



**JAK SKUTECZNIE PROMOWAĆ  
UCZESTNICTWO KOBIET  
W PARTIACH POLITYCZNYCH  
PORADNIK**



**JAK SKUTECZNIE PROMOWAĆ  
UCZESTNICTWO KOBIET  
W PARTIACH POLITYCZNYCH  
PORADNIK**

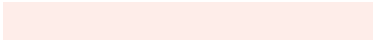



Tłumaczenie z języka angielskiego wykonane na zlecenie  
Biura Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE (ODIHR)  
ul. Miodowa 10  
00-251 Warszawa  
Polska  
[www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr)

Opinie wyrażone w danej publikacji nie powinny być przyjmowane jako oficjalne stanowisko Biura OBWE/ODIHR.

Wszystkie prawa zastrzeżone. Treść niniejszej publikacji może być swobodnie wykorzystywana i kopiowana w celach edukacyjnych, a także innych celach niekomercyjnych, pod warunkiem podania OBWE/ODIHR jako źródła informacji.

Szata graficzna Homework

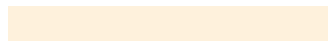
Zdjęcie na okładce: AP/Jae C. Hong

	
<b>Przedmowa</b>	<b>7</b>
	
<b>Podziękowania</b>	<b>9</b>
	
<b>1. Wstęp</b>	<b>11</b>
1.1. <b>Odsetek kobiet na stanowiskach przywódczych w partiach politycznych oraz na stanowiskach pochodzących z wyboru w regionie OBWE</b>	<b>12</b>
1.2. <b>Partie polityczne jako „selekcjonerzy” demokracji</b>	<b>15</b>
1.3. <b>Zastosowanie poradnika</b>	<b>17</b>
1.4. <b>Projekt „kobiety w partiach politycznych” oraz metodologia poradnika</b>	<b>19</b>
1.5. <b>Grupy docelowe oraz struktura poradnika</b>	<b>21</b>
	
<b>2. Dlaczego należy promować równość płci oraz wspierać udział kobiet na stanowiskach politycznych?</b>	<b>27</b>
<b>Wstęp do rozdziału 2</b>	<b>28</b>
2.1. <b>Tradycyjne argumenty na rzecz promowania politycznej partycypacji kobiet</b>	<b>29</b>
2.2. <b>Korzyści dla liderów politycznych</b>	<b>32</b>
2.2.1. <b>Poprawa wizerunku publicznego oraz reputacji partii</b>	<b>33</b>
2.2.2. <b>Wzmocnienie programu partyjnego i agendy politycznej</b>	<b>34</b>
2.2.3. <b>Wzmocnienie strategii kampanii wyborczych</b>	<b>36</b>
2.2.4. <b>Przeciwdziałanie spadkowi członkostwa w partiach</b>	<b>39</b>

<b>2.3. Korzyści dla kobiet w partiach politycznych</b>	<b>40</b>
2.3.1. Zwiększenie puli kobiet pragnących ubiegać się o stanowiska publiczne	41
<b>2.4. Korzyści dla społeczeństwa</b>	<b>42</b>
2.4.1. Zwiększenie zaufania publicznego do systemu politycznego	43
2.4.2. Kształtowanie agendy politycznej	43
2.4.3. Wspieranie rozwoju społeczno-ekonomicznego	44
2.4.4. Promowanie szerszego rozumienia kwestii równości płci w społeczeństwie	45
<b>Wnioski do rozdziału 2</b>	<b>46</b>
	
<b>3. Partie polityczne i liderzy partii politycznych</b>	<b>49</b>
<b>Wstęp do rozdziału 3</b>	<b>50</b>
<b>3.1. Jakie strategie są skuteczne?</b>	<b>53</b>
3.1.1. Instytucjonalizacja równości płci w strukturach partyjnych, procesach i praktyce	54
3.1.2. Wdrażanie dobrowolnych narzędzi promowania awansu politycznego kobiet	65
3.1.3. Zapewnienie równego dostępu do środków finansowych oraz funduszy przeznaczonych na kampanię wyborczą	81
3.1.4. Równość płci jako strategia wyborcza partii	84
3.1.5. Promowanie rządów uwzględniających specyficzne potrzeby wynikające z różnic płci na poziomie ogólnopaństwowym	87
<b>Wnioski do rozdziału 3</b>	<b>93</b>
	
<b>4. Kobiety w partiach politycznych</b>	<b>95</b>
<b>Wstęp do rozdziału 4</b>	<b>96</b>
<b>4.1. Jakie strategie są skuteczne?</b>	<b>99</b>
4.1.1. Budowanie udanej kariery i promowanie kobiet w rozwijaniu kariery politycznej	99
4.1.2. Współpraca z innymi kobietami oraz działanie na rzecz rozwiązywania wspólnych problemów	131
4.1.3. Instytucjonalizacja równości płci w strategii, procedurach i praktyce partii politycznych	138
<b>Wnioski do rozdziału 4</b>	<b>146</b>
	
<b>5. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego i inne podmioty</b>	<b>149</b>
<b>Wstęp do rozdziału 5</b>	<b>150</b>
<b>5.1. Jakie strategie są skuteczne?</b>	<b>151</b>
5.1.1. Zachęcanie kobiet do udziału w polityce i w realizowaniu kariery politycznej	153
5.1.2. Praca z partiami politycznymi	164

5.1.3. Kształtowanie sprzyjających postaw społecznych	172
5.1.4. Praca z mediami	174
5.1.5. Współpraca ze środowiskami akademickimi	178
5.1.6. Współpraca z organami wykonawczymi i ustawodawczymi	183
5.1.7. Wykorzystanie najnowszych technologii	185

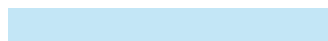
<b>Wnioski do rozdziału 5</b>	<b>187</b>
-------------------------------	------------



<b>Wnioski</b>	<b>189</b>
----------------	------------



<b>Załączniki</b>	<b>195</b>
-------------------	------------



<b>Bibliografia</b>	<b>219</b>
---------------------	------------



# Przedmowa

Równość płci, w tym równy udział kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach życia politycznego i publicznego, jest podstawową zasadą podzielaną przez wszystkie kraje należące do OBWE. W grudniu 2009 r. w Atenach Rada Ministerialna OBWE przyjęła Decyzję o uczestnictwie kobiet w życiu politycznym i publicznym, wzywając wszystkie kraje uczestniczące OBWE do „zachęcania wszystkich podmiotów politycznych do promowania równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w partiach politycznych, w celu osiągnięcia bardziej zrównoważonej reprezentacji obu płci na stanowiskach pochodzących z wyboru na wszystkich szczeblach podejmowania decyzji”. Decyzja ta nadała nowy bieg realizacji celów przyjętych przez kraje uczestniczące OBWE pięć lat wcześniej i zawartych w Planie Działań na rzecz Promowania Równości Płci z roku 2004. Ten Plan działań upoważnia Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE (ODIHR) do „wspierania państw OBWE w opracowaniu efektywnych narzędzi mających na celu równouprawnienie kobiet w procesach demokratycznych oraz promowaniu najlepszych praktyk w sferze ich implementacji”.

Obecnie wskaźnik udziału kobiet w parlamentach krajów OBWE wynosi prawie 25 procent. Warto odnotować tu wzrost w porównaniu do 2000 r., kiedy wskaźnik ten wynosił zaledwie 15 procent. Ten ogólny wzrost na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat głównie zawdzięczamy znaczącym zmianom w kilku krajach uczestniczących, podczas gdy ogólny postęp na całym obszarze OBWE jest bardzo nierówny.

Skala reprezentacji kobiet na stanowiskach pochodzących z wyboru zależy od szeregu czynników, w tym od ogólnego postępu w dziedzinie równości praw i szans kobiet i mężczyzn, zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej, od systemu politycznego i wyborczego, a także od poziomu zinstytucjonalizowania oraz przejrzystości procesu decyzyjnego w partiach politycznych. Niemniej, w tej szerokiej gamie czynników partie polityczne odgrywają bardzo istotną rolę *selekcjonerów* (ang. „gatekeepers”) – to właśnie od ich zachowania zależy wskaźnik uczestnictwa kobiet w polityce. Takie bariery i ograniczenia jak bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja kobiet w procedurach i praktykach partyjnych, brak uwrażliwienia na kwestie związane z płcią w procesie selekcji kandydatów i kontaktach zewnętrznych, nierówny podział zasobów partyjnych pomiędzy kandydatów i kandydatki należą do najbardziej złożonych wyzwań, związanych z działalnością w partiach politycznych, na które napotykają kobiety, a w szczególności – kandydatki prowadzące kampanie wyborcze.

**Poradnik opracowany przez ODIHR pt. „Jak skutecznie promować uczestnictwo kobiet w partiach politycznych”** ma za zadanie zachęcić liderów i liderki partii politycznych do włączania kwestii równości płci do wewnętrznego procesu podejmowania decyzji w partiach na zasadzie integralności. Ma on również na celu rozwijanie umiejętności kobiet niezbędnych do budowania własnych karier politycznych. Jednym z najważniejszych założeń niniejszego poradnika jest przekonanie, że wewnętrzna reforma partii politycznych jest kluczowa dla awansu kobiet. Brak demokracji i przejrzystości wewnątrz partii, brak uwrażliwienia na kwestie związane z płcią w procesie selekcji kandydatów oraz kontaktach zewnętrznych, brak decentralizacji



procesu decyzyjnego – te wszystkie czynniki ograniczają szanse kobiet na zostanie liderkami partii, czy też kandydatkami na stanowiska pochodzące z wyboru. W odpowiedzi na te wyzwania, poradnik proponuje przegląd *praktyk*, które partie polityczne mogą wdrażać *dobrowolnie* w celu promowania równych szans w swoich strukturach oraz konstruktywnego zaangażowania w życie polityczne kobiet i mężczyzn w krajach uczestniczących OBWE.

Niniejsza publikacja niemal w całości została opracowana w trakcie kadencji mojego poprzednika w funkcji dyrektora ODIHR, Ambasadora Janeza Lenarčiča. Ponieważ to mi przypadł zaszczyt jej zaprezentowania, pragnę w tym miejscu podziękować Ambasadorowi za jego wiodącą rolę w powstaniu tej publikacji.

Jestem przekonany, że niniejsza publikacja, pomyślana zarówno jako poradnik, jak i zestaw materiałów szkoleniowych, zmotywuje liderów partii do zreformowania procedur i praktyk partyjnych tak, aby promowały równy udział kobiet i mężczyzn w procesie demokratycznych rządów, co z kolei przełoży się również na bardziej ogólne korzyści dla państw uczestniczących OBWE.

Michael Georg Link  
Dyrektor  
Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE

# Podziękowania

Niniejszy poradnik został opracowany przez Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE (ODIHR) w oparciu o wyniki badań oraz wersje robocze tekstów przygotowanych przez profesorkę Pippę Norris z Uniwersytetu Harvarda oraz profesorkę Monę Lenę Krook z Uniwersytetu Rutgersa, ekspertki w dziedzinie promowania równości płci na stanowiskach politycznych.

Powstanie tej publikacji nie byłoby możliwe bez informacji dostarczonych przez ekspertów i ekspertki ds. równości płci partii politycznych oraz organizacji pozarządowych, przedstawicielki i przedstawicieli partii politycznych i parlamentów z krajów uczestniczących OBWE. W szczególności ODIHR pragnie podziękować członkiniom i członkom grup eksperckich, powstałych w ramach projektu ODIHR „Kobiety w partiach politycznych”, rezultatem którego jest niniejszy poradnik. Ekspertki i eksperci zidentyfikowali największe wyzwania, przed jakimi stają kobiety w swoich karierach politycznych, zaproponowali cenne przykłady dobrych praktyk w promowaniu uczestnictwa kobiet w partiach politycznych oraz opracowywali kolejne wersje poradnika. Efekty ich prac stanowią podstawę niniejszej publikacji.

Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka chciałoby szczególnie podziękować takim osobom, jak Michelle Bekkering, Lolita Cigane, Ivan Doherty, Lenita Freidenvall, Maria Rauch Kallat, Sonja Lokar, Joni Lovenduski, Petra Meier, Karolina Ó Beacháin Stefanczak, Susan Scarrow, Melanie Sully, Erika Veberyte oraz Kristina Wilfore za ich cenny wkład w przygotowanie tej publikacji. Ponadto Biuro ma dług wdzięczności wobec swoich partnerów w pięciu krajach, w których przeprowadzono projekty pilotażowe, a przede wszystkim wobec takich osób jak Jeta Katro z Millenijnej Sieci Kobiet (the Millennium Women’s Network, Albania), Elena Rusetskaia z Centrum Informacji Kobiet (the Women’s Information Centre, Gruzja), Yevgenya Kozyreva z Ligi Feministek (the Feminist League, Kazachstan), Zulfia Kochorbaeva z Agencji Technologii Społecznych (the Social Technologies Agency, Kirgistan) oraz Daniela Terzi-Barbarosie i Alexei Buzu z Centrum Partnerstwa dla Rozwoju (the Partnership Centre for Development, Mołdawia).

Biuro również pragnie podziękować przedstawicielkom i przedstawicielom instytucji OBWE oraz misji terenowych za przekazanie swoich opinii i komentarzy do poradnika oraz zapewnienie wsparcia przy organizacji szkoleń i seminariów przy okrągłym stole, w ramach których odbywał się pilotaż poszczególnych rozdziałów, w tym: Biura OBWE w Albanii, Centrum OBWE w Astanie, Centrum OBWE w Biszkeku, Misji OBWE w Mołdawii. Ponadto również Biuro OBWE w Tadżykistanie zaproponowało cenne uwagi do treści i struktury poradnika, z kolei seminaria przy okrągłym stole odbyły się przy wsparciu ze strony Międzynarodowej Fundacji Systemów Wyborczych (IFES), Międzynarodowego Instytutu Republikańskiego (IRI), Narodowego Instytut Demokratycznego (NDI), Holenderskiego Instytutu Demokracji Wielopartyjnej (NIMD), podmiotu Narodów Zjednoczonych ONZ Kobiety oraz Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). Szczególne podziękowania należą się również June Zeitlin, Specjalnej Przedstawicielce Urzędującego Przewodniczącego OBWE ds. Równości Płci, oraz Miroslavie Beham, Starszej Doradczynie ds. Równości Płci w Sekcji ds. Równości Płci w Sekretariacie OBWE, za ich wsparcie dla niniejszej publikacji.



# Wstęp

## ROZDZIAŁ PIERWSZY: SPIS TREŚCI

<b>1.</b>	<b>WSTĘP DO PORADNIKA</b>	<b>11</b>
<b>1.1.</b>	<b>Udział kobiet na stanowiskach przywódczych w partiach politycznych oraz na urządach pochodzących z wyboru w regionie OBWE</b>	<b>12</b>
<b>1.2.</b>	<b>Partie polityczne jako „selekcjonerzy”</b>	<b>15</b>
<b>1.3.</b>	<b>Zastosowanie poradnika</b>	<b>17</b>
<b>1.4.</b>	<b>Projekt „Kobiety w partiach politycznych” oraz metodologia poradnika</b>	<b>19</b>
<b>1.5.</b>	<b>Grupy docelowe oraz struktura poradnika</b>	<b>21</b>

Na początku dwudziestego pierwszego wieku prawdziwa równość płci w polityce jest nadal niezmiernie trudnym celem do osiągnięcia. W dzisiejszych czasach kobiety biorą udział w wyborach, oddając swój głos równie często, a może nawet częściej, niż mężczyźni.<sup>1</sup> Niemniej kobiety nadal znacznie rzadziej należą do partii politycznych lub angażują się w politykę; rzadziej kandydują na urzędy władzy ustawodawczej, sprawują władzę na stanowiskach pochodzących z wyboru, w tym w organach samorządowych, zgromadzeniach regionalnych, parlamentach narodowych lub Parlamencie Europejskim, są przedstawicielkami organów sądowych czy służby cywilnej wyższego szczebla, czy też sprawują władzę na najwyższym szczeblu ministerialnym lub jako głowy państw i szefowe rządów.

Ta sytuacja wciąż ma miejsce, mimo że równouprawnienie kobiet, w tym równość praw obywatelskich i wyborczych, jest zagwarantowane w konstytucjach wszystkich współczesnych demokracji.<sup>2</sup> Ta rozbieżność pomiędzy teorią a praktyką stawia zasadnicze pytania co do sprawiedliwości społecznej – kobiety stanowią nieco ponad połowę elektoratu, lecz jedynie nieznaczny odsetek wśród sprawujących władzę. Ma ona również negatywny wpływ na przyszłe pokolenia, ponieważ trwające nierówności szans określają przyszłe szanse społecznego i ekonomicznego rozwoju w dłuższej perspektywie czasu.

### **1.1. Odsetek kobiet na stanowiskach przywódczych w partiach politycznych oraz na stanowiskach pochodzących z wyboru w regionie OBWE**

Reprezentacja kobiet na stanowiskach pochodzących z wyboru powoli zwiększa się w regionie państw OBWE. W roku 1996 zaledwie 13,8 procent<sup>3</sup> miejsc w jednoizbowych parlamentach narodowych lub w niższych izbach zgromadzeń narodowych przypadało kobietom, w roku 2000 odsetek ten wynosił zaledwie 16,5.<sup>4</sup> Dzisiaj kobiety stanowią 24,8 procenta wszystkich deputowanych do niższych izb parlamentów narodowych państw OBWE, czyli zaledwie jedna na cztery osoby jest kobietą.<sup>5</sup>

---

1 Ronald Inglehart i Pippa Norris, *Wzbierająca fala: równouprawnienie płci a zmiana kulturowa na świecie*, tłum. Beata Hellmann (Warszawa: PIW, 2009); Hilde Coffé i Catherine Bolzendahl, "Same game, different rules? Gender differences in political participation", *Sex Roles*, Vol. 62, Nr. 5–6, 2010, pp. 318–333.

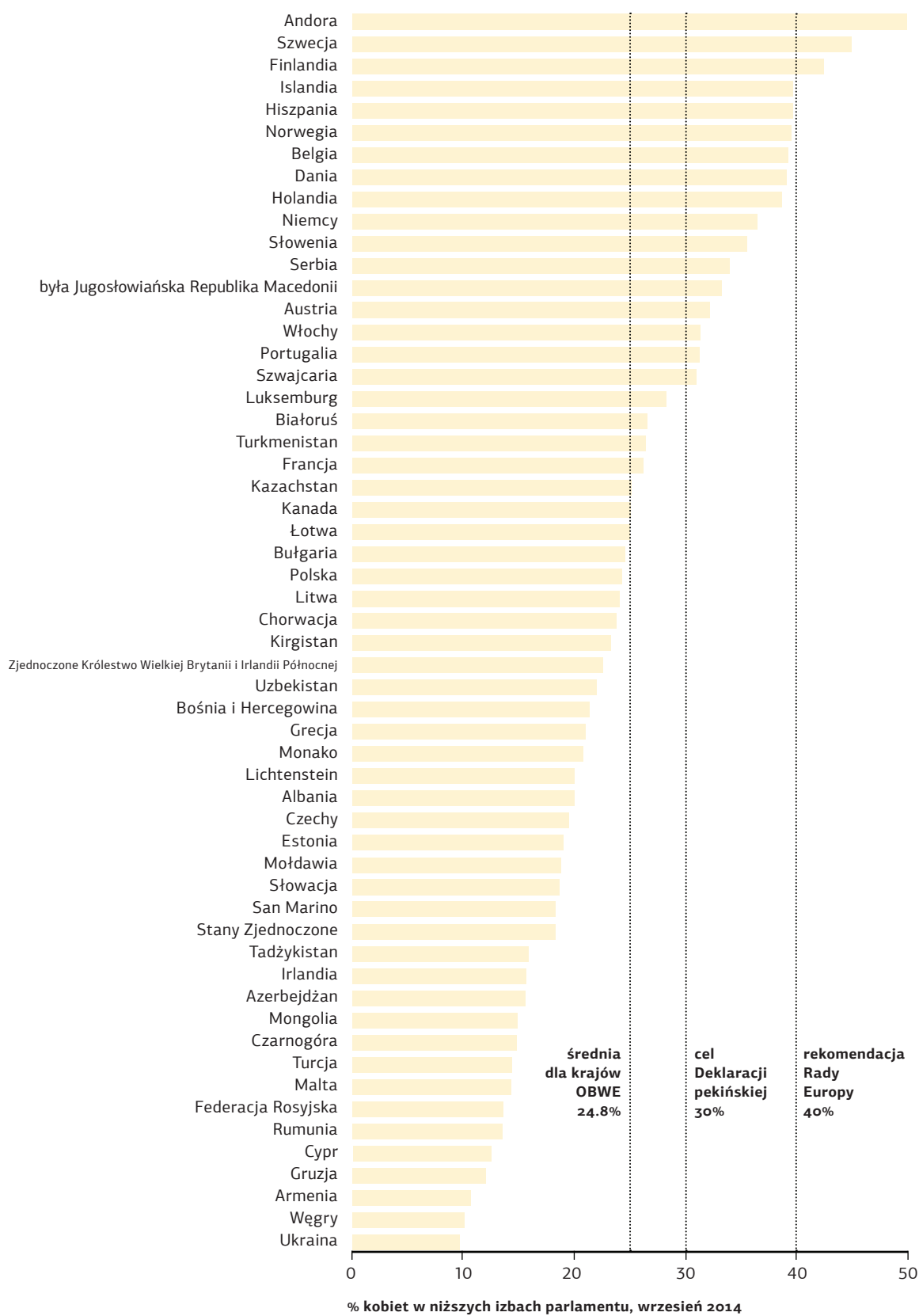
2 Ann Towns, *Women and States: Norms and Hierarchies in International Society* (New York: Cambridge University Press, 2010).

3 "Women in National Parliaments: Situation as of 1 January 1997," Inter-Parliamentary Union, <[www.ipu.org/wmn-e/arc/world010197.htm](http://www.ipu.org/wmn-e/arc/world010197.htm)>.

4 "Women in National Parliaments: Situation as of 15 December 2000," Inter-Parliamentary Union, <<http://www.ipu.org/wmn-e/arc/world151200.htm>>.

5 "Women in National Parliaments: Situation as of 1 May 2014," Inter-Parliamentary Union, <<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>>. Wykres ten nie zawiera informacji dot. Stolicy Apostolskiej.

