Он является одним из многих в Европе, которые готовят равноправное будущее путем подготовки новых участников.

**«Kader» – женщины помогают женщинам пройти в парламент (Турция)**

Пример Турции подтверждает, что женские НПО могут сыграть важную роль в увеличении числа женщин, участвующих в процессе принятия решений. Kader является ассоциацией по поддержке и обучению кандидатов-женщин. Эта организация была создана в 1997 г. известными и влиятельными женщинами, в т.ч. журналистками. Она помогает легитимизировать требования женщин об усилении их политического участия и действует как активная НПО. Одна из ее главных целей состоит в том, чтобы увеличить число женщин в парламенте с 2% до 10%. На последних выборах был достигнут уровень в 4.2%.

**Дополнительная литература**

Ferree, Myra Marx, and Patricia Yancey Martin. 1995. *Feminist organisations harvest of the new woman's movement*. Philadelphia: Temple University Press.

Scott, J. W., C. Kaplan, et al., eds. 1997. *Transitions, environments, translations: feminisms in international politics*. New York: Routledge (Taylor and Francis).

Silliman, J. 1999. «Expanding civil society: shrinking political spaces – the role of women's non governmental organisations», *Social Politics* 6 (1):23-53.

## Глава 6

### Неправительственные организации

---

Ни одна другая область процесса принятия решений по социальным вопросам не исследована так мало, как роль гендера в управлении неправительственными организациями. Сфера деятельности неправительственных организаций является самой широкой из тех, что рассматриваются в данном руководстве. К ним относятся организации от «Гринпис» и футбольных клубов до Красного креста. Гендерная проблема с самого начала является весьма четко определенной. В разнообразных добровольческих организациях работа обычно выполняется женщинами-добровольцами, но управление и платные рабочие места сосредоточены преимущественно в руках мужчин. В членском составе советов директоров, исполнительных и попечительских советов также преобладают мужчины. Для этих организаций вынесение на суд общественности их внутренних проблем означало бы подрыв их легитимности. Поэтому, хотя неправительственные организации, связанные с ООН, находятся на передовых позициях в области разработки инструментов гендерного тестирования для развивающихся стран, сами они могут отставать в решении гендерных проблем в их собственных структурах. Однако так бывает не всегда. Наиболее открыто вопрос гендерного баланса в организациях обсуждается в сфере содействия развитию, где также были предприняты существенные усилия по подготовке персонала.

Существует насущная потребность в исследованиях и совместных сравнительных проектах по вопросу гендерного баланса в управлении неправительственными организациями. Нынешний их недостаток может быть связан с масштабом сектора и его бедностью ресурсами. Лишь сравнительно недавно неправительственные организации начали рассматривать возможность использования профессиональных методов управления и найма менеджеров. На наш взгляд, по крайней мере, на уровне директоратов и секретариатов, многое меняется. Невероятно, но похоже, что в настоящее время многие брюссельские офисы НПО уже возглавляются женщинами, хотя статистических данных на этот счет либо нет, либо мало. Исследование ЕС по вопросу об участии женщин в процессе принятия решений показало, что ни одна область не была так плохо изучена, как роль женщин в «третьем секторе» –

добровольческих ассоциациях, благотворительных организациях, церквях и других некоммерческих организациях (Lovenduski 1999).<sup>1</sup>

В принципе этот сектор должен быть наиболее восприимчив к вопросу представительства. Многие из организаций решительно привержены идее социальной справедливости. Однако ирония заключается в том, что их экономическое выживание может зависеть от поддержки со стороны тех секторов, где процесс принятия решений носит чрезвычайно несбалансированный в гендерном отношении характер. Мир крупных корпораций и финансов известен гендерной сегрегацией, но он также является важным источником финансовой поддержки для неправительственных организаций. В состав советов директоров благотворительных организаций часто входят люди, способные мобилизовать пожертвования финансового мира. Большая часть их — мужчины. С изменением роли женщин меняется и база, на которой действуют подобные организации. Важным вопросом, на который должны будут ответить будущие исследования, является то, как принимающие решения структуры отвечают на эти изменения.

### **Примеры**

К нашему большому сожалению, в рамках этого доклада было представлено очень мало примеров инициатив по изменению гендерного баланса в управлении НПО. Мы приводим здесь лишь один такой пример. Некоторые информаторы в неформальной беседе предположили, что неправительственные организации, работающие с развивающимися странами в области гендерного тестирования проектов по оказанию донорской помощи, также озабочены гендерным балансом в процессе принятия решений в их собственных организациях. Приводились примеры осуществления инициатив в Великобритании и Бельгии, но они, как кажется, находятся еще на начальной стадии. То наблюдение, что работа в рамках ООН заставляет уделять больше внимания гендерным вопросам, касается как правительственных организаций, работающих с НПО, так и самих НПО. В Комитете содействия развитию ОЭСР также есть гендерное подразделение, которое подготовило очень полезное руководство (Schalkwyck и Woroniuk. 1997 г.) по некоторым внутренним вопросам организаций, включая сопротивление гендерной справедливости, а также организационной культуре. Список литературы в этом руководстве содержит ссылки, которые могут послужить ориентирами для НПО, работающих в секторе развития (как, например, Oxfam), а также организующих обучение по вопросам гендера и

---

1. Совет Европы профинансировал доклад Хельги Хернес в 1984 г., после которого подобных исследований, похоже, не проводилось. Тем не менее, сектор познал значительное развитие. (Lovenduski and Stephenson, 1999, стр. 19).

предпринимающих усилия по достижению гендерного баланса внутри своих организаций.

### **«Женщина – женщине» – программа наставничества (Швейцария)**

*«Одна из причин того, почему мы решили осуществить проект гендерного наставничества, заключается в том, что в результате анкетирования всех наших организаций-членов мы обнаружили, что 50% тех, кто работает на низовом уровне в молодежных организациях – женщины. Таким образом, на низовом уровне женщины представлены достаточно хорошо, но когда дело доходит до более ответственных постов, расположенных выше в иерархии молодежных организаций, то женщин становится намного меньше. Многие наши организации-члены столкнулись с проблемой поиска женщин на требующие большего времени и более ответственные посты... многие из них просто сомневались в своих способностях».*

Швейцарский совет по делам молодежи<sup>1</sup> – зонтичная организация для приблизительно девяноста различных типов молодежных организаций – отреагировал на отсутствие женщин на ключевых постах запуском программы наставничества в январе 2000 г. Эта годичная пилотная программа дает молодым женщинам возможность встретиться и ознакомиться с опытом женщин более старшего возраста в надежде, что они затем станут лучше понимать обязанности лидеров.

Швейцарский совет написал политикам-женщинам письма с предложением стать наставницами, и получил, на удивление, положительные ответы. Молодые женщины были отобраны из числа кандидатов из различных молодежных организаций. В январе 2000 г. состоялась общая встреча всех участников. К тому времени уже были составлены тридцать «пар», которые встретились впервые. Затем они встречались приблизительно раз в месяц и проводили вместе вторую половину дня или вечер. Содержание этих встреч менялось в зависимости от самих участниц. Некоторые пары вместе организовывали семинары, в то время как другие просто разговаривали. Некоторые участницы смогли лично присутствовать при исполнении наставницами их служебных обязанностей.

Оценка проекта производится по мере его осуществления. По мнению Доминик Гризар, ответственной за этот проект, до сего времени реакция на него была «очень и очень положительной». Тем не менее, она отмечает, что «у некоторых пар, безусловно, получается лучше, чем у

1. Название этого органа на официальных языках Швейцарии звучит так: Le Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ), Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV), Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG), and, Federazioni Svizra da las Uniuns da Giuventetgna (FSUG).

других... если обеим участницам удастся установить также хорошие личные отношения, то это способствует успеху». В целом г-жа Гризар рассматривает проект как полезный не только для молодых женщин: «Большинство наставнических пар очень позитивно оценивают то, что им удалось узнать... многие наставницы сами говорят, что многому научились... научились передавать свои знания. Они также увидели, что движет этими молодыми женщинами, какие политические проблемы их интересуют, что они хотят узнать».

С учетом достигнутого успеха, Швейцарский совет по делам молодежи (CSAJ) в сотрудничестве с Федеральной комиссией по делам женщин решил начать второй цикл наставничества. На основании заявлений и личного собеседования организаторами проекта были отобраны двадцать три пары. Группы регулярно встречались на протяжении года с июня 2001 по июнь 2002 г. Опыт наставничества, наработанный в ходе пилотного проекта, был включен в руководство, разработанное организаторами проекта. Это подробное руководство, опубликованное на немецком, французском и итальянском языках в журнале «Women's Issues» № 1 за 2001 г., направлено на поощрение других организаций к осуществлению подобных инициатив.

Инициаторы программы полагают, что она подходит для воспроизведения во многих других областях и национальных контекстах. «Это не обязательно должно быть связано с политической сферой».

### ***Постепенное продвижение вперед***

Инициативы по расширению участия женщин в процессе принятия решений распространяются в различных секторах и странах подобно кругам на воде. Одним из выводов, сделанных при изучении примеров, было то, что потребность в информации о новых способах повышения общественного сознания относительно проблемы гендерного баланса в процессе принятия решений продолжает сохраняться. Достижение консенсуса о важности гендерного баланса требует долгосрочных усилий, и каждому сектору, каждой стране необходимы новые идеи. Приведенные примеры показывают, что чем дальше мы уходим от находящегося под демократическим контролем государственного сектора, тем менее заметны усилия по осуществлению перемен. Первым шагом на этом пути обычно является повышение общественного сознания. Тем не менее, разработка стратегий необходима на всех стадиях работы по расширению участия женщин. Во второй части документа мы рассматриваем, что было достигнуто в результате кампаний по повышению общественного сознания в Европе за последние тридцать лет.

### Дополнительная литература

Macdonald, Mandy. 1994. *Gender planning in development agencies: meeting the challenge*. Oxford: Oxfam.

Schalkwyck, Johanna, et Beth Woroniuk. 1997. *Compendium du CAD – Notions et approches relatives à l'égalité homme-femme*. Paris: Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE), <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm>

Staudt, Kathleen. 1990. «*Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective*». In Kathleen Staudt (éd.), *Women, international development and politics. The bureaucratic mire*. Philadelphie: Temple University Press.



**Часть вторая:**

**Руководство по разработке стратегий  
повышения общественного сознания**



## Глава 7

### Равное время для гендерного баланса

---

Выпускать мышей на свадьбе, приводить коров на конкурс красоты, писать на голом животе «Я хозяйка в своем чреве» на гинекологической конференции – это называлось «протестом». Сегодня мы понимаем, что все это было ради того, чтобы эпатировать, заставить задуматься и, в конечном итоге, убедить общественность по-новому взглянуть на то, что принималось как данность, пробудиться и обратить внимание на женщин и на их качества. Западноевропейские и американские феминистки заняты написанием своей истории, воспоминаниями о веселых деньках семидесятых годов с их маршами и демонстрациями, значками и легендарным «сжиганием бюстгалтеров». Одним из главных достижений является трансформация считавшихся бесспорными постулатов и убеждений о возможностях гендерного равенства во всех областях жизни. Мы стали свидетелями трансформации сознания в результате повышения уровня сознательности отдельных участников процесса и повышения восприимчивости широкой общественности в целом.

Убеждение является одним из старейших способов политического общения, направленным на трансформацию политического контекста. Он должен иметь долгосрочные цели, даже если он направлен на достижение краткосрочного результата. Повышение уровня сознательности на индивидуальном и коллективном уровне было главным из изменений, которые принесла вторая волна феминистского движения в начале семидесятых годов. Однако мы иногда забываем, что для осуществления культурных перемен необходимо долгое время. По-прежнему нужно вдохновлять лидеров и убеждать широкую общественность в необходимости достижения гендерного равноправия в рамках социальной справедливости и прав человека. Сегодня мы боремся за третью волну социальных перемен, и наша цель – не только по достоинству оценить качества женщин, но и включить их во все процессы принятия важных решений на равноправной основе.

#### **Необходимость новых идей в меняющейся Европе**

Для достижения перемен необходимы усилия по убеждению общественности и трансформированию норм, но появление новых проблем и

меняющиеся условия требуют новых подходов. Трудности, возникающие перед новыми демократическими государствами Восточной Европы, отличны от проблем Амстердама или Парижа семидесятых годов. Изменились способы общения, женское движение становится все более разнообразным, начиная с небольших движений низового уровня в поддержку женщин в местных общинах и заканчивая глобальными сетями, объединенными такими международными организациями, как ООН и Совет Европы. Данный раздел руководства дает сжатый обзор лишь некоторых из многочисленных приемов, используемых для повышения восприимчивости лидеров, определяющих общественное мнение, а также широкой общественности к идее участия мужчин и женщин в процессе принятия решений. Целью является достижение такой ситуации, при которой общественность воспринимает гендерный баланс как норму, а недостаточное число женщин (или мужчин) в коридорах власти как серьезную проблему. Достижение такой ситуации требует как действий в области образования и общественной информации, рассчитанных на долгосрочный эффект, так и краткосрочных пропагандистских акций.

### **Подход «малого снежного кома»**

Как и в первой части этого руководства, нижеследующее не является исчерпывающим обзором всех мер, которые может предпринять активист, чтобы пробудить в людях осознание необходимости гендерного баланса. Это – примеры проектов, которые дают представление о некоторых из разнообразных способов повышения сознания. После краткого изложения некоторых соображений относительно выбора метода повышения общественного сознания, мы представим список используемых в настоящее время способов влияния на общественное мнение по гендерным вопросам и рассмотрим их преимущества и недостатки. Примеры подобраны на основе краткого перечня видов деятельности, составленного исходя из ответов на опросы, которые были проведены экспертами Совета Европы в 1998 и 2001 годах. Некоторые проекты из этого перечня были в дальнейшем отслежены, чтобы понять, каковы источники финансирования кампаний, как они организованы, и какие приемы являются наиболее эффективными. Сердцевиной второй части настоящего руководства является рассмотрение конкретных примеров того, как на самом деле велась работа в Европе для повышения сознания в течение последних десяти лет. Вопреки огромным трудностям, многие активисты работают с целеустремленностью и энтузиазмом, напоминая о второй волне феминистского движения. Они работают обычно как добровольцы или за незначительную плату. Когда восхищаются их сверхчеловеческими усилиями в борьбе против того, что иногда может

показаться вечным сопротивлением, они отвечают: «Не благодарите меня, это моя жизнь».

Ясно, что повышение общественного сознания – это первое, что должно быть сделано в какой-либо стране, но это также процесс, который никогда не прекращается. Опыт некоторых стран свидетельствует о том, что предвыборные кампании, которым не предшествовала работа по убеждению общественности в необходимости голосовать за кандидатов-женщин, часто вели к снижению числа избранных женщин. Страны Северной Европы, так же как и переходные страны Центральной и Восточной Европы, по-прежнему работают над повышением общественного сознания, хотя перед ними и стоят разные проблемы.

Мы надеемся, что эта часть руководства приведет к новому взгляду на проблемы каждой страны и к возникновению новых дискуссий на такие темы, как, например, паритетная демократия, а также поможет пользователям ознакомиться с широким спектром стратегий, которые стали доступными благодаря новым средствам информации.

### **Методы повышения сознания как стратегия достижения гендерного баланса**

Повышение сознания с целью достижения культурных перемен – долгосрочное предприятие. Трудно сохранить энергию, все время находясь в поиске новых способов привлечения внимания. Специалистам по гендеру могут показаться более «привлекательными» альтернативные направления деятельности, такие, например, как выработка новых инструментов политики или применение комплексного подхода. Но до тех пор, пока позиции, властные отношения и поведение, препятствующие гендерному равноправию, не будут искоренены, необходимо продолжать убеждать и разъяснять.

### **Политические перемены и тактика – зачем нужна коммуникация?**

Политические изменения требуют коллективных действий, а для того, чтобы побудить других поддерживать ваше дело, необходимо, чтобы они о нем знали. Первым шагом в политической деятельности является формулирование проблемы и выяснение того, разделяют ли другие ваши взгляды. Вот тут-то и появляется необходимость в общении. Цель общения, конечно же, в убеждении (McNair, 1999 г.). Существуют, по крайней мере, три важные причины, почему необходимо довести идею о гендерном равноправии до общественности.

Во-первых, необходимость повлиять на политическую повестку дня. Международные договоры и соглашения рассматривают гендерное равенство как цель, являющуюся обязательством каждого государства-члена Совета Европы. Однако обычно эта проблема отходит на второй

план по сравнению с повседневными вопросами политической жизни. Группам необходимо наладить такие коммуникативные отношения, которые позволили бы сохранять проблему гендерного равноправия в постоянно меняющейся политической повестке дня. Конечной целью является обеспечение того, чтобы большинство проблем политической повестки дня было сформулировано с учетом гендерного равноправия. В этом заключается смысл комплексного подхода к проблеме равенства. Сохранение в повестке дня вопроса о мерах по повышению участия женщин в процессе принятия решений должно рассматриваться как первый шаг. Для этого необходимо политическое общение.

Во-вторых, важной функцией повышения сознательности является прямое влияние на процесс принятия решений. Поддержка избирателями вопросов равноправия может повлиять на лиц, ответственных за принятие решений. Кроме того, сами меры по повышению сознания, высказывание новых идей или их новая формулировка изменяют содержание политического диалога.

Наконец, в-третьих, необходимо осуществить долгосрочные изменения в поведении. Группы, выступающие в поддержку гендерных вопросов, надеются, что в результате мер по повышению сознания сама необходимость в повышении сознательности отпадет. Гендерная сознательность должна войти в плоть и кровь общества и стать его сутью. Постоянное повторение припева о гендерном равноправии может постепенно привести к тому, что все общество запоет одну и ту же песню. Для достижения таких долгосрочных перемен курс по гендерной сознательности должен быть включен в общеобразовательную программу.

### ***Кто участвует в коммуникативных отношениях?***

Активисты, выступающие с гендерной идеей, бывают разных видов. Наиболее важными сторонниками увеличения числа женщин в процессе принятия решений являются *политические партии, государственные институты*, включая правительство и школы, а также *группы особых интересов и общественные движения*. Сюда же могут быть включены профсоюзы, женские организации и местные группы, имеющие специфические интересы. Но даже *предприятия* с помощью своей политики в области людских ресурсов и попыток привлечения высококвалифицированных женщин могут оказывать влияние на общественное мнение. Ресурсы, выбор времени и методы, используемые для донесения идеи о необходимости перемен, могут изменяться в зависимости от того, кто общается и с какой целью. Политические партии, призывающие людей голосовать за своих кандидатов-женщин, обычно организуют свою деятельность вокруг выборов, в то время как те, кто работает с молодежью, могут

использовать для распространения своих идей такое событие, как рок-фестиваль или начало учебного года.

### ***Как поддерживать коммуникативные отношения?***

Общение или коммуникация стала видом профессиональной деятельности и является одним из наиболее популярных предметов из тех, которые изучаются в высших учебных заведениях. Возрастание потребности в информации и развитие каналов доступа к ней, революционизировали общественную жизнь и процесс принятия решений. Все большее число политических кандидатов преподносится в качестве проводников определенных идей. Чтобы быть конкурентоспособными, разработчики социальных идей вынуждены внимательно и творчески обдумывать свою стратегию. Каждый канал коммуникации и каждый носитель идеи нуждается в особой тактике. Это означает, что разнообразие гендерных движений необходимо и полезно. Нам нужно все: от сельских организаций низового уровня и этнически ориентированных клубов до престижных профессиональных ассоциаций,- чтобы успешно апеллировать к любым закоулкам общественного сознания. Та же мысль о необходимости гендерного баланса в процессе принятия решений может быть донесена и низовыми организациями во время чаепитий или семинаров в небольших городках, и профессиональными женскими организациями, имеющими международные связи, которые могут работать с политической элитой общества с помощью разработанных в индивидуальном порядке учебных мероприятий.

### ***Каналы и тактика***

Каналы коммуникации бывают разными: от персональных сетей до сетей телевидения и интернета. Информационные бюллетени, газеты, листовки, плакаты и воздушные шары – все это способы передачи идей. Выбор канала обычно зависит от того, кого собираются убеждать, и какие цели преследуются. Работа по повышению сознания относительно важности гендерного баланса обычно нацелена на две главные группы: лиц, принимающих решения и формирующих общественное мнение, а также широкую общественность, состоящую как из мужчин, так и женщин. Работа с лицами, принимающими решения, требует искусно разработанной стратегии, а иногда специальных каналов доступа к ним. На элиту, которая обладает ограниченным временем, нацелена работа разнообразных заинтересованных групп и простых граждан. Тем не менее, она имеет ключевое значение в силу своего влияния на общественное мнение. Все исследования по гендерному балансу и процессу перемен подчеркивают важность поддержки проекта на высоком уровне для обеспечения его

успеха. Лица, принимающие решения, являются той публикой, которую нельзя игнорировать.

Широкая общественность также не является однородной аудиторией. Чтобы призвать женщин голосовать за кандидатов-женщин могут потребоваться иные аргументы и каналы, чем те, которые используются для убеждения мужчин голосовать за гендерный баланс. Молодые женщины во многих странах не примут лозунгов, имеющих привкус «феминизма», и к ним должен быть найден иной подход, чем к работающим женщинам-профессионалам среднего возраста. Имеющиеся тактические приемы так же разнообразны, как и каналы. Приведенные ниже примеры демонстрируют, что кампании могут включать в себя многие тактические приемы и доносить идею разными способами.

***Особая роль СМИ в повышении общественного сознания: ограниченность возможностей прессы и проблемы редакторского выбора***

Роль журналиста (как в печатных, так и электронных СМИ) в распространении идей среди широкой общественности заслуживает особого внимания. На протяжении длительного времени женское движение жаловалось на недостаточное освещение женских проблем и женского образа в прессе (Spears et. al. 2000). Главной трудностью с привлечением внимания прессы по-прежнему остается определение того, что является новостью, и что можно сообщать публике. При этом другие группы особых интересов, ставшие гораздо более изолированными, сегодня также осаждают прессу с просьбами написать о них. Одновременно, как представляется, сохраняется и значительная гендерная предвзятость (см., например, случай Швейцарии ниже). Отношения между СМИ и политическими кругами — это улица с двусторонним движением: обе стороны приносят пользу друг другу, и обе стороны нуждаются друг в друге. Тема гражданской ответственности и объективности освещения событий в прессе взрывоопасна. Устанавливаемые редакциями приоритеты значительно сужают возможности женских групп в плане пропаганды их взглядов, а многие мероприятия по повышению сознательности зависят от поддержки СМИ. В проведенных нами собеседованиях в качестве основного препятствия называлась не столько открытая оппозиция со стороны мужчин, сколько общий недостаток внимания и скрытое сопротивление журналистов, которые игнорируют события или пишут о них на последних полосах.<sup>1</sup>

1. Конкретным примером был Всемирный марш женщин 2000 г., который завершился в Брюсселе и был фактически проигнорирован телевизионными каналами и печатными изданиями Бельгии, несмотря на то, что это была одна из самых больших и значительных демонстраций года.

### **Возможности Интернета**

Поскольку в СМИ вся информация фильтруется, Интернет можно рассматривать как чрезвычайно удобный инструмент для поддержания сетей, информирования об акциях<sup>1</sup> и обоснования аргументов в поддержку усилий по повышению сознания. В то же время Интернет является сферой коммерческих интересов и используется в таком качестве. Поэтому группы особых интересов, не имеющие финансирования, вряд ли могут использовать Интернет для охвата широкой общественности. Однако для женщин, не имеющих доступа к библиотекам и официальным документам, Интернет открыл новые возможности и может быть бесценным инструментом для придания структуры содержанию агитационной деятельности.

### **Изменение повестки дня – перестановка политических ориентиров**

Отличительной чертой политической мобилизации конца шестидесятых годов было появление новых тем и приемов распространения политических идей. Предмет политики был изменен критически настроенными молодыми людьми, обеспокоенными состоянием окружающей среды, гендерными проблемами и вопросами социальной справедливости. В повестку дня были внесены такие важные для женщин понятия как сексуальность (контрацепция), тело (аборты) и семья, а для их продвижения были созданы новые формы коммуникативных отношений. Не только изменилось определение того, что считать «политическим», но и стало очевидным, что женские проблемы будут ставиться на повестку дня самими женщинами, и что привлечение большего числа женщин в политику жизненно важно для подлинной демократии.

### **Изменение форм политического общения: шестидесятые и семидесятые годы**

Голосование, письма в газеты и забастовки перестали быть единственными способами донесения идей. Развитие СМИ и повышение общего уровня грамотности открыло для широкой общественности новые возможности, включая телевидение и визуальные средства. Женское движение использовало их самыми оригинальными способами. Юмор был одним из самых сильных средств привлечения внимания. С помощью смешных карикатур, песенок и наглядных демонстраций таких ситуаций, как, например, женский парламент, указывалось на место женщины в обществе или отсутствие такового. Мирная демонстрация, сидячая забастовка протеста в кабинете

1. Например, движение *Meute* во Франции проводит кампании против сексистской рекламы и организует блиц-демонстрации перед входами в магазины с помощью рассылки сообщений по электронной почте.

редактора или марш протеста обрели яркие художественные формы. Они стали парадами эмансипационной свободы. Марши протеста были превращены гендерными активистами и борцами за сексуальную свободу в шоу. Число их росло, и от этого они делались все более эффективными. Как мы увидим ниже, женское и связанные с ним движения разработали новый лексикон политического общения и стиль поведения, которые можно использовать и сегодня.

### **Проблемы тактики общественного движения: как привлечь внимание сегодня**

Карикатуры, шутки и яркие марши разработаны на то, чтобы попасть в поле зрения все более пресыщенных СМИ. Вся сложность в том, что новизна прошла, и привлекать внимание к старой теме становится все труднее. Проблема гендера не нова, она страдает от того, что Даунз в 1972 году назвал «цикл внимания к вопросу». Если у проблемы нет простого решения, общественный интерес к ней просто ослабевает. Тем не менее, уже глубоко укоренились новые приемы привлечения внимания и повышения сознания. Современные формы политических маршей – это парады гомосексуалистов и «Всемирный марш женщин» в 2000 году, который состоялся через пять лет после женской конференции в Пекине, набрал полную силу в Нью-Йорке и завершился в Брюсселе шествием множества живописных групп, представляющих все части света и весь политический спектр. Женской уловкой для привлечения внимания был километровой длины шарф, сотканный женщинами Бельгии (преемник знаменитых ковров 70-х годов в связи со СПИДом и другими проблемами, в которых традиционное женское мастерство сочеталось с яркой идеей протеста).

Многое изменилось с семидесятых годов, включая организацию женского движения. Тактика может временами напоминать ту, что использовалась раньше, но женское движение стало более организованным (Ferree and Martin in Ferree and Martin 1995) и даже профессиональным. Изменились и его подходы к коммуникативным отношениям. Во многих странах это движение стало признанной группой особых интересов (Threlfall 1996). Сегодня в него привлекают профессиональных специалистов по связям с общественностью и коммуникаций (иногда на общественных началах), чтобы помогать продвигать идеи в условиях конкуренции с одолевающей всех коммерческой рекламой. Изменились не только женские организации, но и внешние обстоятельства. В Северной Европе женщины составляют как никогда большой процент рабочей силы, и им уже лично приходится сталкиваться с подъемами и падениями экономики. Соответственно, уменьшается их свободное время для участия в политической деятельности. В Восточной Европе созданы новые демократические

институты. Роль групп особых интересов в только что оперившихся демократиях пока только определяется. Оба этих фактора (кем является женщина и каковы условия?) влияют на выбор успешной тактики повышения сознания.

Некоторые из приведенных ниже примеров были заимствованы из деятельности профессиональных организаций, работающих в целях достижения глобального гендерного баланса. Они рассчитывают на поддержку спонсоров и своих членов и нанимают профессионалов для распространения своих идей. В качестве примера специализированных неправительственных организаций, занимающихся повышением сознания в отношении гендерных проблем и имеющих солидный послужной список проведения самобытных кампаний, можно привести Общество Фосетт (Fawcett Society) из Великобритании и Фонд женского большинства (Women's Majority Foundation) из Соединенных Штатов (<http://www.feminist.org>). Страны Центральной Европы в процессе демократических преобразований объединились в целях сотрудничества в расширении инициатив по повышению сознания в Сеть женщин Востока и Запада (Network of East/West Women), в то время как женщины Северной Европы объединены в таких организациях, как «Femina Borealis» и «Femina Balticum». Женщины Средиземноморья из Испании, Греции, Франции, Италии и Португалии, выступающие за участие женщин в процессе принятия решений, входят в Ассоциацию женщин Южной Европы (Association des Femmes de l'Europe Meridionale – АРЕМ). Даже национальные ассоциации все больше объединяются в сети, выходящие за рамки их культурных границ, чтобы стать более многочисленными и более стабильными в финансовом плане и получить возможность профессионально конкурировать на коммуникативном рынке.