Rysunek 1.1: Odsetek kobiet w niższej izbie parlamentu, wrzesień 2014



Źródło: Inter-Parliamentary Union, <[www.ipu.org](http://www.ipu.org)>

Ponadto, w ciągu ostatnich dwudziestu lat kobiety sprawowały władzę jako głowy państw lub szefowe rządów w szeregu państw OBWE. Kobiety pełniły funkcje premierek w Chorwacji, Danii, Finlandii, Kanadzie, Niemczech, Polsce, Słowacji, Ukrainie oraz Zjednoczonym Królestwie, oraz były lub są przewodniczącymi parlamentu w wielu innych krajach (patrz: Tabela 1.2). Natomiast powołanie kobiet na wszystkie trzy stanowiska: przewodniczącą, wiceprzewodniczącą oraz drugą wiceprzewodniczącą parlamentu fińskiego w 1996 r. zostało uznane za wydarzenie historyczne.<sup>6</sup>

**Tabela 1.2: Kobiety – przewodniczące parlamentów narodowych w regionie OBWE**

Kraj	Izba parlamentu	Imię i nazwisko
Albania	Parlament Albanii	Jozefina Topalli
Austria	Nationalrat	Barbara Prammer
Belgia	Senate	Sabine de Bethune
Czechy	Poslanecká Sněmovna	Miroslava Němcová
Estonia	Riigikogu	Ene Ergma
Włochy	Camera dei Deputati/Izba Deputowanych	Laura Boldini
Łotwa	Saeima	Solvita Āboltiņa
Niderlandy	TweedeKamer der Staten Generaal	Gerdi Verbeet
Polska	Sejm	Ewa Kopacz
Portugalia	Assembleia da República	Maria da Assunção Esteves
Federacja Rosyjska	Soviet Federatsii	Valentina Matviyenko
San Marino	Consiglio Grande e Generale	Denise Bronzetti
Szwajcaria	Federal Assembly	Maya Graf
Turkmenistan	Mejlis	Akja Nurberdiyewa
Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej	House of Lords	Baroness Frances D'Souza
Uzbekistan	Izba Ustawodawcza	Diloram G. Tashmukhamedova

Źródło: „Women Speakers of national parliaments. 1 September 2013”, <<http://www.ipu.org/wmn-e/speakers.htm>>.

Funkcje prezydentki kobiety pełniły w Finlandii, Islandii, Kirgistanie, Łotwie i Litwie.<sup>7</sup> Co więcej, w Irlandii na stanowisko prezydentki powołano kolejno dwie kobiety w ciągu ostatnich dwudziestu lat: Mary Robinson, która sprawowała urząd w latach 1990–1997, a następnie Mary McAleese, która była prezydentką Irlandii od 1997 do listopada 2011 r. Z kolei Finlandia po raz kolejny znalazła się w nagłówkach gazet w 2003 r., kiedy kobiety objęły zarówno stanowisko prezydenta, jak i premiera.<sup>8</sup> Kirgistan został pierwszym krajem Wspólnoty Niepodległych Państw (WNP), na czele którego stanęła kobieta, kiedy Roza Otunbayeva została prezydentką w 2010 r.<sup>9</sup>

6 “Women members of Finland’s parliament,” Parlament Finlandii, <[www.eduskunta.fi/efakta/opas/tiedotus/naisede.htm](http://www.eduskunta.fi/efakta/opas/tiedotus/naisede.htm)>.

7 Ponadto, w 2012r. kobieta została wybrana na stanowisko prezydenta w Kosowie. Wszystkie odwołania do Kosowa odnoszą się do Kosowa na mocy Rezolucji Rady Bezpieczeństwa Narodów Zjednoczonych 1244; wszystkie odwołania do instytucji Kosowa odnoszą się do Tymczasowych Instytucji Samorządu Kosowa.

8 “Finland – Government”, Encyclopedia of the Nations, 2013, <[www.nationsencyclopedia.com/Europe/Finland-GOVERNMENT.html](http://www.nationsencyclopedia.com/Europe/Finland-GOVERNMENT.html)>.

9 “Президент Киргизии – Роза Отунбаева”, <<http://aso3.livejournal.com/29569.html>>; LiveJournal, <<http://aso3.livejournal.com/29569.html>>.

Tabela 1.3: Kobiety jako głowy państwa lub szefowe rządu na obszarze OBWE

Kraj	Stanowisko	Imię i Nazwisko
Dania	Premier	Helle Thorning-Schmidt
Finlandia	Prezydent	Tarja Halonen
Niemcy	Kanclerz	Angela Merkel
Islandia	Premier	Jóhanna Sigurðardóttir
Litwa	Prezydent	Dalia Grybauskaitė
Słowacja	Premier	Iveta Radičová

Źródło: Rulers.org, <<http://www.rulers.org/ruld.html>>

Jednak pomimo tego znaczącego postępu, pomiędzy państwami należącymi do obszaru OBWE występują znaczące różnice. Jedynie 17 krajów osiągnęło pułap 30 procent kobiet na stanowiskach decyzyjnych, wyznaczony w ramach Deklaracji Pekinńskiej z 1995 roku i Platformy Działań.<sup>10</sup> Zaledwie kilka parlamentów narodowych zbliżyło się do osiągnięcia parytetu płci: liczba deputowanych kobiet i mężczyzn jest zbliżona w parlamentach Andory, Finlandii i Szwecji. Jednocześnie, w wielu innych krajach należących do OBWE odsetek kobiet w organach ustawodawczych jest poniżej 15 procent.<sup>11</sup> Ponadto, podczas gdy konkretne przypadki pokazują, że równouprawnienie płci rzeczywiście można osiągnąć, kobiety wciąż bardzo rzadko awansują na stanowiska najwyższego szczebla, takie jak przewodniczące parlamentów, głowy państw i szefowe rządów oraz ministrowie. Liczby wskazują na to, iż w kwestii równości płci w polityce wciąż pozostaje wiele do zrobienia. Na pełne polityczne równouprawnienie kobiet czekamy stanowczo za długo.

## 1.2. Partie polityczne jako „selekcjonerzy” demokracji

Poziom reprezentacji kobiet w organach ustawodawczych i wykonawczych na szczeblu narodowym w dowolnym kraju zależy od szerokiego wachlarza czynników. Należą do nich m.in. ogólny postęp w sferze równości praw i szans dla kobiet i mężczyzn w sferze publicznej i prywatnej, rodzaj systemu politycznego i wyborczego oraz poziom instytucjonalizacji i przejrzystości procesu decyzyjnego. Ze względu na te czynniki, partie polityczne coraz częściej określane są jako „selekcjonerzy” demokracji – a w szczególności, selekcjonerzy kontrolujący uczestnictwo kobiet w polityce.

Partie polityczne odgrywają rolę selekcjonerów ze względu na ich wyjątkową fundamentalną funkcję w procesie demokratycznym. Partie reprezentują poglądy i punkty widzenia obywateli i obywaterek oraz przekazują je na odpowiednie publiczne fora. Odgrywają rolę pasa transmisyjnego, na którym kobiety i mężczyźni wyłaniają się jako wybrani przedstawiciele lub decydenci polityczni.

Partie polityczne jako zrzeszenia powinny się cieszyć pełnią praw do wolności zrzeszania się, zgromadzeń i wypowiedzi w oparciu o zobowiązania OBWE, które chronią prawa jednostek do

10 “The United Nations Fourth World Conference on Women. Beijing, China, – September 1995. Action for Equality, Development and Peace. Platform for Action”, United Nations (UN), <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>>.

11 “Women in National Parliaments: Situation as of 1 May 2014,” Inter-Parliamentary Union, <<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>>



swobodnego zakładania i udziału w zrzeszeniach.<sup>12</sup> Pomimo to, biorąc pod uwagę wyjątkową pozycję partii politycznych na arenie wyborczej i politycznej, wzrasta poparcie wśród ekspertów w dziedzinie partii politycznych, ciał nadzorujących, a nawet wśród członków partii, dla większej regulacji funkcjonowania partii „w zakresie niezbędnym do zapewnienia efektywnych, reprezentatywnych oraz sprawiedliwych rządów demokratycznych”.

Zgodnie z tym zapotrzebowaniem, szereg państw OBWE wdrożyło ustawy regulujące funkcjonowanie partii politycznych oraz określające ich rolę w procesie demokratycznym. Legislacje te mogą określać procesy oraz środki i narzędzia, po które partie sięgają w swoich działaniach. Co ważniejsze, ustawy te określają możliwości kandydowania z ramienia partii politycznych oraz regulują proces głosowania. Ponadto, dokumenty te mogą również określać prawa partii politycznych do dostępu do środków publicznych przeznaczonych na finansowanie kosztów operacyjnych lub kampanii wyborczych; dostępu do nieruchomości; oraz/lub dostępu do czasu antenowego podczas kampanii wyborczych.<sup>13</sup>

Sposób, w jaki partie polityczne funkcjonują oraz w jaki sposób ich funkcje są regulowane, może mieć duży wpływ na szanse i możliwości awansu kobiet w sferze politycznej. Legislacja regulująca partie polityczne może w sposób bezpośredni lub pośredni dyskryminować kobiety. Na przykład, zapisy dotyczące rejestracji kandydatów, jak wysokość depozytu wyborczego, mogą wprowadzać wymogi, którym wiele kobiet nie jest w stanie sprostać z powodu swojego nierównego statusu politycznego i socjoekonomicznego w stosunku do mężczyzn. Ponadto, wymogi wysokiego poziomu formalnego wykształcenia lub minimalnej liczby lat przepracowanych w służbie publicznej mogą w sposób nadmierny ograniczać szanse potencjalnych kandydatek.

Jednocześnie bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w *wewnętrznych* praktykach partyjnych może również ograniczać uczestnictwo kobiet. W szczególności ma to miejsce w przypadku procesu nominowania kandydatów/-tek, dostępu do wewnętrznego procesu podejmowania decyzji, oraz dostępu do finansowania i innych zasobów partyjnych. Regulowanie wewnętrznego funkcjonowania partii politycznych w celu uczynienia partii

**Uwaga 1.4:**  
**Partie polityczne:**  
**„selekcjonerzy” kontrolujący**  
**uczestnictwo kobiet w polityce**

W swojej rezolucji w sprawie uczestnictwa kobiet w polityce, Zgromadzenie Ogólne ONZ zachęca partie wszystkich krajów, aby:

„usuwały wszystkie bariery, które bezpośrednio lub pośrednio ograniczają uczestnictwo kobiet, rozwijały swoje umiejętności analizowania kwestii polityki publicznej z perspektywy płci, oraz prowadziły działania promujące uczestnictwo kobiet na wszystkich szczeblach podejmowania decyzji w ramach tych partii.”

Źródło: Rezolucja Zgromadzenia Generalnego ONZ w sprawie partycypacji politycznej kobiet (Resolution on Women and Political Participation, 66/130, 2012)

**Uwaga 1.5:**  
**Definicja partii politycznej**

Zgodnie z par. 9 Wytocznych OBWE/ODIHR oraz Komisji Weneckiej Rady Europy w sprawie regulacji dotyczących partii politycznych, **partia polityczna** jest to „dobrowolne zrzeszenie osób, jednym z celów którego jest zarządzanie sprawami publicznymi, w tym wyłanianie kandydatów do udziału w wolnych i demokratycznych wyborach”.

Źródło: Wytoczne OBWE/ODIHR oraz Komisja Wenecka Rady Europy w sprawie regulacji dotyczących partii politycznych, 2010, <http://www.osce.org/odihr/77812?download=true>

12 Patrz: dokument opracowany przez OBWE/ODIHR oraz Komisję Wenecką Rady Europy pt. *Guidelines on Political Party Regulation*, 2010, para. 4: “Political parties must be protected as an integral expression of the individual’s right to freely form associations”.