### **Осознание происходящего: поверхностный взгляд**

Большинство исследований было сосредоточено на деятельности, направленной на увеличение числа избираемых женщин, для чего использовались разнообразные стратегии. В этом разделе основное внимание уделяется усилиям по повышению сознания в самом широком смысле. Это также требует работы по информированию общественности о принципиальной потребности в большем числе женщин, участвующих в принятии решений во всех типах организаций, включая бизнес, государственный сектор и правительство. Как и в первой части этого исследования, мы выбрали интересные примеры, используя информацию, собранную Советом Европы. Мы связались с контактными лицами, имеющими отношение к осуществлению проектов, чтобы узнать от них о деталях этих проектов. Мы также обратились к экспертам, известным своей преданностью делу

гендерного равноправия и знакомых с ситуацией в своих странах, с целью ознакомления с другими интересными способами информирования общественности о необходимости иметь больше женщин на лидерских должностях в политике, профсоюзах и других организациях. Эти контакты устанавливались путем переписки по электронной почте, факсу и рассылки писем по контактными адресам; работа велась в течение шести недель в начале лета 2001 года. Настоящее руководство не претендует на то, чтобы дать исчерпывающее описание кампаний по повышению общественного сознания во всех сорока трех странах-членах Совета Европы, в его цели входит дать читателю общее представление о различного рода деятельности и сегодняшней глубине творчества.<sup>1</sup> Некоторые предоставили нам сведения о новых проектах или посоветовали обратиться за дополнительной информацией к другим организациям. В некоторых случаях затем последовали телефонные собеседования для сбора более подробной информации о проектах, в том числе об их спонсорах, сроках осуществления, встретившихся проблемах и эффективности.

### ***Кого выбирать?***

Такие факторы, как ограниченность времени и рамки исследования, а также причастность многих экспертов к сфере государственного процесса принятия решений, естественно, повлияли на выбор проектов. Неудивительно, что многие мероприятия по расширению участия женщин в процессе принятия решений были связаны с поощрением общественности к избранию большего числа женщин. Так как работа из Брюсселя велась с помощью электронных средств связи, это объясняет то, что предпочтение отдавалось наиболее законченным и хорошо финансируемым проектам (имеющим интернетовские сайты или кого-либо, способного ответить на компьютерную переписку).

Сфера коммуникации и политической рекламы познала изменения, о чем свидетельствуют отобранные проекты, в рамках которых страны и группы сотрудничали с профессиональными консультантами, иногда предоставлявшими свое время бесплатно. Среди рекомендованных проектов часто назывались кампании, в ходе которых использовались различные комбинации стратегий и приемов по повышению общественного сознания. Поэтому их трудно отнести к той или иной категории. Многие заслужили к себе внимание именно из-за использования таких комбинаций. В ходе представления некоторых

---

1. Хотя первоначальная цель проекта состояла в том, чтобы дать анализ общего состояния дел в области агитационной работы, скоро стало ясно, что имеющиеся данные не подходят для такого анализа из-за неравномерного поступления ответов (несмотря на три напоминания), а также вследствие нарастающего как снежный ком числа отобранных информаторов и проектов, что увеличивало вероятность идентификации схожих по характеру проектов.

примеров мы пытались вычлениить отдельные элементы кампаний, но это может создать ложное впечатление, поскольку они часто являлись лишь частью тщательно продуманного целого. Особое внимание мы уделяли поискам новых подходов и методов воздействия на новые социальные группы (молодежь, женщины за пределами Европы, новые демократические государства).

### ***Краткая типология тактики***

Ниже мы рассматриваем некоторые из многих подходов, используемых гендерным движением для привлечения внимания и убеждения. Мы не фокусируем внимание на организационных приемах, хотя существует мнение, что такие новые способы организации работы, как гибкие сети под конкретные цели, могут быть полезны для поддержки широких агитационных кампаний. Сам факт объединения разных организаций способствует повышению сознания, особенно в тех областях, где присутствуют глубоко укоренившиеся социальные или лингвистические конфликты по другим проблемам.

Диапазон использовавшихся тактических приемов очень широк, и мы не хотим представлять здесь их полный перечень. Однако полезно было бы рассмотреть некоторые из возможных путей решения проблемы повышения сознательности и их наиболее очевидные преимущества и недостатки. Для выбора подходящей стратегии любая организация должна сначала обдумать, какую аудиторию она хочет убедить, а затем – какие ресурсы она имеет в своем распоряжении. Эффективность часто зависит от инновационных подходов и творчества в презентации идеи. Дополнительным соображением является привлекательность и эстетика проекта. Ряд информаторов особенно гордились тем, как их кампания проиллюстрировала красоту женского подхода.

### ***Привлечение внимания СМИ***

*Преимущества.* СМИ определяют общественное мнение, и если они расценивают присутствие женщины в качестве нормы и реагируют на него позитивно, это помогает созданию положительной атмосферы и повышению уровня толерантности. Если СМИ готовы к сотрудничеству, многие другие виды тактики становятся более эффективными.

*Недостатки.* СМИ отличаются непостоянством и являются заложниками консенсуса и стереотипного мышления. Поскольку проблемы гендера и равноправия обычно считаются «вчерашними новостями», до СМИ трудно достучаться. Те, кто принимает решения в СМИ, часто сами принадлежат к заинтересованным лицам из числа мужчин, которым есть, что терять. Они могут просто не желать выслушивать аргументы сторонников гендерного баланса.

### ***Кампании под конкретные цели***

*Преимущества.* У этого вида деятельности длительная история и поэтому активистам не нужно вновь изобретать колесо. Такая деятельность имеет ясную цель с точным началом и концом, что делает ее легко поддающейся оценке. Она также предоставляет выбор различных уровней расходов.

*Недостатки.* Такие кампании по своей сути ограничены по времени и в основном подходят для краткосрочных целей, а не долгосрочного повышения уровня сознания.

### ***Разработка учебных материалов***

*Преимущества.* Образовательный материал и учебные программы обеспечивают широкий радиус действия проекта и его долгосрочную перспективу. Они пригодны к длительному использованию и могут применяться различными инструкторами и преподавателями. Школьная аудитория является более благоприятным объектом воздействия, чем широкая общественность, и по природе своей она более восприимчива, даже если ее и бывает трудно мотивировать на какие-либо действия.

*Недостатки.* Подготовка хорошего обучающего материала занимает много времени и требует высокого уровня профессиональной и педагогической подготовки.

### ***Плакаты***

*Преимущества.* Кампании с использованием плакатов могут быть недороги, удобны в смысле распространения, а хороший дизайн может произвести незабываемое впечатление.

*Недостатки.* Плакаты недолговечны, а иногда их портят или снимают.

### ***Фильмы, радио и телепрограммы, клипы***

*Преимущества.* Наше общество – общество изображений и средств массовой информации. Образы запоминаются. Охват электронных СМИ широк. Как только фильм готов, он может быть распространен по электронным каналам и показан много раз. Таким образом, он может иметь длительный и расширяющийся эффект.

*Недостатки.* Высокая стоимость производства и распространения означает, что электронные визуальные средства доступны только общественным организациям, которые могут бесплатно получить эфирное время или услуги.

### ***Кампании рассылки открыток, петиций по электронной почте***

*Преимущества.* Эти мероприятия не требуют участия в них большого числа людей ни значительных усилий. Оригинальный дизайн может открыть глаза, и когда, в результате скоординированных усилий, послание доходит до лиц, принимающих решения, оно может убедительно продемонстрировать размах общественной поддержки вашему делу.

*Недостатки.* Хорошая кампания требует групповой мобилизации для выпуска достаточного количества открыток или посланий по почте, чтобы произвести эффект и убедить лиц, принимающих решения.

### ***Демонстрации и марши протеста***

*Преимущества.* Хорошая тема, высокий уровень участия и хорошая договоренность с СМИ об освещении этого события могут привести к всплеску внимания, красочным фотографиям и явственно ощутимой общественной поддержке.

*Недостатки.* Успех демонстрации зависит от массовости участия и высокой, пусть даже и временной, степени приверженности добровольцев. Эти усилия зависят как от непостоянства СМИ, так и от превратностей погоды (!).

### ***Дни учебы, коллоквиумы, конференции***

*Преимущества.* Дни учебы или конференции отличаются глубиной, интенсивностью и направленностью и могут быть относительно недороги. Если полагаться на экспертов, небольшой масштаб события и его узкая специализация могут способствовать синергии и сотрудничеству. Результатом таких мероприятий являются печатные материалы и доходчивые пиаровские акции с пресс-релизами. Участие известных лиц может повысить интерес со стороны СМИ и произвести впечатление на лидеров, определяющих общественное мнение.

*Недостатки.* Эксклюзивность, которая, в основном, предназначена для воздействия на элиту общественного мнения и тех, кто способен пожертвовать для этого временем, например, профессионалов. Такие мероприятия гораздо меньше подходят для широкой общественности, если только они не несут в себе элементы, достойные внимания СМИ, и не способны собрать элиту общественного мнения в одном месте.

***Распространение или продажа сувениров (значков, украшений, кепок, маек, сумок***

*Преимущества.* Использование людей в качестве ходячих рекламных щитов или афиш – хороший способ для рекламы товарного знака или идеи.

*Недостатки.* Значки, которые были одним из самых эффективных способов передачи идей в семидесятых годах и почти постоянной частью одежды, вышли из моды. Себестоимость производства остальной продукции постоянно растет. Через эти каналы может быть доведен достаточно ограниченный набор идей, поэтому они в основном полезны для обеспечения узнаваемости проводимой кампании.

***Агрессия, протест, (насилие), и нарушение общественного порядка***

*Преимущества.* Как показали события в Сиэтле и Гётебурге, протесты, чтобы привлечь внимание СМИ, должны быть все более решительными.

*Недостатки.* Существует широкое общественное осуждение тактики насилия, чреватое потерей симпатий потенциальных сторонников. Погромы магазинов, повреждение имущества или нарушение свободы передвижения неизбежно антагонизируют публику.

## Глава 8

### **Примеры европейских кампаний по повышению общественного сознания в том, что касается вопросов равенства между полами**

---

#### **Предвыборные кампании**

Выборы предоставляют уникальную возможность улучшить гендерный баланс в процессе принятия решений по политическим вопросам, и неудивительно, что многие из представленных инициатив были нацелены на выборы. Низкая политическая представленность женщин – серьезная проблема, особенно в странах Южной и Восточной Европы. Почти все эти страны продолжают организовывать мощные кампании либо через политические партии, либо по инициативе правительств.

#### ***Pari è di più / Равноправие – это когда нас больше: предвыборная кампания 2001 года (Италия)***

Открытый женский глаз рассматривает слова «демократия», «справедливость», «политика» – все женского рода и единственного числа на итальянском языке. Глаз медленно закрывается, и на экране появляется надпись «власть» со словами «мужской род/единственное число». Далее следует текст: «Италия имеет самый низкий уровень представленности женщин в парламенте во всем Европейском союзе (около 9%). С этим надо что-то делать». Ролик с яркой эмблемой длится всего несколько секунд, вверху экрана – адрес интернетовского сайта. Это послание по-настоящему привлекает внимание. Его предоставляли бесплатно женщинам, участвующим в выборах по всей Италии, а также показывали в течение нескольких недель перед выборами 2001 года. Национальная комиссия за равноправие и равные возможности для мужчин и женщин, напрямую подчиняющаяся премьер-министру, начала функционировать в конце 2000 года. Члены комиссии, представляющие все слои общества (политические партии, юристов, профсоюзы, женские движения и др.), подключились к кампании по избранию большего числа женщин, как только было объявлено о предстоящих выборах. Очень быстро, в течение месяца была развернута полномасштабная кампания с броскими рекламными

роликами и объявлениями по радио, обучающим материалом для кандидатов, обязательствами со стороны высших партийных лидеров включить видных деятелей-женщин в свои избирательные списки, а также рок-концертом в Международный женский день.

В результате лоббистской работы крупнейшее рекламное агентство согласилось бесплатно создать профессиональный рекламный ролик, который был озвучен знаменитой итальянской актрисой, благодаря чему удалось снизить издержки. Рекламный ролик транслировался по национальному телевидению. Кандидаты могли использовать его с собственной фотографией и покупать рекламное время на местном телевидении для его демонстрации. Хотя основное внимание привлек к себе этот ролик, в кампании были и другие аспекты, заслуживающие того, чтобы о них было сказано. Особенно интересной и эффективной с точки зрения долгосрочного воздействия была подготовка членами комиссии более пятидесяти страниц информационного материала по ряду социальных проблем, рассматриваемых с гендерной точки зрения. Информационные листки по двадцати двум темам – от работы и образования до торговли женщинами – были розданы всем кандидатам-женщинам и размещены на интернетовском сайте <http://www.parieditriu.com>, что сделало их доступными для широкой общественности. Исследование было оплачено членами комиссии.

«В теории все согласны, что паритет важен» – говорит Пиа Локателли, юрист, член комиссии. – «Но кампанию нельзя считать удачной, поскольку было избрано меньше женщин, чем ожидалось, и мы сохранили прежний уровень представленности лишь благодаря занятию кандидатами-женщинами вакантных мест». Но, может быть, именно благодаря кампании по повышению общественного сознания партии и предложили занять эти вакантные места кандидатам-женщинам. Кроме того, несомненно, что интенсивная кампания может дать много хороших идей о том, как затронуть школы или даже болельщиков на футбольных стадионах умным и лаконичным посланием в пользу паритета.

***Целевая гендерная группа Пакта стабильности в семи странах Юго-Восточной Европы:<sup>1</sup> местные проекты в рамках инициативы «Женщины это могут» (WCDI)***

Одно из наиболее амбициозных комплексных мероприятий по повышению сознательности в последние годы было проведено, начиная

---

1. Самую полную информацию по этой инициативе предоставили Албания, Босния и Герцеговина, Хорватия, «бывшая югославская Республика Македония», Румыния и Сербия. Другими странами, активно участвующими в Пакте стабильности, являются Болгария, Греция, Венгрия, Словения и Черногория, в то время как Косово иногда выступает в роли наблюдателя.

с 1999 года, в странах, объединенных Целевой гендерной группой Пакта стабильности для стран Юго-Восточной Европы. Шокированные тем, что представительство женщин в парламентах региона упало до 7%, и там не осталось ни одного министра-женщины, женщины-лидеры из этого региона потребовали, чтобы им была предоставлена возможность сыграть свою роль в переменах и построении демократии. Важной точкой отсчета стали выборы, в ходе которых была предпринята попытка использовать синергию и передовой опыт остальной Европы для улучшения результатов. Каждая страна подготовила программы, учитывающие их местные условия (см. плакат для «бывшей югославской Республики Македония», который нужно было сделать на нескольких языках). Рассмотреть все аспекты этого проекта в рамках настоящего руководства было бы просто невозможно (см. Пакт стабильности 2001). Однако в ряде стран действительно был зафиксирован значительный успех на выборах или создание за очень короткий период времени влиятельных сетей, объединяющих авторитетных женщин. Это произошло благодаря одному конкретному мероприятию – «Женщины это могут» (Women can do it). Оно было разработано Партией труда Норвегии и частично финансировалось норвежскими благотворительными организациями и правительственными фондами,<sup>1</sup> а также пользовалось поддержкой ОБСЕ. Этот метод является крупномасштабным средством для подготовки женщин-политиков, но может быть также использован для повышения сознания в ходе предвыборной кампании. Суть этого подхода заключается в том, что для работы подготавливают несколько женщин-инструкторов/активистов, которые в свою очередь готовят других инструкторов и активистов для повышения осознания потенциала женщин в политике и развития их навыков. Неожиданным результатом стало то, что многие инструкторы сами стали кандидатами в выборные органы. Более преуспевшие страны, такие как Босния и Герцеговина, благодаря инициативам в рамках кампании «Женщины это могут» и квотам для женщин в избирательных списках, повысили представительство женщин в парламенте страны с 2% (в 1996 году) до 26% в 1998 году, а представительство в муниципальных советах – с 5% в 1990 году до 18,2% в 2000 году. В рамках международного сотрудничества они предоставляли своих инструкторов и делились опробованными стратегиями с соседними странами, создавая «сквозные» альянсы.

1. Страны, участвующие в работе Целевой гендерной группы, получили средства из различных источников финансирования, в зависимости от их предыдущих контактов, навыков и ситуации (для получения полной информации см. Stability Pact Gender Task Force, 2001). Проект «Женщины это могут» был только одним из проектов, осуществленных Целевой гендерной группой между 1999 и 2001 годами, и все инициативы представляют собой набор современных методов повышения сознательности, сфокусированных на идею политического представительства.

### ***Предвыборные кампании «голосуйте за женщин» (Хорватия)***

*«Менее 5% женщин вовлечены в местные и районные органы власти. Используйте ваш голос и проголосуйте за те избирательные списки, в которых много женщин»*

(Предвыборный рекламный ролик, участие в котором приняли семь известных женщин Хорватии и президент страны).

*«С помощью этой учебной программы нам удалось создать местные, региональные и национальные сети, объединяющие различные организации, и таким образом создать прочный фундамент для будущей работы. Партийные лидеры включают больше женщин в свои списки ... даже правительственная Комиссия по гендерному равноправию хотела бы организовать подготовку государственных служащих по методу WCDI».*

»

Как пример успешной реализации кампании «Женщины это могут» (WCDI) на местном уровне рассмотрим опыт Хорватии, где кампания началась в 1997 году, когда пять женщин прошли обучение по методике «Женщины это могут» в Будапеште и вернулись домой, чтобы начать обучать хорватских женщин. Каждый год готовилось все больше инструкторов, а местные подготовительные семинары расширились до того, что охватили даже небольшие группы женщин в очень многих районах. Каждый инструктор объединялся еще с одним, чтобы совместно организовать до трех местных подготовительных курсов в ее или его регионе. В 2001 году перед местными выборами в мае для женщин было организовано около восьмидесяти самостоятельных однодневных подготовительных программ по гендерному равноправию и осознанию необходимости иметь больше женщин в политике. Особым предметом гордости было то, что деятельность по обучению на местах была также поддержана политиками-мужчинами и мэрами.

Помимо обучения по методу WCDI была организована деятельность по другим направлениям. В преддверии выборов такие женские группы, как ВаВе (БаБэ – «Будь активной, будь эмансипированной», см. стр. 76) и Центр женских исследований, также организовали семинары и практикумы для обучения женщин технике дебатов и публичных выступлений. Оппозиционными НПО была предпринята попытка провести через хорватский парламент в 1999 году закон о гендерных квотах. На выборах 2000 года женское представительство в парламенте страны подскочило с 7,8% до 21%. На местных выборах 2001 года в одном районе было зафиксировано увеличение муниципальных представителей-женщин с 4,25% до 20%. Значительная часть избранных женщин посещала подготовительные курсы.

Деятельность была поддержана проведением кампании в СМИ с использованием такой рекламной продукции, как сумки, значки, плакаты, листовки и рекламные ролики на телевидении. Рекламная

продукция распространялись во время двенадцатидневного автобусного тура по двадцати трем городам. Автобус сопровождал оркестр, что позволило привлечь внимание СМИ. Информаторы очень позитивно отзываются об этом подходе, так как в нем заложен большой пропагандистский потенциал. Количество просьб об обучении увеличилось, равно как и потребность в более углубленной подготовке к политической деятельности с использованием переведенных обучающих материалов. Различные активные НПО сумели получить финансирование для осуществления такой комбинированной деятельности из широкого круга источников: от правительств Австрии, Норвегии, Италии, Международного центра им. Улофа Пальме (Olof Palme International Centre), Фонда Фридриха Эберта (Friedrich Ebert Foundation), миссии ОБСЕ в Хорватии, властей города Осиек и правительства Хорватии.

***«Женщины-избиратели могут это» и Фонд SEF (Равные возможности для женщин) и местные сети по мобилизации поддержки на выборах (Румыния)***

Румыния после 1990 года оказалась на последнем месте в Европе по представительству женщин в выборных органах и столкнулась с такими социально-экономическими трудностями, что вопросом стало само выживание. Местные организации, такие как SEF в городе Язи в середине девяностых годов стали поддерживать усилия женщин по повышению своего статуса. SEF, например, пытался обучать женщин-политиков тактике избирательной кампании и работать в пользу паритета в румынском парламенте, а в 1996 году распространил свои обучающие программы на регион Молдова и Бухарест. Первоначальные усилия финансировались Отделом Программы развития ООН «Женщины и развитие», проектом «Свобода» («Liberty») Гарвардского университета и Фондом Сороса (Soros Foundation). С 1996 года эти инициативы переросли в учебную программу, финансируемую PHARE, и программу, посвященную женщинам как важным участникам процесса создания будущего Румынии, финансируемую частично ирландским правительством и Фондом открытого общества (Open Society Foundation).

Целевая гендерная группа Пакта стабильности переработала этот материал, придала ему профессиональную форму и адресовала избирателям в рамках предвыборной кампании 2000 года. Шестимесячная кампания (июнь 2000 г.-январь 2001 г.) называлась «Женщины-избиратели могут это». Она была распространена на местном уровне по всей стране. Оппозиция и даже саботаж со стороны влиятельных мужчин были так сильны, что едва созданная коалиция в поддержку большего числа женщин в политике была расформирована

всего через несколько месяцев после создания. Конечной целью проекта было охватить все сорок два избирательных округа Румынии, организовав в каждом из них три акции, включающие следующие мероприятия: встреча с руководителями партий, встреча с избирателями (особенно женщинами) и пресс-конференция для СМИ. Для их организации были привлечены местные НПО. Одним из позитивных результатов этой деятельности стало расширение местных и национальных сетей. Письменное соглашение с государственным радио помогло обеспечить освещение этих акций СМИ. В осуществлении этой местной версии кампании «Женщины это могут» существенную роль сыграл грант итальянского фонда А.И.Заниони (A.I.Zanioni Foundation) в 20.452 евро, но еще более важной была работа местных НПО. В конечном итоге были затронуты двадцать восемь регионов. Результаты выборов, даже если и не изменили ситуацию кардинальным образом, то были достаточно позитивны. Процент женщин в Палате депутатов вырос с 7 до 10%, а в Сенате – с 2 до почти 9%. Достижением было то, что женщин заметили. Один из информаторов из г. Язи говорил: «Мы думаем, что инициатива была очень успешной, потому что после выборов у нас появилось много врагов и проблем». Возросло участие женщин по сравнению с тем временем, когда все усилия по поддержанию национальной сети осуществлялись всего пятью или шестью женщинами.

### ***Кампания «Женщины в парламенте» – Центральная и Восточная Европа (Венгрия, Хорватия и Словения)***

*«Мы знаем, что в одиночку женщины-парламентарии не могут обеспечить преобразования, они нуждаются в поддержке. Нам надо понять, какие коалиции должны создать женщины, чтобы работать эффективно»*

Если женщины, находящиеся на политических должностях, станут сильнее и заметнее, то это может способствовать повышению сознательности. Во вновь избранных парламентах женщины должны играть ключевую роль, но поскольку для женщин парламентская политика часто в новинку, а самих их там меньшинство, это может быть проблемой. Этот проект был подготовлен для улучшения работы женщин-парламентариев в трех странах и оказания помощи в формировании женских коалиций в парламенте для более эффективного лоббирования женских интересов. Он был начат летом 2001 года и будет длиться три года. Проект (финансируемый программами «Восток-Восток» Института открытого общества) осуществляется по нескольким направлениям. Сбор статистической информации должен продемонстрировать, что представленность женщин по-прежнему низка, а также показать, каково их место в парламентах, и дать возможность отслеживать ситуацию. Во-вторых,

будет проведен анализ того, как женщины работают в парламенте – как часто они выступают, на какие темы, и насколько им удастся провести свои предложения и получить поддержку со стороны мужчин и женщин. Будут проведены семинары для обмена опытом и сравнения ситуации в трех странах, имеющих общую историю и ожидающих присоединение к Европейскому союзу. Этот материал используется для разработки стратегий политической деятельности в парламенте, подготовки новых женщин-политиков, а также для привлечения внимания прессы и создания межнациональных женских альянсов.

### **Усилия по обучению и образованию**

Повысить сознание на долгий срок можно только в случае с информированной общественностью, и образование играет в этом центральную роль. Методология учебных программ находится вне рассмотрения данного руководства, но пересмотр учебников и включение в них информации об истории гендерного неравенства как части базовой информации, которую должны знать все граждане, является существенным для создания общества, в котором критерии гендерного баланса в процессе принятия решений являются фундаментальным критерием качества демократии. Для осуществления этой задачи требуются информированные учителя и инструкторы.

### ***Audur: создание богатства с помощью жизненной силы женщины – подготовка и специальные мероприятия: лагеря для подготовки девочек-лидеров и День дочери на работе (Исландия)***

*«Audur была первой женщиной-поселенкой в Исландии, и это слово является как исландским женским именем, так и существительным, по-исландски означающим «богатство». У женщин есть знания, которые не используются, а они нужны для финансового развития Исландии».*

Это многоплановый проект, что отражено в самом его названии. Он построен вокруг женщины и направлен на то, чтобы побудить женщин к осознанию своей роли в создании изобилия и богатства путем более активного участия на рынке труда, и особенно в бизнесе. Но он также учит представителей деловых кругов использовать потенциал, которым обладают женщины. Проект начался в 1999 году (в определенной мере по инициативе Соединенных Штатов) и сегодня все больше направлен на женщин, которые еще не начали работать, указывая им на существование различных возможностей. Audur спонсируется деловыми кругами (например, ведущая газета бесплатно публикует их рекламу) и расположен в университете Рейкьявика. На него работает оплачиваемый персонал, который организует многочисленные проекты по повышению общественного сознания в том, что касается

роли женщин в бизнесе. Одним из наиболее удачных, с точки зрения освещения прессой, мероприятий был национальный День дочери на работе, когда родители приводили дочерей на свое рабочее место. Компании откликнулись очень положительно на идею его проведения, и проект получил хорошую рекламу. В течение целого дня они организовывали различные специальные мероприятия для девушек, рассказывали им о компании, о том, чем она занимается, и чем в ней могли бы заняться они. Сначала инициатива встретила некоторое сопротивление, поскольку люди думали, что должен быть и «День сына на работе». Понадобилось всего несколько объявлений, чтобы заинтересовать компании в таком мероприятии, и теперь этот проект продолжается независимо от Audug. Проект успешен, поскольку он развивается сам по себе и с каждым годом распространяется на все большее число компаний.

Еще один важный проект, успех которого, правда, труднее измерить – это лагерь подготовки для девочек от 13 до 16 лет, победивших на конкурсе сочинений на тему «Работа/компания моей мечты». Здесь девочкам дают представление, чем в действительности является работа в бизнесе, и как они могут осуществить свои мечты (например, с помощью налаживания связей) и примерить на себя роль лидеров. Они проводят ситуационные игры в «компании своей мечты» и получают представление о некоторых концепциях финансовой деятельности и маркетинга. Этот проект чрезвычайно популярен у родителей и не встречает сопротивления, поскольку развивает у девочек чувство самоуважения. Трудно оценить эффективность этого проекта до тех пор, пока его первые участники не выйдут на рынок труда, но известность Audug растет. Интерес женщин к работе в бизнесе и на высоких должностях оказался выше, чем ожидалось.

### ***Включение принципа гендерного равноправия в преподавание (Латвия)***

*«Больше всего сопротивлялись учителя! Наш исторический опыт в области гендерного равноправия в Латвии создает препятствия для открытости и более глубокого понимания этих вопросов».*

Уважительное отношение к гендерному балансу должно быть частью системы ценностей граждан, и прививать это надо начинать с самого раннего возраста. Европейские учебные программы по-прежнему содержат мало информации о гендерных правах и проблемах равноправия. Нигде эта проблема не стоит так остро, как в странах Центральной и Восточной Европы, где учебные программы должны быть полностью пересмотрены, чтобы отражать новые тревоги, связанные с переходом этих стран к демократии. Про гендерные вопросы часто забывают. В Латвии длившиеся в течение года попытки

разработать учебные материалы, включающие гендерную информацию, столкнулись с неожиданными трудностями. Во-первых, участники обнаружили, что в других странах было создано мало учебного материала о равных возможностях, и поэтому им пришлось создавать собственный материал с нуля, а, во-вторых, потребовалось убеждать учителей пользоваться этим материалом. Проект, поддержанный Фондом открытого общества (Соединенные Штаты), начался с исследования о том, как в настоящее время гендерные роли представлены в образовании, и со сбора примеров передового опыта для подготовки материалов по гендерным проблемам. Авторы, учителя, представители СМИ и министерства образования и науки провели встречу и начали рекламную кампанию. Позднее планируется провести конференцию для учителей с самотестированием для оценки их нынешней практики. И наконец, будет проведена оценка учебного материала, учитывающего гендерные проблемы. Проект способствует появлению новых инициатив. Например, министерство образования и науки рассматривает вопрос о разработке критериев, с помощью которых можно было бы оценить, насколько раскрытие темы гендерного равноправия учитывается при оценке качества образовательных программ и материалов.

***Вовлечение мужчин: обучение мужчин-руководителей гендерным вопросам – мужчины мужчинам (Германия и Европейский союз)***

Действия по повышению сознания в вопросах гендера часто направлены на женщин или общественность в целом. Тем не менее, со стороны мужчин тоже существует широкая поддержка делу улучшения положения женщин, которая используется недостаточно. Скандинавские страны около десяти лет назад обратили внимание на обратную сторону гендерного равноправия – мужчины должны быть уравнены в правах с женщинами в тех областях, доступ к которым для них раньше был ограничен (уход за детьми, сочетание семейных обязанностей с профессиональной деятельностью и т.д.). Они не должны видеть в равноправии угрозу и осознать взаимовыгоду от гендерного баланса в процессе принятия решений. Проблема состоит в том, что годы агрессивных женских кампаний за лучшее к себе отношение, привели к тому, что многие мужчины теперь не хотят об этом и слышать. Встал вопрос, как по-новому представить эту идею, чтобы найти аудиторию, желающую слушать. Подготовка высокопоставленных должностных лиц из числа мужчин, поддерживаемая властью, является новым методом по повышению сознания в том, что касается проблем гендера, и самое новое в этом методе то, что идея доносится другим мужчиной, предпочтительно излучающим непререкаемую мужественность и ореол власти истэблшмента.