13 Ponieważ dokument ten koncentruje się na kwestii *wewnętrznych regulacji partyjnych*, poradnik nie omawia szczegółowo kwestii instrumentów, które ma do dyspozycji państwo w celu zwiększenia równouprawnienia kobiet oraz awansu politycznego kobiet. Czytelnikom zainteresowanym tym zagadnieniem polecamy opracowanie OBWE/OSCE i Komisji Weneckiej pt. *Guidelines on Political Party Regulation*, opublikowanym w 2010r, i dostępnym pod tym adresem: <[www.osce.org/odihr/77812](http://www.osce.org/odihr/77812)>.

bardziej demokratycznymi i sprawiedliwymi jest ważnym krokiem w tworzeniu bardziej wyrównanych warunków gry dla wszystkich członków partii politycznych, zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

### 1.3. Zastosowanie poradnika

Niniejszy poradnik powstał w oparciu o zasadnicze założenie, że wszystkie kraje należące do OBWE uznają równość kobiet i mężczyzn za podstawę sprawiedliwego i demokratycznego społeczeństwa i zobowiązują się do promowania równych szans do pełnego udziału zarówno kobiet, jak i mężczyzn we wszystkich aspektach życia politycznego i publicznego.<sup>14</sup>

Ze względu na to, że partie polityczne mają wpływ na uczestnictwo kobiet w życiu politycznym na szczeblu lokalnym, regionalnym i narodowym, poradnik ten został opracowany w celu zapewnienia wsparcia przez ODIHR dla krajów OBWE w ich staraniach o wzmocnienie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, w szczególności w sferze partyjnej.<sup>15</sup> Poradnik szczegółowo omawia konkretne strategie, mające na celu wzmocnienie zdolności partii politycznych do opracowania i wdrożenia różnego rodzaju dobrowolnych instrumentów promowania udziału kobiet jako członkiń partii politycznych i kandydatek na stanowiska pochodzących z wyboru. Ma on na celu również zaprezentowanie strategii zwiększenia równości płci w partyjnej polityce, procesach i procedurach.

Partie polityczne podlegają normom prawa określonym przez państwo oraz regułom zawartym w międzynarodowych i narodowych konwencjach praw człowieka. Z kolei nasz poradnik powstał w oparciu o założenie, że do partii politycznych najbardziej przemawia język maksymalizowania wyników wyborczych i zapewnienia władzy politycznej. Inaczej mówiąc, partie polityczne będą bardziej skłonne do wdrażania strategii mających na celu awans polityczny kobiet, jeżeli działania te oznaczają dla partii sukces wyborczy, dostęp do środków publicznych, poprawę wizerunku publicznego lub też bardziej efektywne funkcjonowanie struktur i procedur partyjnych.

Niniejszy poradnik demonstruje w oparciu o wyniki badań, że zwiększenie udziału kobiet w polityce niesie za sobą wymierne korzyści dla partii politycznych. Z jednej strony, kobiety są bardziej liczną grupą wyborców niż mężczyźni, ponieważ kobiety żyją dłużej. W wielu krajach kobiety również częściej niż mężczyźni biorą udział w wyborach – ma to o tyle znaczenie, że według ostatniego raportu Programu Rozwoju Narodów Zjednoczonych (UNDP) oraz Narodowego Instytutu Demokratycznego (NDI) kobiety mogą być „języczkiem u wagi, jeżeli chodzi o zwycięstwo w wyborach partii lub kandydatów”.<sup>16</sup> Partie polityczne nie mogą sobie pozwolić na ignorowanie głosu kobiet wśród wyborców. Coraz więcej partii na całym świecie zdaje sobie z tego

14 OSCE Ministerial Council, Decision No. 14/04, “OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality”, Sofia, 7 grudnia 2004, <<http://www.osce.org/mc/23295>>.

15 Poradnik uzupełnia informacje zaprezentowane w: Pippa Norris and Mona Lena Krook, “Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan”, (Warsaw: OSCE, 2011), <[www.osce.org/odihr/78432](http://www.osce.org/odihr/78432)>; OSCE/ODIHR and the Council of Europe Venice Commission, *Guidelines on Political Party Regulation*, 2010, <[www.osce.org/odihr/77812](http://www.osce.org/odihr/77812)>; oraz inne publikacje OBWE oraz publikacje zlecone przez OBWE.

16 *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, p.25, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>, p. 65.

sprawę, a co za tym idzie, również rozumie, że nominowanie większej liczby kobiet jako kandydatek jest sposobem na przyciąganie głosów kobiet w wyborach.<sup>17</sup>

Z drugiej strony, kobiety, kiedy już zostaną wybrane, mogą wzmocnić partię na wiele ważnych sposobów, nie wspominając nawet o istotnym oddolnym zaangażowaniu kobiet na rzecz partii.<sup>18</sup> Dla przykładu, z badań wynika, że deputowane do parlamentu częściej niż ich koledzy głosują zgodnie z oficjalną linią partii czyli są bardziej lojalne wobec swoich partii (nawet jeżeli czują się do tego zmuszane).<sup>19</sup> Takie zachowania przyczyniają się do wzmocnienia stabilności partii, jednocześnie ułatwiając zarządzanie przez partię procesem ustawodawczym. Kobiety często są bardziej skuteczne niż mężczyźni jeżeli chodzi o prace legislacyjne, częściej biorą udział w sesjach parlamentu, proponują projekty ustaw i częściej spotykają się z wyborcami ze swojego okręgu.<sup>20</sup> Takie zaangażowanie może przyczynić się do wzrostu społecznego zaufania wobec partii. Wyniki badań pokazują, że obecność większej liczby kobiet w organach ustawodawczych jest skorelowana z większym poczuciem legitymizacji rządu zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.<sup>21</sup>

Partie polityczne na całym obszarze OBWE mają istotne powody – zarówno te normatywne, jak i pragmatyczne – do promowania równouprawnienia kobiet i mężczyzn w polityce. W związku z tym, celem tego poradnika jest dotarcie do jak najszerszej grupy potencjalnych odbiorców – liderów i liderki partyjnych, deputowanych do parlamentu, kandydatów/-tek, przedstawicieli/lek społeczeństwa obywatelskiego i zwykłych osób – niezależnie od tego, czy obecnie są przekonani co do potrzeby zwiększenia udziału kobiet w polityce, czy też nie. Naszym celem jest pokazanie znaczenia większego udziału kobiet w polityce, jak również przedstawienie praktycznych strategii, które mogą przyczynić się do upodmiotowienia kobiet w sferze politycznej, opracowanych w oparciu o doświadczenia różnych krajów OBWE.

17 Louise K. Davidson-Schmich, "Implementation of Political Party Gender Quotas: Evidence from the German Lander 1990–2000", *Party Politics*, Vol. 12, No. 2, 2006, pp. 211–232; Miki Caul Kittilson, *Challenging Parties, Changing Parliaments: Women and Elected Office in Contemporary Western Europe* (Columbus: Ohio State University Press, 2006); Joni Lovenduski and Pippa Norris (eds.), *Gender and Party Politics* (London: Sage, 1993); Richard E. Matland and Donley T. Studlar, "The Contagion of Women Candidates in Single-Member District and Proportional Representation Electoral Systems: Canada and Norway", *Journal of Politics*, Vol. 58, No. 3, 1996, pp. 707–733; Petra Meier, "The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas: A Belgian Perspective", *Party Politics*, Vol. 10, No. 5, 2004, pp. 583–600.

18 Jo Freeman, *A Room at a Time: How Women Entered Party Politics* (Lanham: Rowman & Littlefield, 2002); Joni Lovenduski and Pippa Norris (eds.), *Gender and Party Politics*, (London: Sage, 1993).

19 Ayşe Güneş Ayata and Fatma Tütüncü, "Critical Acts without a Critical Mass: The Substantive Representation of Women in the Turkish Parliament", *Parliamentary Affairs*, Vol. 61, No. 3, 2008, pp. 461–475; Philip Cowley and Sarah Childs, "Too Spineless to Rebel? New Labour's Women MPs", *British Journal of Political Science*, Vol. 33, No. 3, 2003, pp. 345–365. Literatura przedmiotu sugeruje, że źródła lojalności partyjnej kobiet są różnorodne. Niektóre kobiety mogą czuć się zobowiązane do lojalności, wiedząc, że łatwo mogą być zastąpione przez innych na liście partyjnej, jeżeli nie będą trzymały się linii partyjnej.

20 Sarah F. Anzia and Christopher R. Berry, "The Jackie (and Jill) Robinson Effect: Why Do Congresswomen Outperform Congressmen?", *American Journal of Political Science*, Vol. 55, No. 3, 2011, pp. 478–493; Paul Chaney, "Critical Mass, Deliberation and the Substantive Representation of Women: Evidence from the UK's Devolution Programme", *Political Studies*, Vol. 54, No. 4, 2006, pp. 691–714; Rainbow Murray, "Second Among Unequals? A Study of Whether France's 'Quota Women' Are Up to the Job", *Politics @ Gender*, Vol. 6, No. 1, 2010, pp. 93–118.

21 Leslie A. Schwindt-Bayer and William Mishler, "An Integrated Model of Women's Representation", *Journal of Politics*, Vol. 67, No. 2, 2005, pp. 407–428.

#### 1.4. Projekt „Kobiety w partiach politycznych” oraz metodologia poradnika

Poradnik ten powstał w ramach projektu ODIHR pt. „Kobiety w Partiach Policznych”. Celem projektu było przekazanie wiedzy oraz rozwój umiejętności aktorów politycznych – w szczególności członków partii politycznych oraz kandydatów na stanowiska z wyboru – co do wdrażania strategii zwiększenia udziału kobiet w życiu politycznym jako liderek partyjnych, decydek oraz kandydatek na stanowiska pochodzące z wyboru. Ze względu na to, że we wcześniejszych publikacjach wiele uwagi poświęcono prawnym regulacjom i narzędziom mającym na celu zwiększenie udziału kobiet, takim jak kwoty, w tym podręczniku ODIHR postanowiliśmy się skupić się na zidentyfikowaniu i opracowaniu przeglądu dobrych praktyk i dobrowolnych narzędzi, które partie mogą same wdrażać w celu wyrównania szans kobiet i mężczyzn.

Niniejszy poradnik jest efektem wielu działań prowadzonych w ramach projektu. ODIHR podjął się dokonania szczegółowego przeglądu wcześniejszych badań przeprowadzonych przez OBWE oraz inne międzynarodowe i pozarządowe organizacje zajmujące się partycypacją kobiet zarówno w wymiarze globalnym, jak i na obszarze OBWE.<sup>22</sup> Ponadto, ODIHR nawiązała partnerstwo z lokalnymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w pięciu krajach, objętych badaniem pilotażowym: Albanii, Gruzji, Kazachstanie, Kirgistanie oraz Mołdawii.<sup>23</sup> Na podstawie badań, podjęliśmy próbę zidentyfikowania wspólnych wyzwań dla awansu politycznego kobiet w partiach politycznych w tych krajach. W szczególności, skoncentrowaliśmy się na praktykach i procedurach stosowanych przez partie polityczne, które mogą ułatwiać lub utrudniać uczestnictwo kobiet. Poddaliśmy analizie takie procedury jak rekrutacja do partii rządzącej, promowanie i awans w ramach partii, nominacja i selekcja kandydatów, proces podejmowania decyzji i kształtowania polityki oraz podział zasobów partyjnych.

Proces zbierania danych polegał na przeprowadzeniu sondaży w oparciu o trzy kwestionariusze.<sup>24</sup> O udzielenie odpowiedzi poproszono 150 respondentów, w tym deputowanych do parlamentu, członków i członkinie partii politycznych, przedstawicielki i przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego, organów odpowiedzialnych za przeprowadzenie wyborów oraz jednostek rządowych ds. równości płci. Wyniki badania posłużyły za podstawę do utworzenia unikalnej bazy danych zawierającej 1000 pozycji.

Należy odnotować, że ograniczenia finansowe i czasowe po stronie ODIHR, jak również utrudnienia w pozyskaniu informacji ze strony aktorów politycznych, nie pozwoliły nam uzyskać wyników sondażowych, które byłyby statystycznie reprezentatywne dla wszystkich pięciu krajów

22 Na przykład: *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>; „Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan”, OSCE/ODIHR, 2011, <<http://www.osce.org/odihr/78432>>; *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality*, OSCE/ODIHR, 2012, <<http://www.osce.org/odihr/97756?download=true>>. Pełną listę można znaleźć w Bibliografii.