Европейский парламент и несколько земель в Германии воспроизвели проект, инициированный премьер-министром Швеции. Они обучают руководителей государственного сектора тому, как улучшить общение между полами и создать более благоприятную рабочую атмосферу для женщин, обеспечить их более быстрое продвижение по службе и более высокую организационную культуру. Европейский парламент организовал серию семинаров под руководством мужчины - профессора по исследованиям гендерных проблем. Представители верхушки администрации сосредоточились на выявлении барьеров на пути продвижения женщин и пытались определить лучшие стратегии для продвижения женщин по службе. Консультант-мужчина обосновал необходимость достоверных данных для описания неравенства в зарплате, практике найма и продвижения по службе, которые скрыты в нынешних процедурах.

В Германии и Швеции состоялись заседания, на которых было представлено объективное положение женщин, развенчивающее миф о том, что «у женщин все есть», путем представления ясной, рациональной статистики о положении женщин с учетом их образовательного и личного статуса.

### **Публикации**

Интернет пока еще не заменил авторитетные источники информации, факты и аргументы, хотя, конечно, он полезен для их более широкого распространения. Процесс подготовки публикации и ее конечное распространение остаются важными методами общения, и ниже мы приводим три различных типа подобных инициатив.

***Европейское женское лобби (European Women's Lobby): «Мобилизация молодых женщин за равноправие в Европе» и «Руководство для молодых женщин по гендерному равноправию в Европе»***

Куда обратиться, чтобы получить информацию для борьбы со стереотипами? Молодые женщины (феминистки), сталкиваясь с дискриминацией, нуждались в хороших, отвечающих их проблемам аргументах, чтобы убедить себе равных в необходимости гендерного равноправия. Организация Европейское женское лобби (EWL) в 1999 году собрала 15 женщин до 30 лет из стран Европейского союза, чтобы обсудить, чего хотят молодые женщины от европейской интеграции. Вскоре стала очевидной потребность в информации о Европе, в той форме и по тем темам, которые заинтересовали бы молодых людей. Организация начала создавать руководство, целью которого было «повысить сознание молодых женщин в Европе и служить им базой для ведения кампаний» (EWL 2001: 2). В работе приняли участие все национальные координаторы, которые в свою очередь собирали

национальные группы для обсуждения того, какие темы должны быть включены, и как они должны быть раскрыты. Руководство содержит в себе тематическое описание ситуации в Европе и статистические данные; оно знакомит с законодательством, используя термины, понятные непосвященному человеку, а затем дает список требований/рекомендаций, разработанных сетью. Работа над руководством завершилась подготовкой «Манифеста молодых женщин». Одним из центральных требований является продвижение большего числа женщин на посты, связанные с принятием решений во всех областях, включая рынок труда, СМИ, образование и здравоохранение. Эти требования подкрепляются статистической информацией о сегодняшнем соотношении женщин и мужчин в каждой из областей принятия решений. Реагируя на отклики молодых женщин, руководство теперь затрагивает и проблемы неевропейских женщин, женщин-инвалидов и лесбиянок.

Две европейские встречи национальных координаторов были спонсированы Европейской комиссией, португальским министром по вопросам равноправия и португальским, греческим и шведским координаторами EWL, однако вся работа, кроме дизайна брошюры, была осуществлена молодыми женщинами-добровольцами в рамках совместной работы. Они также перевели эту работу на свои языки для встреч на национальном уровне. Электронная почта была главным средством связи. Чтобы сделать руководство интересным для чтения и изучения, потребовалось дополнительное финансирование со стороны Европейского союза. Однако все согласились, что только так можно быть уверенными в том, что руководством будут пользоваться.

Руководство распространяется в школах, учреждениях, отвечающих за равные возможности, и женских организациях. Оно было переведено на все языки стран ЕС. Благодаря этому руководству, все больше и больше молодых женщин вовлекается в работу EWL, и теперь существует сеть гендерно-сознательных молодых женщин, а их требование, чтобы материал по гендерному равноправию был включен в школьную программу и программы по подготовке учителей, может стать реальностью.

### ***Проект по созданию буклета «Что такое все-таки паритетная демократия?» (Португалия)***

*«Так что же такое паритет? В чем его отличие от квоты»*

Вот вопрос, который все задают. Очень удобно было бы иметь под рукой простые и убедительные ответы на него. Суть Платформы действий ООН (Пекин, 1995 г.) в том, что власть должна быть поделена равномерно. Это может быть истолковано только как паритет.

Неправительственная организация «Aliança para a democracia paritária» («Альянс за паритетную демократию») подготовила краткое, агрессивное, вызывающее споры и полезное руководство с ответами на «наиболее часто задаваемые вопросы» о паритетной демократии и необходимости гендерного равноправия в процессе принятия решений. Международные организации и женские группы все больше работают над достижением паритета, однако концепция может показаться сложной, как и причины, побуждающие к ее отстаиванию. Существовала реальная потребность в ясном руководстве, содержащем множество убедительных аргументов, и Альянс подготовил его в 1999 году. Оно стало таким популярным, что было переведено на английский и французский языки при поддержке Португальской комиссии за равноправие и права женщин. Такие краткие буклеты (пятьдесят пять страниц) очень полезны для организаторов, а этот конкретный документ может быть адаптирован к ситуации во многих странах. Он начинается с вопроса «Если мужчины и женщины разные, почему у них должны быть одинаковые права?» и завершается изложением национальных и международных соглашений по равноправию между мужчинами и женщинами, а также несколькими показателями реального положения вещей в области социального равенства между полами.

***Проект по созданию книги *Femina Borealis/Kvinneuniversitetet Nord* : «Женщины Севера» (Норвегия)***

Подготовка публикации имеет как очевидные преимущества полезного образовательного и рекламного проекта, так и скрытое преимущество объединения людей вокруг конкретного проекта и создания долгосрочных связей и сетей. С изменением политического контекста в пост-социалистической Европе появились новые регионы, где ранее не существовало сетей. В сельских районах и на крайнем Севере женщины продолжают бороться за признание их особого вклада в условиях, которые выходят за рамки национальных границ.

Северный феминистский университет (Kvinneuniversitetet Nord), основанный в 1991 году, поставил перед собой цель повысить общественное сознание относительно роли женщины и женских методов сохранения экологической стабильности в северных сельских районах в регионе Баренцева моря (в Финляндии, Швеции, Норвегии и Российской Федерации). Хотя у Университета есть различные интересные проекты по повышению общественного сознания, включая те, которые посвящены расширению участия женщин в вопросах планирования, одним из наиболее важных проектов было издание книги, способствующей осознанию места женщин в руководстве этим процессом. Эта книга-проект была посвящена описанию потенциала женщин Севера, от Канады до Российской Федерации, и была

глобальной северной инициативой по созданию нового образа женщин Севера. Инициатором проекта была сеть Femina Borealis, основанная в 1993 году (100 исследователей и других лиц, преданных гендерным проблемам в регионе). Проект был поддержан Секретариатом Совета Баренцева моря и норвежским министерством иностранных дел, которые покрыли расходы, связанные с проведением собеседований, написанием статей, поездками, переводом и публикацией книги (всего около 250 000 норвежских крон).

Редактор проехал по всему региону и описал жизнь двадцати пяти женщин Севера для того, чтобы указать на важность женского присутствия и вклада женщин в дело выживания региона. Женщины Севера смогли распространить книгу среди широкого круга феминисток всего мира благодаря состоявшейся в Тромсё (Tromsø) Всемирной конференции по вопросам женщин.

Для публикаций, осуществленных за пределами обычного издательского круга, проблемой является распространение. Хотя книга была очень хорошо принята и переведена на английский язык, распространить ее среди библиотек и структур, содействующих расширению возможностей сельских женщин на Севере, оказалось непросто, поскольку женские организации действуют вне коммерческой издательской сети. Для того, чтобы ознакомиться с книгой, следует обращаться в Университет, она не имеет доступа к обычным международным каналам, которые еще не осознали значения женщин в сельских районах.

### **Кампании по повышению сознания СМИ**

Культивирование гендерной сознательности и симпатии к феминистским целям важно для адекватного освещения этих вопросов в прессе. Описываемые ниже кампании были разработаны для того, чтобы убедить журналистов и издателей, на основании эмпирических наблюдений, что освещение ими гендерных проблем иногда не просто не объективно, а даже предвзято. С их помощью предполагалось также указать на ту роль, которую журналисты играют в представлении широкой общественности новой и важной информации о демократии.

#### ***«Сторонники в местных органах власти» (Португалия)***

Сделать женщин-политиков заметными для граждан оказалось непростой задачей для издательства «Regimprensa», которая издает местную газету «Noticias de Amadora» в пригороде Лиссабона. Все догадывались о том, что женщин-политиков мало. Но найти их и познакомить с ними общественность оказалось еще труднее, чем это

представлялось. В результате этой работы были опубликованы восемь небольших описательных монографий о разных муниципалитетах в районе Лиссабона, и проведено длительное наблюдение за динамикой женского представительства на выборах в местные органы между 1997 и 2000 гг. Особенно следует отметить появление в газете ежемесячного бюллетеня под названием «Igualeza» с героиней комикса по имени Евгения (Eugenia), собирательным образом женщины в местной политике. Бюллетень выходил весь 1997 год. Он послужил своего рода сигналом тревоги по поводу низкого уровня представленности женщин и привел к наблюдению за ситуацией в других городах. В каждом выпуске было примерно восемь дополнительных страниц, которые содержали информацию о женщинах-кандидатах на выборные должности, а также планы инициатив по борьбе за равные возможности и источники более подробной информации. Это был первый бюллетень такого рода в Португалии; он способствовал повышению сознания СМИ, поскольку предоставлял трибуну для местных, считавшихся менее «медиагеничными», женщин, которых обычно не замечала политическая пресса.

Важно то, что проект в конечном итоге имел большое значение для демократии, поскольку издатели обнаружили, как трудно добыть информацию о том, кто в действительности занимает выборные должности, равно как и описать в доступной форме функции и деятельность различных правительственных учреждений на местах. Проект финансировался из ряда источников, включая Европейскую программу за равные возможности (European Programme for Equal Opportunities) (IV 1996-2000), «Regimprensa» и местные администрации, а также один банк и неправительственную организацию. Проект привел к изданию небольшого пособия: «Сторонники в местных органах власти: когда дело женщин становится приоритетом». В него вошли результаты исследований, проведенных в пригородах Лиссабона, а также статистические данные о представительстве женщин на различных уровнях в местных органах власти. Оно было настолько популярно, что его повторно издали в 2000 году и перевели на английский, французский и испанский языки.

### **СМИ, политика и паритет (Швейцария)**

*«Раньше мы сталкивались с реакцией типа «это не наше дело думать о равенстве женщин и мужчин, СМИ должны быть нейтральны, СМИ не имеют права продвигать женщин или гендерное равенство»*

Профессиональные работники СМИ открыты вопросам социальной справедливости, но чтобы продвинуть ваше дело, с ними надо говорить на их языке. Когда женщины жалуются на недостаточное освещение их

проблем в прессе, журналисты защищаются, говоря, что они не хотят фальсифицировать реальность. Но если к ним прийти с цифрами и фактами, то даже самого непоколебимого журналиста можно убедить в том, что пресса не всегда объективна в освещении роли женщин в процессе принятия решений. Швейцарское национальное телевидение (SRG-SSR idée Suisse) вместе с Федеральной комиссией по проблемам женщин заказало исследование об освещении в СМИ женщин-кандидатов перед федеральными выборами осенью 1999 года. Целью было обратить внимание СМИ и политических партий на предвзятое отношение к кандидатам-женщинам, а также продвинуть концепцию равных возможностей. Результаты подтвердили актуальность проблемы. В то время как среди кандидатов было 35% женщин, они получили только 18% эфирного времени, выделенного кандидатам для агитации, а один канал предоставил им только 8% эфирного времени. На радио положение дел было чуть лучше, чем на телевидении. Адекватнее всего вели себя национальные радиоканалы. Объективность освещения материала значительно варьировала в зависимости от канала и языковой зоны Швейцарии. Данный факт еще раз указал на то, что содержание агитационных кампаний должно соответствовать интересам разных социальных групп. Проект зарекомендовал себя как эффективный метод ведения агитационной работы, поскольку каналы SRG-SSR idée Suisse, безусловно, пересмотрят систему освещения избирательной кампании к следующим выборам. Он также свидетельствует о долгосрочном характере усилий по повышению общественного сознания. Такое исследование проводилось во второй раз, и его результаты не стали сюрпризом, однако теперь каналы ТВ признают, что им необходимо что-то предпринять.

### **Акции протеста и петиции**

Сейчас вытянуть людей на улицы сложнее, чем в семидесятые годы, и поэтому растущим успехом пользуется другая тактика, а именно использование открыток и петиций. Последним веянием здесь является размещение в Интернете уже готовых образцов листовок, которые затем можно просто распечатать и разослать. Благодаря электронным средствам связи, акции по рассылке петиций приобрели новый масштаб. Этими методами мобилизуются более молодые женщины и такие организации особых интересов, как Американский фонд третьей волны для 15-30-летних женщин (US Third Wave Foundation) (<http://www.third-wavefoundation.org>) и Общество Фосетт. Они являются наиболее яркими пионерами в области продвижения целей гендерного баланса с помощью распространения оригинальных посланий по почте.

### **Общество Фосетт: «Где женщины?» (Великобритания)**

*«Величайший миф о равноправии женщин и мужчин заключается в том, что за него больше не надо бороться»*

Общество Фосетт

Общество Фосетт – самая быстрорастущая организация, занимающаяся проведением национальных кампаний за достижение гендерного равноправия в Великобритании. Она борется за права женщин уже более 130 лет. Общество существует на пожертвования и средства Треста Фосетт (Fawcett Trust), используемые для оплаты немногочисленного персонала из пяти-семи человек, которые проводят агитационную работу в различных партиях. Главной проблемой сегодняшнего дня Общество считает распространенный, особенно среди молодежи, миф о том, что «у женщин и так все уже есть».

Кампания «Где женщины?», нацеленная на то, чтобы показать истинное положение женщин в политике, СМИ, здравоохранении и образовании, поднимает многие проблемы, включая недопредставленность женщин. Выполненный в ярких цветах материал доступен для всех: его можно заказать через Интернет. Новым изобретением была карточка протеста размером с кредитную карточку и открытка для рассылки в СМИ, а также в организации и на предприятия, ограничивающие права женщин – гольф-клубы только для мужчин, закрытые бары и компании, в которых женщин не продвигают по службе. Основной мишенью были крупнейшие компании, в которых была всего одна или две женщины в совете директоров. На местном уровне были организованы викторины на тему «Где женщины? Вы знаете?». Кампании действуют не только на местном уровне через сети активистов, но и лоббируют коммерческий сектор и парламент. Во время выборов организуются национальные кампании. Другим интересным и эффективным методом повышения общественного сознания является публикация цифр о гендерном составе списков кандидатов различных партий и размещение региональных статистических данных в Интернете для местных активистов.

### **Инициативы СМИ: «Выходи и будь активной», «Больше женщин в парламент» и «Равенство» (Союзная Республика Югославия)**

*«Ходить по домам было нелегко, женщинам угрожали, плакаты срывали, материалы забирали ... это было время отключений электричества и новогодней суеты, но мы все равно умудрялись работать, даже и при свете свечи»*

Широкий набор действий, включающий почти все методы агитационной работы, был задействован для расширения участия женщин в общественной жизни и повышения общественного сознания в ходе 2000 года перед выборами в сентябре и декабре в Союзной

Республике Югославия (Сербия и Черногория). Эти инициативы были поддержаны различными международными спонсорами.<sup>1</sup>

Кампания «Выходи и будь активной» (ГОВА) ставила целью обратиться к женщинам как особой группе и помочь им преодолеть царящую политическую апатию. Таким образом, это была не просто кампания «выходи и голосуй», но начало борьбы за долгосрочные социальные изменения. Выборы стали свечой зажигания. Поскольку они были объявлены очень поздно, проблемой стала быстрота проведения кампании. Это определило набор тактических приемов, включая доски объявлений, наклейки, листовки, значки, рекламные предметы, такие как кепки, сумки и майки, радио-реклама, прямые действия, пресс-релизы и создание интернетовского сайта. Кампания длилась пять месяцев и велась широкой коалицией женских групп и другими НПО, но не была связана с какими-либо политическими партиями. Особенно вдохновляющими были прямые действия в больших городах при максимальном внимании СМИ, как, например, концерт на главной площади Белграда, через которую была протянута бельевая веревка с прикрепленными к ней плакатами и листовками всех женских групп, участвующих под одной эмблемой. Собрания и выступления состоялись также во многих других городах. Как только выборы были объявлены, участники кампании были среди первых, кто включился в предвыборную борьбу. В голосовании женщины участвовали наравне с мужчинами, однако в первом туре выборов число женщин, избранных в союзный парламент, достигло лишь 5%.

Кампания продолжилась и имела более конкретную цель: повышение процента женщин в сербском парламенте по крайней мере до 30%. Теперь она называлась «Больше женщин в парламенте» и была направлена на сами политические партии. Только некоторые партии из демократической оппозиции выполнили свои обязательства представить списки с большим числом женщин. Проект удался, и в результате выборов процент женщин в республиканском парламенте достиг 11%. Одна треть стратегий была направлена на улучшение ситуации с недостаточным освещением предвыборной борьбы женщин в электронных и печатных СМИ, где женщинам-кандидатам в ходе федеральных выборов просто не уделялось внимания. «Равенство»

---

1. При описание этого проекта был использован материал, относящийся к различным инициативам, осуществленным в 2000-2001 годах на территории Союзной Республики Югославия. Однако были активны и другие группы, как, например, «Другой голос» в Белграде, действующий под руководством «Группы за укрепление политических прав женщин». Невозможно полностью отразить всплеск активности женщин в этот период. Список спонсоров включал шведскую организацию Kvinna till Kvinna, Целевую гендерную группу Пакта стабильности, Министерство иностранных дел Швеции, канадское посольство, но с учетом широкой сети ассоциаций многие другие спонсоры могли участвовать в поддержке добровольцев, оплачивая расходы по производству рекламных материалов, электронный консалтинг и т. д.

мобилизовало профессиональных журналисток в региональных центрах для повышения уровня освещения женщин-кандидатов через синхронизацию своих действий. Профессиональные журналисты в каждом городе помогали организовать мероприятия с тем, чтобы женщины были представлены в предшествовавший выборам и формированию правительства период (декабрь 2000 г.-февраль 2001 г.). Три региональных координатора обладали профессиональным журналистским опытом, что позволило им заключать прямые соглашения с издателями и рекомендовать им женщин для приглашения на радио и телевидение. Группа из Нового Сада опрашивала людей на рынках и задавала вопрос: «Почему в политике не хватает женщин?», а также сделала краткий документальный фильм, который был показан по нескольким местным телевизионным каналам.

### **Конференции, сети и другие инициативы**

Организация конференции позволяет привлечь к себе внимание СМИ, а это важно для поиска и установления контактов, которые затем могут быть поддержаны с помощью других средств связи. Тематические конференции по женским вопросам и проблемам власти напоминают людям, что среди женщин есть достойные лидеры, а также дают организациям прекрасную возможность поделиться своими идеями с более широкой аудиторией и обменяться передовым опытом. Официальные сети с общественным имиджем также важны в повышении сознания, поскольку их легко расширить и они способны распространить идеи среди большего числа людей. Они также создают рамки, в которых группы с разными целями могут встретиться для обсуждения общего вопроса, как это делают организация финских женских ассоциаций для совместных действий «Nytkis» или комитет «Vrouwen Overleg» во Фландрии. Однако поддерживать официальную сеть достаточно трудно, поскольку для этого необходимы персонал и финансирования. Например, сеть «Женщины Востока и Запада» имеет интересный интернетовский сайт, содержащий адреса женских организаций во многих странах Восточной Европы (<http://www.neww.org>), но не всегда располагает средствами, чтобы обновлять его.

### ***Женская информационная сеть – продвижение женщин в политику (Российская Федерация)***

*«Одна из главных проблем в России – это то, что женщины не голосуют за других женщин».*

Пять регионов<sup>1</sup> и пять представителей различных женских организаций интенсивно работают с 1999 года, используя большинство методов

---

1. Иркутск (крупный город), Петрозаводск (столица Карелии), Санкт-Петербург, Дубна (небольшой город) и Псков, город в Российской Федерации. Количество городов будет расширено до пятнадцати в последний год проекта (в 2001-2002 гг).

агитационной деятельности. Это – листовки, публичные демонстрации и серии семинаров «из дома в дом». Они работают с электоратом, обучают кандидатов и организуют конференции, чтобы ознакомить с интересами женщин и гендерными проблемами, которые необходимо ввести в повестку дня. Особое внимание уделяется политическим партиям для продвижения женщин на первые места в избирательных списках. Сеть также публикует журнал под названием «Права женщин в России: закон и практика», который освещает новости проекта. Сначала работа финансировалась Британским советом, а затем – Министерством иностранных дел Великобритании. Сеть сумела привлечь на свою сторону известных людей, так что открытой оппозиции проекту практически нет. Информатор считает, что общественность понимает, что недостаток женщин на уровне принятия решений может быть причиной плохого решения социальных проблем. Инициатива нуждается в распространении на большее число регионов, и авторы надеются на дополнительное финансирование. Многие женщины, которые работали в проекте, сами стали кандидатами, а некоторые из них теперь работают в области организации выборов и наблюдения за избирательными процедурами. Идет постепенный сдвиг в сознании общественности и понимании ею места женщины в традиционно мужских областях деятельности, но для кардинального изменения результатов выборов требуется длительное время.

### ***Конференции «Женщины и демократия» (Литва и Исландия)***

*«Как улучшить жизнь государства и жизнь в государстве, а также укрепить многоплановое и всеобщее участие женщин...».*

(Вторая конференция «Женщины и демократия»)

В начале нового тысячелетия выявилось, что страны с переходной экономикой имеют серьезные проблемы с недопредставленностью женщин в выборных органах. При поддержке международных организаций и Соединенных Штатов совместно с Северным советом, женщин из стран Балтии и стран Северной Европы пригласили представить проекты, направленные на укрепление гендерного баланса в процессе принятия решений и увеличение участия женщин в демократических процессах.

Конференция, проведенная в 1999 году в Рейкьявике, вызвала всплеск активности и собрала вместе небольшие страны для осуществления совместных проектов. Синергия, порожденная этой конференцией, была настолько позитивной, что в 2001 году в Вильнюсе (Литва) была организована вторая конференция с участием 500 представителей из стран Балтии, Скандинавии и гостей из Соединенных Штатов, Российской Федерации, Германии и Польши. Встречи и тематические семинары были направлены на то, чтобы способствовать

взаимодействию и творческой активности и собрать людей вместе для изучения нового положительного опыта и извлечения уроков из деятельности последних лет. Также ставилась задача стимулировать новые инициативы и совместные проекты. Важной особенностью второй конференции было участие в ней мужчин. В ходе семинаров по наиболее важным вопросам гендерного баланса в условиях демократии, которые включали такие темы, как женщины и предпринимательство, лидерские качества, роль правительств, НПО, СМИ, мужчин, социальных партнеров, молодежи и меньшинств, ставилась задача выработать рекомендации для будущей деятельности и новых проектов. Поддержку конференции оказали правительства Литвы и наиболее развитых стран, а также Северный совет, телевизионная компания LNK, радиостанция «Ziniu» и другие. Подробная информация о тематике семинаров и участниках собрана на интернетовском сайте, который может быть использован теми, кто не смог принять в них участия.

### ***Движение за полный паритет – паритет завтрашнего дня (Франция)***

*«Если слово “паритет” за столь короткое время стало привычным во Франции, так это потому, что оно очень точно передает суть решимости, которую вновь приобрели французские женщины – участвовать в общественной жизни и процессе принятия решений».*

Haase-Dubosc, 1999

Одним из наиболее успешных примеров трансформации отношения к гендерному равенству в Европе за последние десять лет, несомненно, была кампания за паритет в выборном представительстве во Франции, начатая в начале девяностых годов. Редко когда можно было наблюдать столь убедительную демонстрацию силы социального движения по трансформации общественных отношений. Она привела к конституционной реформе 1999 года, которая позволяет французскому парламенту принимать законы, способствующие реализации позитивных действий.

Реформа нашла свое воплощение в законе от 6 июня 2000 года, согласно которому на выборах по избирательным спискам разница между числом женских и мужских кандидатов в каждом списке не может превышать единицы. Для выборов с одним туром голосования женщины и мужчины должны быть представлены поочередно по всему списку, для выборов из двух туров каждая группа из шести кандидатов в порядке представления в списке должна содержать равное количество женщин и мужчин. В выборах в законодательные органы (которые представляют собой состоящие из двух туров мажоритарные выборы одного кандидата) партии, не представившие 50% кандидатов-женщин, должны будут заплатить штраф.

Муниципальные выборы марта 2001 года, на которых впервые был опробован закон, показали, что это эффективное средство обеспечения равноправия. Более 38 тысяч женщин завоевали места в муниципальных советах городов с населением более 3,5 тысяч человек (которых единственно и касался закон), что составило 47,5% избранных представителей. Это был значительный рывок вперед, почти удвоивший аналогичные цифры 1995 года (Sineau 2001:194)

Движение за паритет опиралось на сеть ассоциаций, включая группу «Паритет завтрашнего дня», объединяющую более 2 миллионов женщин, членов партий и профсоюзов, которые использовали различные методы работы, чтобы сдвинуть дебаты о представительстве женщин в политике в сторону обсуждения логики паритета. Необходимо было объединить группы разного происхождения для организации коллоквиумов, встреч, а также неофициального давления на кандидатов в связи с важными выборами, как, например, президентские выборы 1995 года.

Подготовленное долгими годами феминистских дебатов, движение началось с подписанного как мужчинами, так и женщинами<sup>1</sup> манифеста, требования которого казались утопическими в контексте французской политической реальности (тогда Франция занимала предпоследнее место в Европейском союзе по представленности женщин). Тем не менее, население, которое уже с симпатией относилось к идее паритета в 1994 году, двумя годами позже, в 1996 году, в подавляющем большинстве выступило за принятие закона о паритете (86% Hase-Dubosc 1999: 188). Несомненно, это удалось вследствие согласованных обсуждений, в ходе которых интеллектуалы писали книги, само феминистское движение приобретало «второе дыхание» в процессе рассмотрения положительного влияния паритета на идею гендерного равноправия, и одновременно проводились митинги для мобилизации партийных активистов в ряды борцов за паритет. Французский пример является многоплановым, но он свидетельствует о том, во-первых, что в Западной Европе годы феминистского движения приучили широкую публику с симпатией относиться к вопросам равноправия, а, во-вторых, что, имея хороший проект, можно по-прежнему мобилизовать большое число людей для использования старых методов агитационной деятельности для решения относительно новых проблем.

---

1. 289 женщинами и 288 мужчинами, символически таким же количеством, как и «Манифест 577-и» Национальной ассамблеи за паритетную демократию 1993 г. (Hase-Dubosc 1999: p. 185)

***Ковчег Евы – Женский межкультурный форум: вовлечение новых европейцев в процесс принятия решений (Дания)***

*«Так досадно, что каждый раз, когда им нужно мнение по вопросу о межкультурных отношениях, они идут к мужскому представителю той или иной общины ... Это третья стадия для женщин, которые приехали сюда и сделали первые шаги в изучении языка... Как обеспечить, чтобы новые женщины получили свое место в обществе и политической жизни?»*

Обеспечить женщинам, представляющим различные культуры, место для встречи и контактов с датскими женщинами-политиками, желающими обучать и давать советы, – один из видов деятельности, которой занимается некоммерческая ассоциация «Ковчег Евы» (Eva's Ark), чтобы сделать женщин более сильными и готовыми к полноценному участию в жизни общества. Во многих частях Европы женские организации устанавливают контакты с «новыми» жительницами, чтобы помочь им «громче заявить о себе» в обществе. Это лишь один пример, указывающий на необходимость распространения идей гендерного равенства на более широкую аудиторию, которая не ограничивается «коренными» жителями той или иной страны. «Ковчег Евы» работает уже три года. Недавно он получил грант от датского министерства внутренних дел (на четыре года) в поддержку своей деятельности. Она включает: организацию встреч (создание женского центра), обучение и проведение регулярных заседаний по таким темам, как подготовка автобиографии, подготовка к собеседованию по трудоустройству, а также принятие решений по политическим вопросам для проживающих в Дании женщин различных национальностей. Удобно расположенный, центр является благоприятной средой для женщин, которые раньше не имели возможности выступать на публике. На организуемых в нем обучающих курсах и конференциях рассматриваются такие темы, как глобализация и демократия, гендерные вопросы в европейских миграционных процессах.

Более широкие по охвату проекты включают создание базы данных об образованных женщинах всех национальностей, которые способны давать советы разработчикам политики. Она настроена на применяемую во всей Скандинавии модель народного образования, которая основана на системе пожизненного обучения для наработки навыков, необходимых различным группам людей (от сомалийских беженцев до экономических мигрантов из Восточной Европы второго поколения).