23 Te kraje zostały wybrane do przeprowadzenia badania pilotażowego ze względu na to, że zwróciły się one do ODIHR z prośbą o pomoc w tej dziedzinie, jak również ze względu na potrzebę przeprowadzenia badania w krajach o różnych systemach wyborczych i politycznych. Organizacje partnerskie w poszczególnych krajach to: Women in Development/Millennium Women Network ([www.albania-mwn.org](http://www.albania-mwn.org)) (Albania); Women's Information Center ([www.wicge.org](http://www.wicge.org)) (Gruzja); Feminist League ([www.empowering-women.kz](http://www.empowering-women.kz)) (Kazachstan); Alliance of Women Legislative Initiatives (AWLI)/Social Technologies Agency STA (<http://www.awli-kg.org>) (Kirgistan); Partnership for Development Centre PROGEN ([www.progen.md](http://www.progen.md)) (Mołdawia).

24 Dalej jako „Sondaż ODIHR na temat uczestnictwa kobiet w partiach politycznych z 2012r.” lub „Sondaż ODIHR z 2012r.”. Niniejszy poradnik jest pierwszą publikacją, która wykorzystuje dane pochodzące z tego badania.

pilotażowych, nie mówiąc już o całym obszarze OBWE.<sup>25</sup> Niemniej, zebrana baza danych jest bogatym źródłem informacji o wyzwaniach, dobrych praktykach i doświadczeniach w zwiększaniu uczestnictwa kobiet w życiu partii politycznych we wszystkich pięciu krajach objętych badaniem pilotażowym.

Niektóre luki pozostałe po przeprowadzeniu badania zostały wypełnione podczas przeprowadzania programów szkoleniowych<sup>26</sup> we wszystkich krajach objętych projektem pilotażowym.<sup>27</sup> Każde seminarium szkoleniowe składało się z dyskusji z udziałem liderów i liderki partyjnych przy okrągłym stole, a następnie – intensywnego dwudniowego szkolenia dla kobiet-członkiń partii politycznych oraz potencjalnych kandydatek na stanowiska publiczne. W ramach tego wydarzenia uczestnicy notowali wyzwania, związane z promowaniem równego udziału kobiet w partiach politycznych, napotykanego przez liderów i liderki partyjne, aktywistki, zajmujące się równouprawnieniem kobiet, kandydatki oraz osoby na stanowiskach pochodzących z wyboru. Ponadto, uczestniczki i uczestnicy programu mieli możliwość zapoznania się z informacjami zawartymi w poradniku w postaci materiałów szkoleniowych rozdawanych w ramach szkoleń. W ten sposób przetestowaliśmy zawartość poradnika w różnych kontekstach narodowych, a następnie odpowiednio uzupełniliśmy i zmodyfikowaliśmy prezentowane tu treści. Regionalna różnorodność krajów, w których przeprowadzono programy pilotażowe – zarówno pod względem rozwoju systemu politycznego i systemu wyborczego, jak również uczestnictwa kobiet w życiu politycznym – pomogła nam bardziej precyzyjnie naszkicować obecną sytuację w sferze uczestnictwa kobiet w partiach politycznych na całym obszarze OBWE. Niemniej, należy odnotować, że kontekst każdego kraju – a nawet każdej partii politycznej – jest inny, dlatego wyniki uzyskane w krajach, objętych projektem pilotażowym, nie są w pełni reprezentatywne dla całego obszaru OBWE.

---

25 W szczególności, mieliśmy problem z pozyskaniem określonej liczby respondentów, wykonaniem wywiadów oraz zapewnieniem próby losowej respondentów.

26 Więcej informacji na temat programu szkoleń uzyskać można na stronie internetowej OBWE/ODIHR: <[www.osce.org/odihr/gender](http://www.osce.org/odihr/gender)>.

27 Programy szkoleniowe odbywały się w Gruzji w kwietniu 2012, w Albanii w czerwcu 2012, w Mołdawii we wrześniu 2012, w Kazachstanie we listopadzie 2012 oraz w Kirgistanie w kwietniu 2013.

**Uwaga 1.6:****Jak powstał nasz poradnik „Jak skutecznie promować uczestnictwo kobiet w partiach politycznych?”**

Zespół projektowy ODIHR przeprowadził szereg działań w celu zebrania i opracowania informacji przedstawionych w tym poradniku. We współpracy z partnerami:

- **Przeprowadziliśmy badania danych zastanych i literatury przedmiotu:**
  - » zacytowaliśmy informacje z blisko 200 książek, artykułów naukowych, źródeł internetowych i materiałów; oraz
  - » raportów ODIHR, w tym, raportów misji obserwacyjnych wyborów ODIHR w krajach OBWE oraz raportów międzynarodowych organizacji rządowych oraz pozarządowych.
- **Opracowaliśmy kwestionariusze w języku angielskim i rosyjskim:**
  - » kwestionariusze były przeznaczone dla trzech odrębnych grup:
    - przedstawicieli rządowych instytucji na rzecz równości płci;
    - przedstawicieli państwowych organów odpowiadających za organizację wyborów; oraz
    - przewodniczących głównych partii politycznych oraz deputowanych do parlamentu, a także aktywistek i aktywistów politycznych.
- **Przeprowadziliśmy badanie (Sondaż ODIHR 2012):**
  - » 150 wywiadów częściowo ustrukturyzowanych w pięciu krajach objętych badaniem pilotażowym (Albania, Gruzja, Kazachstan, Kirgistan oraz Mołdawia) przeprowadzono w okresie od sierpnia do listopada 2011; oraz
  - » dokonaliśmy przeglądu literatury przedmiotu w językach lokalnych.
- **Stworzyliśmy wszechstronną bazę danych:**
  - » baza danych zawiera ponad 1000 pozycji opracowanych na podstawie zebranych danych.
- **Opracowaliśmy studia przypadku każdego kraju:**
  - » pięć studiów przypadku skupiających się na głównych wyzwaniach dotyczących partycypacji kobiet w partiach politycznych zostało opracowanych przez lokalne organizacje społeczeństwa obywatelskiego w każdym z pięciu krajów.
- **Opracowaliśmy strategie prezentowane w poradniku:**
  - » opracowaliśmy szczegółowe strategie odpowiednie dla trzech wyszczególnionych grup odbiorców (liderzy partii politycznych; kobiety-polityczki; organizacje społeczeństwa obywatelskiego).
- **Przeprowadziliśmy spotkania w formacie okrągłego stołu, seminaria i warsztaty:**
  - » w każdym z pięciu krajów przeprowadziliśmy spotkanie w formacie okrągłego stołu, seminarium szkoleniowe oraz warsztat, odpowiednio przygotowane zgodnie z potrzebami przedstawicieli trzech grup odbiorców; oraz
  - » strategie zawarte w poradniku zaprezentowaliśmy, omówiliśmy i zweryfikowaliśmy z liderami partyjnymi, kandydatkami oraz przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego oraz społeczności międzynarodowej.
- **Przeprowadziliśmy szczegółowe konsultacje:**
  - » ponad 20 ekspertów międzynarodowych zaproponowało swoje uwagi i komentarze w ramach weryfikacji; oraz
  - » ponad 20 przedstawicieli misji terenowych oraz instytucji OBWE przeczytało i przedstawiło komentarze i uwagi na różnych etapach opracowania poradnika.

## 1.5. Grupy docelowe oraz struktura poradnika

Ten poradnik jest przede wszystkim skierowany do trzech grup docelowych: liderów i liderek partii politycznych, członkiń partii oraz kandydatek na urzędy pochodzące z wyboru oraz przedstawicieli i przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego. Dobre praktyki oraz zdobyta wiedza zawarte w tym poradniku są przedstawione według logicznego podziału, zgodnie z potrzebami różnych grup docelowych. Taki podział przyjęliśmy ze względu na to, że możemy potrzebować różnych argumentów i strategii dla poszczególnych grup odbiorców, aby ich odpowiednio zmotywować, przekonać i/lub zachęcić do promowania awansu politycznego kobiet.

- Główną grupą docelową są **liderki i liderzy partii politycznych**, z uwagi na zasadniczą rolę, którą odgrywają partie polityczne w ułatwianiu lub utrudnianiu politycznego awansu kobiet. Rozdział przeznaczony dla liderów i liderek partyjnych szczegółowo przedstawia strategie, mające na celu zwiększenie transparentności, sprawiedliwości i równości wewnętrznej polityk, procedur i praktyk partii politycznych w odniesieniu zarówno do kobiet, jak i mężczyzn.
- Kolejną grupą docelową są **kobiety zainteresowane awansem politycznym**, w tym liderki partii, menedżerki kampanii politycznych, kandydatki partyjne, aktywistki lub osoby

na stanowiskach pochodzących z wyboru. Rozdział poświęcony zagadnieniu kobiet w partiach politycznych przedstawia strategie wspierania kobiet w planowaniu i budowaniu kariery politycznej.

- Trzecią grupą docelową są **przedstawicielki i przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego**, w tym organizacji pozarządowych, grup kobiecych, mediów i akademii, których działania zachęcają aktorów politycznych do inicjowania wewnętrznych i zewnętrznych reform, mających na celu równouprawnienie płci i awans polityczny kobiet.

Ogólnym celem niniejszego poradnika jest wyposażenie przedstawicieli tych wszystkich grup docelowych w odpowiednie argumenty, strategie i przykłady dobrych praktyk, które pomogą im w mobilizacji poparcia dla wzmocnienia pozycji kobiet w partiach politycznych oraz na stanowiskach publicznych w bardziej szerokim sensie. Niemniej poradnik ten może również okazać się pożyteczny dla organów zajmujących się organizacją wyborów, mechanizmów rządowych ds. równości płci, oraz szerszego grona organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Każda z tych grup może przyczynić się do wdrażania przez partie polityczne niezbędnych zmian. Ponadto poradnik ten może również się okazać użytecznym materiałem dla mediów i przyczynić się do podnoszenia świadomości i unikania stereotypów opartych na różnicach płci podczas relacjonowania kampanii wyborczych i przedstawiania informacji na temat poszczególnych kandydatów.

W uzasadnionych przypadkach, poradnik również odwołuje się do szerszych koncepcji, pomysłów organizacyjnych oraz typologii, opracowanych przez ekspertów i praktyków w celu lepszego zrozumienia kwestii równouprawnienia płci oraz uczestnictwa kobiet w polityce. Dla przykładu, jedną z takich koncepcji jest model „popytu i podaży” przy selekcji członków i kandydatów partyjnych, który bierze pod uwagę liczbę kobiet pragnących kandydować na stanowisko z wyboru, posiadających odpowiednie kwalifikacje (podaż), oraz popyt na kandydatki wśród elit politycznych oraz wyborców (popyt).

W poradniku zastosowane są znane typologie umożliwiające lepsze rozumienie strategii partii politycznych mających na celu zwiększenie różnorodności puli kandydatów. Można tu nadmienić *retorykę równościową* (w tym postulaty równościowe w programach politycznych oraz kampaniach wyborczych, jak również przemówieniach liderów partyjnych); *promocję równości* (wdrażanie konkretnych działań, takich jak szkolenia lub wsparcie finansowe, mających na celu zachęcanie kobiet do udziału w polityce); oraz *gwarancje równościowe* (podejmowanie działań na poziomie partyjnym mających na celu zwiększenie reprezentacji kandydatek na listach wyborczych, np. kwoty). Zrozumienie teorii i koncepcji zapewniających ugruntowanie analityczne równości płci w polityce dostarcza liderom partyjnym i kobietom-polityczkom ram i argumentów niezbędnych do promowania swoich celów.

Należy zauważyć, że źródła i przykłady, do których poradnik ten się odwołuje, przytoczone zostały wyłącznie za względu na swoją wartość w wymiarze promowania udziału kobiet w partiach politycznych. Tym samym, ich obecność w żadnym wypadku nie oznacza promowania programów politycznych i działań partii czy organizacji, które je opracowały i wdrożyły.

Niniejsza publikacja pomyślana została jako praktyczne narzędzie, które daje czytelnikom możliwość szybkiej nawigacji po rozdziałach i podrozdziałach. Chociaż każdy rozdział jest zamkniętą całością, ODIHR uważa, że do uzyskania znaczących osiągnięć w dziedzinie awansu politycznego kobiet niezbędne jest podejście całościowe. Aby budować swoje kariery polityczne, kobiety powinny same się mobilizować i organizować. Jednak efektywne wdrażanie reform na rzecz większej równości płci wymaga również wsparcia ze strony zarówno kobiet, jak i mężczyzn, w szczególności, liderów i liderki partyjnych. Podobnie, wsparcie ze strony zewnętrznych aktorów, takich jak przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego oraz aktorów politycznych jest

równie ważne. Krótko mówiąc, żadna strategia i żadna grupa z osobna nie wystarczy: efektywne strategie – to takie, które łączą wysiłki liderów partyjnych, kobiet-polityczek, aktywistek na rzecz równości płci oraz przedstawicieli i przedstawicielek społeczeństwa obywatelskiego.

Ze względu na ograniczenia naszego badania, omówione w podrozdziale 1.4, należy również wspomnieć o ograniczeniach niniejszego poradnika. Po pierwsze, jest on źródłem dobrych praktyk, zaprezentowanych jako strategie, które mogą być wdrożone poprzez zainteresowane strony. Niemniej, biorąc pod uwagę charakter partii politycznych oraz stosunkową nowość tematu w przypadku wielu krajów OBWE, poradnik ten nie pretenduje do bycia wyczerpującym zbiorem wszystkich istniejących dobrych praktyk w dziedzinie promowania uczestnictwa kobiet w partiach politycznych. Po drugie, czytelnicy mogą odnieść wrażenie, że poradnik zawiera więcej przykładów z niektórych państw OBWE, a z innych – mniej. Sytuacja ta wynika wyłącznie z ograniczeń napotkanych podczas opracowania poradnika.

Ponadto, ze względu na odmiennność kontekstów politycznych w różnych państwach OBWE oraz na unikatowy charakter każdej partii politycznej z osobna, zachęcamy czytelników do dostosowania opisanych strategii do własnych potrzeb. Każda proponowana strategia powinna być zmodyfikowana, a szczególnie, w zależności od doświadczeń demokratycznych w poszczególnych państwach, ram prawnych, systemu politycznego i wyborczego oraz kontekstu politycznego, ekonomicznego i społeczno-kulturowego.

Na koniec, pragniemy podkreślić, że publikacja ta mało uwagi poświęca swego rodzaju przepaści, która często dzieli liderów partyjnych od aktywistów i członków partii. Badania wskazują, że ze względu na częstą dominację mężczyzn nie tylko na stanowiskach przywódczych, lecz także w strukturach członkowskich, to właśnie zwykli członkowie partii mogą być szczególnie niechętni wobec zmian niezbędnych do tego, aby partie polityczne bardziej sprzyjały politycznemu awansowi kobiet.<sup>28</sup> Podczas gdy strategie prezentowane w poradniku mogą zostać zmodyfikowane przez liderów albo aktywistów partyjnych w taki sposób, aby uzyskać szerokie wewnętrzne poparcie dla większego równouprawnienia, jednak nie jesteśmy w stanie w pełni podjąć tematu tych rozbieżności w niniejszym poradniku. Aby odpowiednio dostosować prezentowane strategie do specyfiki poszczególnych partii oraz rodzaju relacji pomiędzy kierownictwem a członkami partii, niezbędne są dodatkowe badania.

Aby nasz poradnik był przyjazny dla użytkowników, podzieliliśmy go na 6 rozdziałów. W bieżącym **Rozdziale 1: Wstęp** omawiamy trendy w dziedzinie politycznej partycypacji kobiet na obszarze OBWE oraz podkreślamy kluczową rolę partii politycznych w kwestii awansu politycznego kobiet.

**Rozdział 2: Dlaczego należy promować równość płci oraz wspierać obecność kobiet na stanowiskach politycznych?** podsumowuje argumenty na rzecz promowania uczestnictwa politycznego kobiet, omawia zasadnicze potrzeby przemawiające za większą równowagą płci oraz strategiczne korzyści płynące ze zwiększenia partycypacji kobiet dla partii politycznych. Rozdział ten poświęca szczególną uwagę korzyściom dla każdej z trzech poszczególnych grup docelowych, wynikających z większej równowagi płci i większego uczestnictwa kobiet w partiach politycznych.

28 Na przykład, widać to na podstawie wyników badań zaprezentowanych w publikacji *Women's Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: A Strategy Paper*, opracowanej przez Ukrainian Women's Fund w 2011 r. Dostęp: <<http://www.osce.org/odihr/85974>>. Patrz również badania profesora Susan Scarrow.



**Rozdział 3: Partie polityczne oraz przywództwo partii politycznych** wyposaża liderów i liderki partii w szereg strategii mających na celu promowanie równouprawnienia kobiet, które mogą być wdrażane na różnych etapach cyklu wyborczego. Rozdział ten skupia się na wewnętrznych procesach i procedurach partyjnych oraz na tym, w jakim stopniu ułatwiają lub utrudniają one polityczny awans kobiet. Gdzie jest to możliwe, prezentujemy strategie, które przyczyniają się do zwiększenia *popytu* partii politycznych na większą liczbę kobiet-członkiń, decydek, liderki i kandydatek na stanowiska pochodzące z wyboru.

**Rozdział 4: Kobiety w partiach politycznych**, tutaj skupiamy się na kwestii uczestnictwa kobiet w partiach politycznych, a przede wszystkim tych kobiet, które pragną zostać kandydatkami na stanowiska pochodzące z wyboru, liderkami partii lub decydecami, menedżerkami kampanii i/lub aktywistkami partyjnymi. Strategie prezentowane w tym rozdziale mają na celu zwiększenie podaży kobiet pragnących robić karierę polityczną poprzez wzmacnianie ich pewności siebie, budowanie wiedzy oraz rozszerzenie dostępu do funduszy partyjnych, a zatem – zwiększenie szans na przywództwo. Akcent jest odpowiednio położony na postawy i motywacje kobiet wchodzących do polityki, zwalczanie wszechobecnych stereotypów opartych na płci, budowanie umiejętności kobiet oraz zwiększanie dostępnych zasobów, które mogą one wykorzystać w drodze do awansu politycznego.

**Rozdział 5: Społeczeństwo obywatelskie i inne podmioty** poświęcony jest pomocniczej roli społeczeństwa obywatelskiego, a mianowicie zapewnieniu wsparcia zarówno dla liderów partyjnych, jak i członkiń partii politycznych w osiągnięciu celu równouprawnienia płci w partiach politycznych oraz na stanowiskach pochodzących z wyboru na szczeblu krajowym. Strategie te skupiają się na tym, jak społeczeństwo obywatelskie może wspierać zarówno kobiety, jak i partie polityczne, poprzez kampanie medialne, inicjatywy fundraisingowe, strategie budowania umiejętności, sieci wiedzy oraz monitoring uczestnictwa obu płci.

**Rozdział 6: Wnioski** podsumowuje najważniejsze wnioski ze wszystkich rozdziałów oraz prezentuje rekomendacje co do dalszych działań.

**Załączniki** zawierają fragmenty dokumentów OBWE na temat równości płci, jak również przegląd standardów międzynarodowych w dziedzinie równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Zawierają także przykłady działań prezentowanych w poszczególnych rozdziałach, które mogą być wykorzystane przez partie polityczne w celu zwiększenia równości płci w partiach, które uzupełniają studia przypadku, oraz inne pożyteczne dane i informacje. Ponadto poradnik zawiera materiały szkoleniowe do wykorzystania przez wszystkie zainteresowane strony.

**ODIHR zachęca czytelników i czytelniczki do przesyłania przykładów dobrych praktyk, narzędzi i strategii promowania udziału kobiet w partiach politycznych poprzez stronę internetową OBWE/ODIHR.**

ODIHR ma nadzieję, że niniejszy poradnik jest zaledwie pierwszą z serii publikacji, prezentujących szeroki zakres efektywnych strategii, narzędzi i praktyk mających na celu promowanie znaczącego uczestnictwa kobiet w partiach politycznych. W tym celu ODIHR zachęca swoich czytelników i czytelniczki do dzielenia się przykładami dobrych praktyk, które zostaną wykorzystane w kolejnych publikacjach.





# **Dlaczego należy promować równość płci oraz wspierać udział kobiet na stanowiskach politycznych?**

## **ROZDZIAŁ DRUGI: SPIS TREŚCI**

<b>Wstęp do rozdziału 2</b>	<b>28</b>
<b>2.1. Tradycyjne argumenty na rzecz promowania politycznej partycypacji kobiet</b>	<b>29</b>
<b>2.2. Korzyści dla liderów politycznych</b>	<b>32</b>
2.2.1. Poprawa wizerunku publicznego i reputacji partii politycznych	33
2.2.2. Wzmocnienie programu partyjnego i agendy politycznej	34
2.2.3. Wzmocnienie strategii kampanii wyborczych	36
2.2.4. Przeciwdziałanie spadkowi członkostwa partii	39
<b>2.3. Korzyści dla kobiet w partiach politycznych</b>	<b>40</b>
2.3.1. Zwiększenie puli kobiet pragnących ubiegać się o stanowiska publiczne	41
<b>2.4. Korzyści dla społeczeństwa</b>	<b>42</b>
2.4.1. Zwiększenie zaufania publicznego do systemu politycznego	43
2.4.2. Kształtowanie agendy politycznej	43
2.4.3. Wspieranie rozwoju społeczno-ekonomicznego	44
2.4.4. Promowanie szerszego rozumienia kwestii równości płci w społeczeństwie	45
<b>Wnioski do rozdziału 2</b>	<b>46</b>

## Wstęp do rozdziału 2

Państwa OBWE uznają równość kobiet i mężczyzn za podstawowy aspekt sprawiedliwego, bezpiecznego oraz demokratycznego społeczeństwa. „Równość kobiet i mężczyzn” oznacza zapewnienie równych praw i możliwości zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, w sferze prawa, polityki oraz zapewnienie równego dostępu do zasobów i usług w rodzinie, wspólnocie oraz społeczeństwie.<sup>29</sup> Oznacza to również równe prawa do udziału we wszystkich sferach i na wszystkich poziomach życia politycznego i publicznego.

Wskaźnik uczestnictwa kobiet w polityce powoli wzrasta na całym obszarze OBWE. Jak już wspomniano we Wstępie, reprezentacja kobiet w parlamentach narodowych państw OBWE średnio wyniosła 24,8 procenta w 2013 r. Jest to znaczący wzrost w porównaniu z rokiem 2000 (17 proc.). Niemniej, pomiędzy poszczególnymi państwami OBWE istnieją znaczące różnice. Co więcej, odsetek kobiet na stanowiskach decyzyjnych w polityce i administracji publicznej pozostaje niski. Według wyników badania „Równość płci na stanowiskach pochodzących z wyboru: sześćoetapowy plan działań” („Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan”), opracowanego na zlecenie ODIHR, przy zachowaniu obecnych trendów, parytet płci na stanowiskach pochodzących z wyboru zostanie osiągnięty na obszarze OBWE za 50 lat, a na całym świecie – za 150 lat.<sup>30</sup>

Pomimo zobowiązań międzynarodowych, partie polityczne rzadko są w awangardzie podmiotów działających na rzecz promowania pełnej i aktywnej partycypacji politycznej kobiet na obszarze OBWE. Nawet wtedy, kiedy partie osiągają parytet płci wśród swoich członkiń i członków, kultura polityczna, jak również formalne i nieformalne praktyki w funkcjonowaniu partii mogą tworzyć przeszkody dla politycznego awansu kobiet w ramach partii oraz na arenie wyborczej.