***Схема премии для лучшей компании (Швеция/Евромаркет) и Европейская премия компании Эрикссон за деятельность в сфере равных возможностей (Телеком/Эрикссон)***

*«Все в Швеции устали от равных возможностей – надо найти что-нибудь позитивное, свежее и новое...»*

В то время как европейские компании сливаются и формируют многонациональные подразделения, вопрос разнообразия и использования талантов становится все более насущным. Новое руководство глобальной шведской компании «Эрикссон» чувствовало себя неловко в связи с отсутствием женщин на руководящих постах. Для генерирования творческого подхода к решению этой проблемы была использована испанская идея<sup>1</sup> поощрения компаний, чья практика признана прогрессивной. В 1999 году компания учредила премии за лучшие инициативы по использованию женских талантов в компании. В первый год поступило очень мало предложений, недостаточно, чтобы начать программу. Однако новое руководство «Эрикссон» настаивало на том, что пришло время для перемен. На следующий год количество номинаций на премию утроилось, и теперь компания продолжает этот проект. Для распространения информации о премии и подходящих предложениях, охватывающих спектр инициатив от наставничества до введения подвижного графика работы для женщин, был нанят консультант, который сыграл центральную роль в распространении идеи среди управляющих и менеджеров по людским ресурсам. Для этого он рассылал информационные бюллетени и проводил собеседования с ключевыми действующими лицами. «Я просто пошел и стал говорить со всеми, кого называли «вредителями», чтобы привлечь их на свою сторону!». В прошлом году победителем стала Хорватия, и когда другие менеджеры увидели внимание прессы и похвалы со стороны высшего руководства компании, они поняли, что в этом есть что-то и для них.

Учреждение премий является простым и недорогим способом поощрить тех, кто достиг определенных результатов и, возможно, подвигнуть других присоединиться к инициативе. Эта стратегия использовалась для награждения городских советов со сбалансированным руководящим составом и тех подразделений в организациях и фирмах, которые приблизились к гендерному балансу. Данный проект интересен тем, что он руководствовался предложениями работниц-женщин по улучшению компании, а также

---

1. Испанское бюро за равные возможности отмечало компании, имеющие наиболее высокие показатели, «знаком качества».

задействовал внутренние каналы (интра- и интернет, бюллетени компании с регулярными статьями и письмами в адрес конкретных лиц), используя полученную информацию для оказания влияния на политику.

## Выводы

Авторы этого небольшого руководства старались показать, что работа по укреплению гендерного баланса не закончена. Страны идут вперед с разной скоростью. Разные организации имеют разные возможности для изменения состава органов, принимающих решения. В то время как страны Северной Европы лидируют как в плане достижений, так и количества инициатив, приятно видеть, что в остальных европейских государствах ситуация также меняется к лучшему в результате правильного сочетания идей и индивидуальных усилий. Более того, все очевиднее факт, что невозможно повернуть вспять процесс интеграции женщин в общественную жизнь, даже если путь впереди и нелегкий.

Сначала мы рассмотрели прогресс в области усилий по изменению гендерного баланса в разных типах организаций в обществе и увидели, что по сравнению со значительными положительными сдвигами в сфере политики и государственного управления, в других секторах общества предстоит сделать еще очень много. Для достижения поставленной цели нужны разные подходы. Один из основных выводов заключается в том, что работа по повышению общественного сознания по-прежнему в моде. Проекты по убеждению лидеров и широкой общественности в необходимости сбалансированного участия женщин и мужчин в процессе принятия решений по политическим и общественным вопросам необходимы во всех странах Европы, поскольку цель обеспечения паритета на верхних этажах власти еще не достигнута нигде. Описанные здесь примеры дают лишь некоторое представление о разнообразии осуществляемой сегодня деятельности. Было бы несправедливо делать обобщения или слишком далеко идущие выводы о состоянии дел на всем континенте на основании только этой информации. При этом в процессе собеседований с женщинами из всех регионов Европе были выявлены несколько соображений и тенденций, которые показывают, что работа в интересах гендерного баланса сегодня отличается от женского движения прошлого века.

Все труднее отнести проекты к тому или иному типу, поскольку те, кто их осуществляет, научились более глубоко анализировать корни проблемы и пытаются ее решать с использованием комбинированных подходов. Изолированные стратегии сегодня представляют собой скорее исключение, и большинство примеров является лишь звеном в целой цепочке инициатив.

Поскольку проблема низкой представленности женщин сложна и не поддается легко решению, она, похоже, требует комбинированной стратегии, которая идет дальше лишь одного повышения общественного сознания. Все большее число активистов объединяется в неформальные и более структурированные сети в целях усиления воздействия и увеличения ресурсов. Эти сети могут включать общественные организации и правительства, работающие совместно с неправительственными ассоциациями, деятелями просвещения и даже частным сектором. Поводом для оптимизма является увеличение числа межгосударственных и региональных инициатив для того, чтобы издержки разработки проекта и создания учебного материала могли быть поделены между большим числом участников.

С учетом более глубокого анализа проблемы и больших амбиций в смысле охвата аудитории, а также более космополитического характера политического общения сегодня, проекты стали дороже, чем в ранние годы феминистского движения. Специалисты по коммуникации стали профессионалами, работающими за деньги. Таким образом, кампании получают возможность конкурировать с другими профессионально разработанными проектами на медийном рынке, но это же создает и значительные проблемы для активистов на низовом уровне.

Хотя у нас практически не было информации о стоимости инициатив (отчасти потому, что, как отмечалось выше, они часто входили в более крупные, сложные и долгосрочные мероприятия), можно выделить две тенденции. Во-первых, сейчас инициативы стали дороже, чем раньше, и редко опираются на усилия одних добровольцев. Во-вторых, необходима поддержка нескольких спонсоров. Проекты редко финансировались одним спонсором. Это в особенности относится к предвыборным инициативам в Восточной Европе, но даже и страны Северной Европы опирались на консорциумы международного финансирования и местные пожертвования для покрытия части затрат на свои усилия.

### **Объекты внимания**

Проекты общего характера, ориентированные на все общество в целом, встречаются все реже. В зависимости от страны, основное внимание концентрируется на конкретных группах-объектах воздействия. В новых демократиях такой группой могут стать пожилые женщины, в то время как по всей Европе предметом тревог являются молодые женщины и их проблемы. Наконец, с новыми подходами обращаются также и к мужчинам. Среди них находят сочувствующих, которых используют для распространения идей среди других мужчин.

Все активисты надеются, что возросший профессионализм работы по повышению общественного сознания и множество методов, которые с успехом используются в Европе сегодня, в конечном итоге приведут к тому, что больше не будет необходимости в их деятельности. Масштабы задачи изменения норм и подходов могут пугать, но достигнутые за последний век изменения показывают, что эта «миссия выполнима». Несомненно, методы борьбы «кибер-девочек» из Загреба уже не те, что использовали прикованные к оградкам суффражистки или сторонницы абортот с голыми животами, но дистанция до конечной цели, к счастью, поуже, сокращается.

В некоторых местах достигнута критическая точка понимания важности гендерного баланса и необходимости его поддержания. Сегодня возможностей для осознания людьми причин возникновения гендерного неравенства, его истории и особенностей больше, чем когда бы то ни было. Это знание помогает нам вырабатывать более совершенные и адекватные методы для борьбы с ним. Набор инструментов и методов борьбы велик. Нет недостатка в хороших идеях, умных мероприятиях и исполненных энтузиазма опытных людях, готовых дать совет. Это руководство является лишь одним из имеющихся способов помочь членам заинтересованных организаций найти друг друга и обменяться опытом в области использования эффективных стратегий. У желающих совершенствовать процесс принятия решений сегодня больше союзников, чем когда-либо. Мы надеемся, что это руководство поможет завоевать дополнительную поддержку и будет полезно для аналитической и практической работы.



## Дополнительная информация

Подробнее об инициативах женщин, о которых шла речь в данном руководстве, вы сможете узнать, воспользовавшись списком источников, публикаций, страниц Интернета, контактных данных и т.д., который приведен ниже. По некоторым проектам существует очень мало информации. За дополнительными сведениями обращаться к г-же Карен Палиссер из Отдела по вопросам равенства между женщинами и мужчинами, Генеральный директорат по правам человека, Совет Европы, Страсбург/e-mail: karen.palisser@coe.int. (Karen Palisser, Division égalité entre les femmes et les hommes, Direction générale des droits de l'homme, Conseil de l'Europe, F-67075 Strasbourg).

### **Глава 2 – Достижение гендерного баланса в политических партиях, стр. 33**

*Паритетный парламент (Португалия)*

Источник: Изабель Романьо (Isabel Romão), эксперт Совета Европы

*Совместная работа партий (Исландия)*

Источник: Документ Совета Европы «Увеличение доли женщин в политике»; Office for Gender Equality, Pósthússtraeti 13 101 Reykjavík, Iceland, (tel.: 354 552 7420/fax 354 562 7424; Комитет по увеличению доли женщин в политике, Министерство социальных дел, Hafnarhus v/Tryggvagotu/150 Reykjavík, Iceland (tel.: 354 545 81 00, fleirikonuristjornmal@fel.stjr.is / www.fleirikonuristjornmal.is.

*Независимые женщины: создание женских партий как шоковая тактика – Литовская партия женщин и шведское движение Stödstrumpor*

Источник: выступление Казимиры Прускене на конференции «Женщины и демократия на заре нового тысячелетия» (Рейкьявик, 8-10 октября 1999).

*Обмен хорошими идеями между партиями: учебный материал – Книга про власть (Шведские социал-демократы)*

Источник: Книга про власть, S-kvinnor Sveavägen 68, P.O. Box 70458, S-107 26 Stockholm. Видеоматериал на эту тему можно получить в Совете по вопросам равенства муниципалитета г. Вакшо (Vaxsjö) в Швеции.

*Цель – 50:50 – чтобы преуспеть в политике, требуются деньги, уверенность и культура (Либерал-демократы, Великобритания)*

Источник: Обзор позитивных действий Совета Европы Council of Europe Positive Action Survey, 1998, Liberal Democratic Administration, London (tel.: 44 20 7227-1208).

### **Глава 3 – Принятие решений в сфере государственного управления и в правительстве – являются ли перемены вопросом политической воли? стр. 47**

*Учиться работать вместе для того, чтобы сделать процесс принятия решений более эффективным (Швеция)*

Источник: Центральное статистическое бюро Швеции, Стокгольм (tel.: 46 8 506 943)

*Проект ЛАН-КОМ и управленческие инициативы шведского Союза земельных советов (Landstingsförbundet) Швеция)*

Источник: Находящиеся в стадии осуществления проекты Landstingsförbundet в области равноправия объединены темой «демократия», в их число входят проекты «Демократические методы и демократический диалог», а также «Гендерное равноправие в советах и руководящих комитетах». См. публикации: *Sen då uppföljning av projektet Politikerroll i förändring i Östergötland* и *Den Demokratiska Dialogen: Arbetsformer för kvinnor och män i politiken*, а также видео. См. также <http://www.lf.se>.

*Разнообразие в государственной службе и Неделя государственной службы (Великобритания)*

Источник: Информация предоставлена Ведомством Уполномоченного по государственной службе (tel.: 44 020 7276 2628, Лондон). Дополнительную информацию об инициативах по гендерным вопросам можно получить в Отделе по делам женщин (tel.: 44 020 7273 8832, Лондон). Информация о «Национальной неделе государственной службы» и работе Ведомства Уполномоченного по государственной службе содержится на интернетовском сайте <http://www.osra.gov.uk>.

*Целостный подход к высшему государственному управлению (Франция)*

Источник: Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle 2000; Conférence de Pékin cinq ans après la mise en œuvre par la France des recommandations de la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale sur les femmes, Paris, La Documentation française, p. 98-99.

*Техника публичных выступлений и ведения заседаний для преодоления сопротивления – «Гендерное равновесие» и «Инициативы контрольных цифр» (Бельгия)*

Источник: Benschop, Yvonne, and Mieke Verloo, 1999, *Гендерное равновесие. Комплексный подход в управлении людскими ресурсами*. Брюссель: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap and Hondeghem, Annie and Sarah Nelen, 1999, *Ken- en stuurgetallen: instrument voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de federale ministeries*, Brussels: Kabinet van tewerkstelling en arbeid en gelijkheidskansenbeleid.

#### **Глава 4 – Процесс принятия решений по социально-экономическим вопросам и роль профессиональных союзов, стр. 59**

*Дни гендерной агитации для профсоюзных лидеров (Испания)*

Источник: Ответственный за европейские отношения, Институт женщины, с/Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid (tel.: 34 91 347 78 83/ fax: 34 91 347 8076).

*От сказок к реальности (Финляндия)*

Источник: Секретарь по вопросам равенства SAK-Finland.

Сайт: <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju.htm> содержит более подробную информацию о проекте.

*Инициатива «Молодая звезда» – LO и KAD и международная подготовка по вопросам гендера (Дания)*

Источник: страницы «KAD» ([www.kad.dk](http://www.kad.dk)) и «Равенство» Датского конгресса профсоюзов ([www.lo.dk](http://www.lo.dk))

*Пилотные проекты МОТ – создание сети женских организаций для экономического развития общин (Эстония)*

Источник: Гендерная программа МОТ, сектор занятости. Дополнительная информация может быть получена от национального координатора проектов Бюро по вопросам равенства Министерства социальных дел Эстонии (tel.: 372 626 9878.).

#### **Глава 5 – Женские неправительственные организации, стр. 69**

*Информировать женщин с помощью гендерных аудитов (Великобритания – Шотландия)*

Источник: «Engender 2000». «Гендерный аудит – 2000: укрепление роли шотландских женщин». Edinburgh: Engender and Governance of Scotland Forum.

*Новая тактика в странах переходного периода – консорциум НПО (Российская Федерация)*

Источник: Консорциум женских неправительственных организаций (e-mail: [wcons@com2com.ru](mailto:wcons@com2com.ru)).

*Кибер-девочки – использование Интернета, новых технологий и обучения для возвращения женщин в политику (Хорватия)*

Источник: Центр женских исследований, Загреб (tel.: 487 2406). Для получения дополнительной информации о «БаБе» на английском языке см. <http://www.interlog.com/~moyna/projects.html>

*Мобилизация молодых женщин за равенство (Европейское женское лобби)*

Источник: Европейское женское лобби: см. интернетовский сайт <http://www.womenlobby.org>, в который включен текст гендерного руководства.

*«Кадер» – женщины помогают женщинам пройти в парламент (Турция)*

Источник: Эксперт Совета Европы Йесим Арат.

## **Глава 6 – Неправительственные организации, стр. 79**

*«Женщина женщине» – программа наставничества (Швейцария)*

Источник: Швейцарский совет по делам молодежи / 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).