Dlaczego sprzyjanie politycznemu awansowi kobiet oraz tworzenie bardziej przyjaznego środowiska dla obu płci miałyby być w interesie partii politycznych? Wiele tradycyjnych argumentów na rzecz promowania uczestnictwa kobiet w polityce i partiach politycznych odwołuje się do zasady respektowania międzynarodowych instrumentów prawnych, w tym – dotyczących praw człowieka oraz potrzeby wzmocnienia demokracji i zwiększenia reprezentatywności instytucji publicznych, w szczególności parlamentów.

Podczas gdy prawa człowieka i standardy międzynarodowe powinny pozostawać podstawą do funkcjonowania wszystkich instytucji, w tym partii politycznych, niniejszy poradnik

**Równość płci** oznacza zapewnienie równych praw i możliwości zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn w sferze prawa, polityki oraz dostępu do zasobów i usług w rodzinie, wspólnocie oraz społeczeństwie. Dotyczy to sytuacji, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają dostęp oraz możliwość uczestniczenia na równych prawach we wszystkich sferach życia, w tym w rządach demokratycznych, procesie podejmowania decyzji oraz sferze bezpieczeństwa.

Źródło: „ODIHR and Gender Equality Fact Sheet”, OSCE/ODIHR, <<http://www.osce.org/odihr/103449>>

### Uwaga 2.1: Kobiety w parlamentach narodowych w krajach OBWE

Reprezentacja kobiet w parlamentach narodowych państw OBWE obecnie średnio wynosi **24,8** procenta.

Według wyników badania „Równość płci na stanowiskach pochodzących z wyboru: sześćo-etapowy plan działań”, opracowanego na zlecenie ODIHR, przy zachowaniu obecnych trendów, parytet płci na stanowiskach pochodzących z wyboru zostanie osiągnięty na obszarze OBWE za **50 lat**, a na całym świecie – za **150 lat**, jeśli nie zostaną podjęte specjalne działania.

Źródło: Pippa Norris and Mona Lena Krook, „Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan”, a baseline study commissioned by ODIHR, 2011.

29 Patrz: „Gender”, Legislationline, OSCE/ODIHR, <http://legislationline.org/topics/topic/7>; oraz „ODIHR and Gender Equality Fact Sheet”, OSCE/ODIHR <<http://www.osce.org/odihr/103449>>.

30 Pippa Norris and Mona Lena Krook, „Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan”, (Warsaw: OSCE/ODIHR, 2011), p. 53, <<http://www.osce.org/odihr/78432>>.

dostrzega potrzebę partii politycznych maksymalizacji wyników wyborczych. Dobre wyniki wyborcze pozwalają partiom politycznym mieć wpływ na kształtowanie polityki publicznej oraz sposobu funkcjonowania instytucji. Pokazanie, że uczestnictwo kobiet może pomóc partiom politycznym w osiągnięciu wyborczego sukcesu, zapewnia większe prawdopodobieństwo tego, że liderzy partyjni będą ułatwiać i wspierać awans polityczny kobiet.

A zatem, niniejszy rozdział nie ogranicza się do przedstawienia tradycyjnych argumentów za równouprawnieniem kobiet i mężczyzn w życiu politycznym i publicznym na obszarze OBWE, lecz również omawia argumenty, które mogą przekonać liderów partii politycznych do podjęcia aktywnych działań na rzecz wspierania awansu politycznego kobiet. Kiedy już uda się przekonać liderów partyjnych, argumenty te mogą być również wykorzystane w celu przekonywania zwykłych członków partii, którzy mogą być bardziej niechętni wobec działań na rzecz awansu kobiet niż przywódcy partyjni oraz/lub wyborcy.<sup>31</sup> Ponadto, prezentujemy tu również argumenty na rzecz równości płci dla kobiet w partiach politycznych oraz dla ogółu społeczeństwa.

**Tabela 2.2: Podsumowanie argumentów na rzecz wspierania partycypacji politycznej kobiet**

<b>Tradycyjne argumenty</b>	<b>Korzyści dla partii</b>	<b>Korzyści dla kobiet-polityczek</b>	<b>Korzyści dla społeczeństwa</b>
Równość praw i szans dla kobiet i mężczyzn jest zasadą powszechnie uznawaną	Poprawia wizerunek polityczny i pozycję partii politycznej	Zwiększa pulę kobiet pragnących ubiegać się o urząd publiczny	Zapewnia sprawliwą reprezentację społeczną na stanowiskach pochodzących z wyboru
Równa reprezentacja kobiet i mężczyzn w polityce jest nieodzownym elementem prawdziwie demokratycznych wyborów	Wzbogaca program i agendę polityczną partii	Zmienia percepcję społeczeństwa oraz aktorów politycznych co do umiejętności kobiet	Ma wpływ na agendę polityczną
Inkluzywne parlamenty zwiększają legitymizację oraz reprezentatywność	Wzmacnia strategię wyborczą partii	Wzmacnia przekonanie kobiet co do ich możliwości kształtowania agendy politycznej w partiach i parlamentach	Promuje lepsze rozumienie kwestii równości płci w społeczeństwie
Równość płci sprzyja rozwojowi ekonomicznemu	Pomaga zapobiegać spadkowi liczby członków partii		

### **2.1. Tradycyjne argumenty na rzecz promowania politycznej partycypacji kobiet**

Międzynarodowe prawa człowieka oraz standardy równości płci pozostają podstawą ram prawnych określających funkcjonowanie wszystkich instytucji oraz aktorów politycznych na obszarze OBWE; wszystkie kraje OBWE zobowiązały się do respektowania tych zasad. Ten podrozdział omawia argumenty na rzecz promocji partycypacji politycznej kobiet formułowane w oparciu o uniwersalne instrumenty praw człowieka, które respektują zasadę równych praw kobiet i mężczyzn, oraz międzynarodowe standardy i zasady w funkcjonowaniu instytucji demokratycznych.

<sup>31</sup> Patrz: the Ukrainian Women's Fund, *Women's Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: Strategy Paper*, opracowanie przygotowane na zlecenie OBWE/ODIHR, 2011, p. 13.

## → Równość praw i szans dla kobiet i mężczyzn jest powszechnie uznawaną zasadą

Powszechna deklaracja praw człowieka (1948), postuluje „równouprawnienie mężczyzn i kobiet”, w tym prawa do udziału w rządzeniu swym krajem.<sup>32</sup> Deklaracja utorowała drogę do przyjęcia kolejnych zobowiązań międzynarodowych w dziedzinie praw kobiet. Najbardziej obszernym i kompleksowym zbiorem takich zobowiązań jest Konwencja w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) uchwalona przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1979 r.<sup>33</sup> Na podstawie tej „deklaracji praw” kobiet, jak często CEDAW jest określana, w 1995 r. powstała Deklaracja pekińska Narodów Zjednoczonych oraz Platforma Działania powołana przez kraje członkowskie do podjęcia kroków mających na celu „zapewnienie kobietom równego dostępu i pełnego udziału w strukturach władzy i procesach decyzyjnych”.<sup>34</sup> Deklaracja pekińska, w oparciu o zobowiązania podjęte w ramach ONZ-owskiej Dekady kobiet (1976–1985),<sup>35</sup> odzwierciedla nowe międzynarodowe zobowiązanie wobec równości, rozwoju i pokoju dla wszystkich kobiet.

Ponadto, Deklaracja milenijna Narodów Zjednoczonych, przyjęta w 2000 r., zawiera deklarację wartości i zasad, jak również wymienia osiem konkretnych celów, znanych jako Milenijne Cele Rozwoju, będących międzynarodową agendą na dwudziesty pierwszy wiek. W dokumencie tym organizacje członkowskie zobowiązują się do „propagowania równości płci i awansu społecznego kobiet jako skutecznych sposobów zwalczania ubóstwa, głodu i chorób, a także stymulowania rozwoju o prawdziwie zrównoważonym charakterze.”<sup>36</sup> Promowanie równouprawnienia płci oraz upodmiotowienia kobiet, postulowane w Celu 3, jest szeroko uznawane za konieczne do osiągnięcia pozostałych Milenijnych Celów Rozwoju. Rezolucja Rady Bezpieczeństwa ONZ 1325 *Kobiety, Pokój i Bezpieczeństwo*, przyjęta w 2000 r. potwierdza potrzebę zaangażowania kobiet w sektor bezpieczeństwa i procesy pokojowe, „podkreślając ważne znaczenie ich równego udziału i pełnego uczestnictwa we wszystkich wysiłkach na rzecz utrzymania, promowania pokoju i bezpieczeństwa.”<sup>37</sup>

Państwa OBWE również wielokrotnie zobowiązywały się do zlikwidowania dyskryminacji ze względu na płeć oraz wzmocnienia równości płci w życiu politycznym i publicznym.<sup>38</sup> Dokument kopenhaski z 1990 r. zawiera zapisy antydyskryminacyjne, które są szczególnie istotne w walce o prawa kobiet. Artykuł 5.9 zobowiązuje kraje uczestniczące OBWE do „zakazania jakiegokolwiek dyskryminacji oraz zagwarantowania wszystkim równej ochrony przed dyskryminacją na

32 „Powszechna Deklaracja Praw Człowieka”, art. 2: „Każdy człowiek posiada wszystkie prawa i wolności zawarte w niniejszej Deklaracji bez względu na jakiegokolwiek różnice rasy, koloru, płci, języka, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek innego stanu.”, 1948, wersja polska: <[http://www.unesco.pl/fileadmin/user\\_upload/pdf/Powszechna\\_Deklaracja\\_Praw\\_Czlowieka.pdf](http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf)>; wersja angielska: <<http://www.un.org/en/documents/udhr/>>.

33 „Konwencja w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, 18 grudnia 1979” (CEDAW), Biuro Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka (OHCHR), art. 7. Konwencja została ratyfikowana przez 189 krajów. Wersja angielska: <http://www2.ohchr.org/english/law/cedaw.htm>; wersja polska: <[http://www.hfhr-pol.waw.pl/pliki/Konwencja\\_w\\_Sprawie\\_Likwidacji\\_Wszelkich\\_Form\\_Dyskryminacji\\_Kobiet.pdf](http://www.hfhr-pol.waw.pl/pliki/Konwencja_w_Sprawie_Likwidacji_Wszelkich_Form_Dyskryminacji_Kobiet.pdf)>

34 “The United Nations Fourth World Conference on Women. Beijing, China – September 1995. Action for Equality, Development and Peace. Platform for Action. United Nations (UN). Platform strategic objective G1”, <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>>.

35 “United Nations.Global Issues.Women,” <<http://www.un.org/en/globalissues/women/>>.

36 „Rezolucja przyjęta na 55 sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych, Deklaracja Milenijna Narodów Zjednoczonych”, Dokument przetłumaczony przez Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie, czerwiec 2002, <[www.unic.un.org/pl/dokumenty/deklaracja\\_milenijna.doc](http://www.unic.un.org/pl/dokumenty/deklaracja_milenijna.doc)>.

37 “Resolution 1325 (2000),” UN Security Council, 31 October 2000, <[http://www.un.org/events/res\\_1325e.pdf](http://www.un.org/events/res_1325e.pdf)>.