## **Глава 8 – Примеры европейских кампаний по повышению общественного сознания в том, что касается вопросов равенства между полами, стр. 101**

*Pari è di più – Равноправие – это когда нас больше – предвыборная кампания 2001 г. (Италия)*

Источник: Национальная комиссия по паритету и равным возможностям для мужчин и женщин (Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, [www.palazzochigi.it/cmparita](http://www.palazzochigi.it/cmparita))

*Целевая гендерная группа Пакта стабильности в семи странах Юго-Восточной Европы: местные проекты в рамках инициативы «Женщины это могут»*

Источник: Целевая гендерная группа Пакта стабильности для Юго-Восточной Европы «Непрерывное расширение возможностей: программа «Женщины это могут» в Юго-Восточной Европе» Sarajevo: ARKA Press 2001 и <http://www.spgtf.org>

*Предвыборные кампании «голосуйте за женщин» (Хорватия)*

Источник: Загребский центр женских исследований, Хорватия

*«Женщины-избиратели могут это» и Фонд SEF (Равные возможности для женщин) и местные сети по мобилизации поддержки на выборах (Румыния)*

Источник: SEF Foundation, <http://www.sef.ro>.

*Кампания «Женщины в парламенте» – Центральная и Восточная Европа (Венгрия, Хорватия и Словения)*

Источник: Институт мира, Любляна, Словения

*Audur: создание богатства с помощью жизненной силы женщины – подготовка и специальные мероприятия: лагеря для подготовки девочек-лидеров и День дочери на работе (Исландия)*

Источник: Интернетовский сайт Audur: [www.ru.is/AUDUR](http://www.ru.is/AUDUR).

*Вовлечение мужчин: обучение мужчин-руководителей гендерным вопросам – мужчины мужчинам (Германия и Европейский союз)*

Источник: Профессор Майкл Киммел, Университет Нью-Йорка; Professor Michael Kimmel, University of New York, Stony Brook, New York, the United States.

*Европейское женское лобби: «Мобилизация молодых женщин за равноправие в Европе» и «Руководство для молодых женщин по гендерному равноправию в Европе»*

Источник: European Women's Lobby, <http://www.womenlobby.org>, 18, Rue Hydraulique, B-1210 Brussels, и Европейское женское лобби, проект «Мобилизация молодых женщин за равенство в Европе».

*Проект по созданию буклета – «Что такое все-таки паритетная демократия?» (Португалия)*

Источник: Aliança para a democracia paritária.

Проект по созданию книги *Femina Borealis/Kvinneuniversitetet Nord : «Женщины Севера» (Норвегия)*

Источник: Kvinneuniversitetet Nord, N-8286 Nordfold and <http://www.kun.nl.no>. См. также Sylvia Inez Liljegren, ed. «Women in a northern landscape» Steigen: Forlaget Nora 1999.

*Кампания по повышению сознания СМИ: «Сторонники в местных органах власти» (Португалия)*

Источник: Изабель Романьо (Isabel Romão), эксперт Совета Европы и публикация Regimprensa «Protagonists in local power: when the cause of women is the main issue»

*СМИ, политика и паритет (Швейцария)*

Источник: Федеральная комиссия по делам женщин.

*Общество Фосетт «Где женщины?» (Великобритания)*

Источник: The Fawcett Society, [www.fawcettsociety.org.uk](http://www.fawcettsociety.org.uk).

*Инициативы СМИ: «Выходи и будь активной», «Больше женщин в парламент» и «Равенство» (Союзная Республика Югославия)*

Источник: Группа содействия политическим правам женщин, Региональная женская инициатива, Novi Sad

*Женская информационная сеть – продвижение женщин в политику (Российская Федерация)*

Источник: Женская информационная сеть, <http://www.womnet.ru>

*Конференции «Женщины и демократия» (Литва и Исландия)*

См. интернетовский сайт: <http://www.womenanddemocracy.lt>

*Движение за полный паритет – паритет завтрашнего дня (Франция)*

Источник: Mariette Sineau, «Profession: femme politique: Sexe et pouvoir sous la Cinquième République», Paris, Presses de Sciences Po, 2001, и Danielle Haase-Dubosc, «Sexual difference and politics in France today», Feminist Studies 25:1 Spring 1999 183-210.

*Ковчег Евы – Женский межкультурный форум: вовлечение новых европейцев в процесс принятия решений (Дания)*

См.: <http://www.evasark.dk>

*Схема премии лучшей компании (Швеция/Евромаркет) и Европейские премии компании Эрикссон за предоставление равных возможностей (Телеком/Эрикссон)*

Источник: Eurotouch, 6 rue de Monastère, B-1000 Brussels. См. [www.ericsson.com/careers/eeee/](http://www.ericsson.com/careers/eeee/).

## Библиография

Alvesson, Mats, and Billing, Yvonne Due. 1997. *Understanding gender and organisations*. London : Sage.

Bacchi, Carol Lee. 1999. *Women, policy and politics: the construction of policy problems*. London : Sage.

Bardach, Eugene. 2000. *A practical guide to policy analysis*. London : Chatham House

Benokraitis, A. 1997. «Sex discrimination in the 21st century». *Subtle sexism. Current practice and prospects for change*. London : Sage, 5-32.

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

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

Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn, and Linda Dickens. 1999. *Equal opportunities and collective bargaining in the EU: strengthening and mainstreaming equal opportunities through collective bargaining*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

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

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

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

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

Celis, Karen, Petra Meier and Alison Woodward. 1999. «Meetinstrument Vrouwen & Besluitvorming» in Katrien Bruggeman and M. Van Haegendoren, eds. *Werkingsverslag Ontwikkeling van gelijkheidsindicatoren*, December 1998-30 May 1999, Brussels : Nederlandstalige Vrouwenraad.

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

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 (DG V).

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. 1997. «Gender in an international space: trade-union women as European social actors». *Women Studies International Forum*, 20:459-470.

Colebatch, Hal and Peter Larmour. 1993. *Market, bureaucracy and community : a student's guide to organisation*. London : Pluto Press.

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

Council of Europe. 1996. *Group of Specialists on Equality and Democracy*. Strasbourg : Council of Europe Publishing.

Council of Europe. 1998. *Gender mainstreaming*. Strasbourg : Council of Europe Publishing.

Council of Europe. 1998. «Replies to the questionnaire on positive actions sent to the members of the Steering Committee for Equality between Women and Men» (CDEG). Strasbourg : Council of Europe.

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» (ref.: EG-S-PA (2000) 7). Strasbourg : Council of Europe (Directorate General of Human Rights, Division Equality between Women and Men).

Council of Europe. 2000b. «National machinery, action plans and gender mainstreaming in the Council of Europe member states since the Beijing conference» (ref.: EG (99) 12). Strasbourg : Council of Europe (Directorate General of Human Rights, Division Equality between Women and Men).

Council of Europe. 2000c. «Council of Europe activities since 1995 in the field of equality between women and men related to the strategic objectives in the Beijing and Vienna platforms for action» (ref.: EG (99) 10 rev.). Strasbourg : Council of Europe (Directorate General of Human Rights, Division Equality between Women and Men).

Council of Europe. May 1999. Parliamentary Assembly report on equal representation in political life (Doc. 8423).

Council of European Municipalities and Regions. 1998. *Men and women in European municipalities*, June.

Downs, Anthony. 1972. «Up and down with ecology: the issue attention cycle» *Public Interest* 28.1: 38-50.

Engender 2000. *Gender audit 2000: putting Scottish women in the picture*. Edinburgh: Engender and Governance of Scotland Forum.

European Commission Employment and Social Affairs. 1999. *Interim report on the implementation of the medium-term community action programme on equal opportunities for men and women (1996-2000)*, Brussels: European Commission (DG V/D.5).

European Commission and European database: Women in Decision-Making. 1994. *Panorama: strategies to promote women's participation in political decision-making*. Brussels: European Commission, European Network Women in Decision-Making.

European Commission and European Network Women in Decision-Making». 1995. *Strategies for a gender balance in political decision-making*. Report European seminar, Dublin.

European Commission. 1997. *Gender, power and change in health institutions of the European Union*. Vol. CE-07-97-507-EN-C. Brussels: European Commission (DG-V).

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

European Commission. 1999a. «Eurobarometer 25th anniversary report.» Brussels: European Commission (DG -X).

European Commission. 1999b. *Women in decision-making in finance*. Vol. CE-V/2-99-006-EN-C. Brussels: European Commission (DG-V) (available electronically).

European Commission. 2000. *Gender equality in the European Union: examples of good practices*. Brussels: European Commission (Directorate-General for Employment and Social Affairs D.5.).

European Expert Network of Women in Decision-Making. 1994. «Participation of women in four political groups in the European Parliament». Brussels: European Commission Equal Opportunities Unit.

European Summit Declaration of Athens 1992.

Ferree, Myra Marx, and Patricia Y. Martin. 1995. *Feminist organisations: harvest of the new woman's movement*. Philadelphia: Temple University Press.

Ferree, Myra, and Patricia Y. Martin. 1995. «Doing the work of the movement : feminist organizations». *Feminist organizations: harvest of the new women's movement*. Eds. Myra Ferre and Patricia Y. Martin. Vol. 1. Philadelphia: Temple University Press, 3-27.

Freeman, Jo. 1983. «On the origins of social movements». *Social movements of the sixties and seventies*. Ed. Freeman JO. Vol. 1. New York: Longman, 8-33.

Freeman, Jo. 1983. «A model for analyzing the strategic options of social movement organizations». *Social movements of the sixties and seventies*. Ed. Jo Freeman. Vol. 1. New York: Longman, 193-211.

Garcia, Ada et al. European Trade Union Confederation. 1999. *The «second sex» of European trade unionism*. Brussels: European Trade Union Confederation.

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

Gherardi, Sylvia. 1995. *Gender symbolism and organisational culture*. London: Sage.

Gladwell, Malcolm. 2000. *The tipping point: how little things can make a big difference*. London: Little Brown and Company.

Haase-Dubosc, Danielle. 1999. «Sexual difference and politics in France Today», *Feminist Studies*. 25.1: 183-210.

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

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

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

Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA). 1998. *Women in parliament: beyond numbers*. Stockholm: Institute for Democracy and Electoral Assistance.

Inter-Parliamentary Union. 1997. *Men and women in politics. Democracy still in the making: a world comparative study*; Series «Reports and Documents». Geneva: Inter-Parliamentary Union.

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

- 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 4th World Conference on Women*. Geneva: Inter-Parliamentary Union: No. 35.
- Kaplan, Cora., ed. 1992. *Contemporary western European feminism*. London: Allen & Unwin.
- Karam, Azza, ed. 1998. *Women in parliament: beyond numbers*. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.
- Kirner, Joan, and Moira Raynor. 1999. *The women's power handbook: get it, keep it, use it*. New York: Viking.
- Leijenaar, Monique. 1997. *How to create a gender balance in political decision-making. a guide to implementing policies for increasing the participation of women in political decision-making*. Brussels: European Commission (DG-V).
- Lovenduski, Joni and Susan Stephenson. 1999. *Women in decision-making: report on existing research in the European Union*. Brussels: European Commission (Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs V/D.5).
- Macdonald, Mandy, ed. 1994. *Gender planning in development agencies: meeting the challenge*. Oxford: OXFAM.
- Mackay, Fiona, and Kate Bilton. 2000. *Learning from experience: lessons in mainstreaming equal opportunities, governance of Scotland forum*. Edinburgh: University of Edinburgh.
- Mazur, Amy, and Dorothy McBride Stetson, eds. 1995. *Comparative state feminism*. London: Sage.
- McNair, Brian. 1999. *An introduction to political communication*. London: Routledge.
- Moghadam, Valentine. 2000. «Transnational feminist networks: collective action in an era of globalisation». *International Sociology*, 15:57-86.
- Morgan, Nicole. 1988. *The equality game: women in the federal public service (1908-1987)*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.
- Negrin, R. 1997. *The communication of politics*. London: Sage.
- Nelen, Sara, and Annie Hondeghem, eds. 2000. *Equality oriented personnel policy in the public sector*. Amsterdam: International Institute of Administrative Sciences, IOS Press.
- Norris, P. 2000. *A virtuous circle: political communication in post-industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Norris, P., ed. *Women, media and politics*. New York: Oxford University Press, 1997.

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

Plantega, Janneke, Jill Rubery and Gwennaële Bruning, eds. 1997. *State of the art review on women and the labour market*. Utrecht: European Commission Employment and Social Affairs and Institute of Economics, University of Utrecht.

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 Co-operation and Development, Development Assistance Committee, Expert Group Gender in Development.

Scott, J. W., C. Kaplan, et al., eds. 1997. *Transitions, environments, translations: feminisms in international politics*. New York, Routledge.

Shvedova, Nadezdha. 1998. «Obstacles to women's participation in parliament». *Women in parliament: beyond numbers*, Azza Karam, ed. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance, 19-42.

Silliman, J. 1999. «Expanding civil society: shrinking political spaces – the role of women's non-governmental organisations». *Social Politics* 6 (1):23-53.

Sineau, Mariette. 2001. *Profession: femme politique: sexe et pouvoir sous la V<sup>e</sup> République*, Paris, Presses de Sciences Po.

Spears, George, Kasia Seydegart, and Margaret Gallagher. «Who makes the news? The «Global media monitoring project 2000». World Association for Christian Communication, London. Available: [http://www.wacc.org.uk/publications/other\\_pubs/new/gmmp/gmmp2000.html](http://www.wacc.org.uk/publications/other_pubs/new/gmmp/gmmp2000.html).

Squires, Judith. 1999. *Gender in political theory*. Oxford: Blackwell Publisher.

Stark, Agneta. 1997. «Stödstrumpor» in Ann Oakley and Juliet Mitchell, eds. *Who's afraid of feminism*, London: Penguin.

Staudt, Kathleen 1990. «Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective.» in Kathleen Staudt, ed. *Women, international development and politics: the bureaucratic mire*. Philadelphia: Temple University Press.

Stetson, Dorothy, and Amy Mazur. 2000. «Women's movements and the state: job-training policy in France and the US.» *Political Research Quarterly*, 53: 597-623.

Stivers, Camilla. 1993. *Gender images in public administration legitimacy and the administrative state*. Newbury Park: Sage.

Trelfall, Monica, ed. 1996. *Mapping the women's movement: feminist politics and social transformation in the north*. London: Verso.

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

United Nations Development Programme. 2000. *Women's political participation and good governance: 21st century challenges*. New York: United Nations Development Programme.

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

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

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

Witz, Ann, and Michael Savage, ed. 1992. «The gender of organisations». *Gender and bureaucracy*. Oxford: Basil Blackwell.

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

## **Другие публикации Совета Европы о равноправии женщин и мужчин**

*Gender mainstreaming (1998)*

ISBN 92-871-9799-4

*Promoting equality: a common issue for men and women (1998)*

ISBN 92-871-3662-9

*Guaranteeing freedom of choice in matters of reproduction, sexuality and lifestyles in Europe: trends and developments (1999)*

ISBN 92-871-3995-4

*Для заказов:*

Council of Europe Publishing

Электронная почта: [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int)

Интернетовский сайт: <http://book.coe.int>