38 “OSCE Commitments Relating to Gender Equality and Non-Discrimination. A Reference Guide Prepared for the OSCE Human Dimension Seminar on Participation of Women in Public and Economic Life”, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights Warsaw, 13–15 May 2003, <<http://www.osce.org/odih/19575>>.

jakimkolwiek tle”<sup>39</sup>. Plan Działań OBWE na rzecz Promowania Równości Płci z 2004 r. podkreśla bezpośredni związek pomiędzy równouprawnieniem kobiet i mężczyzn a „pokojem, trwałą demokracją, rozwojem ekonomicznym, a zatem – bezpieczeństwem oraz stabilnością na obszarze OBWE”.<sup>40</sup> Plan Działań na rzecz Równouprawnienia Płci OBWE na dzień dzisiejszy pozostaje najbardziej kompleksowym dokumentem ramowym, wyznaczającym działania instytucji OBWE i krajów uczestniczących w kierunku prawdziwej i znaczącej równości płci.

Szczególny nacisk na zapewnienie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu politycznym i publicznym, w tym w partiach politycznych, kładzie Plan Działań opracowany przez OBWE po posiedzeniu Rady Ministerialnej w grudniu 2009 w Atenach.<sup>41</sup> Rada przyjęła wówczas Decyzję nr 7/09, pt. Udział Kobiet w Życiu Politycznym i Publicznym, która to wzywa wszystkie kraje uczestniczące do

*zachęcania wszystkich aktorów politycznych do promowania równego udziału kobiet i mężczyzn w partiach politycznych, ze szczególnym uwzględnieniem równej reprezentacji na stanowiskach pochodzących z wyboru na wszystkich szczeblach decyzyjnych.*<sup>42</sup>

Ten szeroki wachlarz międzynarodowych zobowiązań, standardów i instrumentów potwierdza zaangażowanie państw uczestniczących OBWE na rzecz promowania równouprawnienia płci i udziału kobiet w życiu politycznym, w tym na stanowiskach decyzyjnych.

### **→ Równa reprezentacja kobiet i mężczyzn w polityce jest warunkiem koniecznym demokratycznych wyborów**

Warunkiem demokratycznych wyborów jest zapewnienie wyborcom możliwości dokonania wolnego wyboru wśród konkurujących między sobą partii politycznych i kandydatów. Niektórzy twierdzą, że interweniowanie w rynek wyborczy poprzez instrumenty zapewniające równe szanse poprzez dowartościowanie jednej grupy (np. kobiet) jest niesprawiedliwe i ogranicza możliwość wyboru przy urnie wyborczej.

**Niechęć liderów partyjnych wobec nominowania takiej samej liczby kandydatek i kandydatów ogranicza wolność wyboru wyborców.**

Niemniej każda ordynacja wyborcza zawiera określone zasady przeliczania głosów oddanych na partię na miejsca w parlamencie, które w ten czy inny sposób faworyzują określone partie lub kandydatów. Dobrym tego przykładem są progi wyborcze, które uniemożliwiają mniejszym partiom dostanie się do

parlamentu, jeżeli nie uzyskają one określonego odsetka głosów. Podobnie, przepisy regulujące finansowanie kampanii wyborczych, dostęp do mediów oraz prawo głosu również mają wpływ na konkurencję wyborczą.

Myślenie w ten sposób o wyborach umożliwia alternatywną interpretację – mianowicie, rezygnując z nominowania odpowiedniej liczby kandydatek-kobiet, ograniczamy możliwość wyborców oddania głosu na kobiety. Co więcej, biorąc pod uwagę nierówne szanse kobiet i mężczyzn w sferze polityki, dobrze zorganizowane próby zrekompensowania tej nierównowagi, powinny

39 “Document of the Copenhagen Meeting of the Conference on the Human Dimension of the CSCE,” Conference on Security and Co-Operation in Europe (CSCE), 1990, <[www.osce.org/odihr/elections/14304](http://www.osce.org/odihr/elections/14304)>.

40 OSCE Ministerial Council, Decision No. 14/04, “OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality”, Sofia, 7 December 2004, <<http://www.osce.org/mc/23295>>.

41 Bardziej szczegółowy przegląd zobowiązań OBWE w dziedzinie równości płci można znaleźć w Aneksie 1.

42 OSCE Ministerial Council, Decision No. 7/09, “Women’s Participation in Political and Public Life”, Athens, 4 December 2009, <<http://www.osce.org/mc/40710>>.



być pozytywnie przyjęte. Strategie w ramach działań pozytywnych, mających na celu ułatwienie dostępu kobiet do stanowisk pochodzących z wyboru poszerzają możliwości wyboru wyborców. Strategie te również przyczyniają się do tworzenia inkluzywnych różnorodnych parlamentów posiadających większą legitymację społeczną.

→ **Inkluzywność parlamentów przyczynia się do większej legitymizacji oraz reprezentatywności**

Odsetek miejsc w parlamentach narodowych zajmowanych przez kobiety jest popularnym miernikiem postępu danego kraju w dziedzinie równości płci w życiu politycznym oraz politycznego równouprawnienia kobiet.<sup>43</sup> Na przykład, jest to wskaźnik wykorzystywany do monitorowania postępów poczynionych przez kraje członkowskie ONZ w realizacji Milenijnych Celów Rozwoju ONZ wyznaczonych na 2015 r.<sup>44</sup>

Według wyników badań, zarówno mężczyźni, jak i kobiety podzielają przekonanie, że „rząd jest bardziej demokratyczny, kiedy ma znaczący odsetek kobiet.”<sup>45</sup> Dlatego państwa nie mogą być uznane za w pełni demokratyczne, jeżeli wykluczają kobiety z uczestnictwa w ciałach reprezentatywnych. Odsetek kobiet i mężczyzn wśród ludności wszystkich państw OBWE jest mniej więcej taki sam.<sup>46</sup> A co za tym idzie, sytuacja ta powinna być odzwierciedlona we wszystkich sferach życia, w tym życiu politycznym.

## 2.2. Korzyści z punktu widzenia przywództwa partyjnego

Argumenty przedstawione powyżej zakorzenione są w „argumentie na rzecz sprawiedliwości”, który głosi, iż zapewnienie szans równego udziału we wszystkich procesach politycznych zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn jest kwestią przestrzegania praw człowieka. Poszanowanie tego prawa niesie za sobą wzrost legitymizacji demokratycznej oraz zwiększa inkluzywność rządów. Sam w sobie „argument na rzecz sprawiedliwości” stanowi potężne uzasadnienie dla zapewnienia równej partycypacji kobiet i mężczyzn w życiu politycznym.

Niemniej, nie wszystkie partie polityczne da się przekonać do podjęcia działań pozytywnych, mających na celu awans polityczny kobiet, wyłącznie ze względu na zasady poszanowania praw człowieka i zwiększenia legitymizacji. Podejście oparte o premie motywacyjne, zachęty specjalne, może być bardziej efektywne w przekonywaniu partii politycznych, a w szczególności liderów partyjnych, do promowania partycypacji politycznej kobiet. Przekonanie przywódców partyjnych jest bardziej prawdopodobne, jeżeli zobaczą oni, że zwiększona obecność kobiet na stanowiskach politycznych sprzyja partiom w konkurencji politycznej oraz pomaga przyciągnąć uwagę wyborców do kwestii politycznych, podjętych w programie partii, co może się przełożyć na większe poparcie ze strony elektoratu.

43 Ann Towns, *Women and States: Norms and Hierarchies in International Society* (New York: Cambridge University Press, 2010).

44 “What is the MDG Monitor?”, United Nations Development Programme (UNDP), 2007, <<http://www.mdgmonitor.org/index.cfm>>.

45 Leslie A. Schwindt-Bayer and William Mishler, “An Integrated Model of Women’s Representation”, *Journal of Politics*, Vol. 67, No. 2, 2005, pp. 407–428.

46 “Population trends”, UNFPA, <<http://www.unfpa.org/pds/trends.htm>>.

Podejście to opiera się na dwóch argumentach na rzecz partycypacji kobiet: różnorodność i utylityzm.<sup>47</sup> Argument na rzecz różnorodności podkreśla to, że kobiety i mężczyźni wnoszą do polityki różne punkty widzenia, poglądy i doświadczenia, co sprzyja wzbogaceniu i poszerzeniu zakresu debaty publicznej i politycznej. Jedynie poprzez pełną i sprawiedliwą reprezentację te różnice mogą być brane pod uwagę w procesie kształtowania polityki i podjęcia decyzji. Argument „pragmatyczny” skupia się na korzyściach, które partie polityczne otrzymują dzięki włączaniu większej liczby kobiet, takich jak większe szanse na sukces wyborczy oraz wzrost legitymizacji wśród wyborców. Ponadto, partie mogą również skorzystać z szerokiej palety umiejętności, wiedzy i doświadczenia, którymi dysponują kobiety. Odpowiednio, rozdział ten przedstawia główne argumenty służące do motywowania przywódców partyjnych do zwiększenia odsetka kobiet wśród członków partii politycznych, decydentów oraz kandydatów na stanowiska. Skupia się on na czterech głównych zachętach, skierowanych do liderów partyjnych:

- poprawienie wizerunku publicznego partii i jej reputacji;
- wzmocnienie programu partyjnego oraz agendy politycznej;
- wzmocnienie strategii wyborczych partii politycznych; oraz
- przeciwdziałanie spadkowi liczby członków partii.

Każda z zachęt poparta jest konkretnymi argumentami pokazującymi, jakie konkretne korzyści może przynieść partiom politycznym zwiększona partycypacja polityczna kobiet.

### **2.2.1. Poprawa wizerunku publicznego oraz reputacji partii**

**Uwaga 2.3:**  
**Nagroda „Równouprawnienie Płci” Rady Europy**

Nagroda „Równouprawnienie Płci” przyznawana jest co pięć lat partiom, które prowadziły działania na rzecz zwiększenia „w sposób widoczny udziału kobiet w zgromadzeniach wybieranych lub w partiach politycznych lub w odpowiednich organach wykonawczych”.

Nominację może dostać każda partia reprezentowana w Zgromadzeniu Parlamentarnym Rady Europy, Parlamencie Europejskim oraz parlamentach narodowych krajów należących do Rady Europy.

Źródło: Zgromadzenie Parlamentarne Rady Europy, „Gender Equality Prize,” [www.assembly.coe.int](http://www.assembly.coe.int)

W wielu państwach OBWE formalna dyskryminacja poszczególnych grup społecznych, nawet jeżeli nie jest całkowicie zakazana, ściąga krytykę społeczną na partie polityczne.

Niektóre nowoczesne partie stosują takie podejście również wobec kwestii równości płci, traktując pełną partycypację kobiet we wszystkich sferach życia publicznego jako sprawę nie tylko niezbędną w sensie prawnym, lecz również korzystną w sensie politycznym. Brak oficjalnego stanowiska przywódców partyjnych w tak ważnej sprawie może łatwo zostać wykorzystany na niekorzyść partii przez opozycję, media czy wyborców. Jednocześnie, sformułowanie i upublicznienie jasnej polityki wspierania równouprawnienia płci może przyczynić się do zwiększenia partyjnej legitymizacji, członkostwa oraz elektoratu.

Prawdziwe zaangażowanie na rzecz równości płci jest warunkiem koniecznym współpracy w ramach międzynarodowych sieci partyjnych oraz fundacji, takich jak Europejska Partia Ludowa lub niemieckie fundacje polityczne. Z kolei członko-

stwo w takich sieciach sprzyja umocnieniu międzynarodowej reputacji partii oraz wizerunkowi nowoczesnej siły politycznej, jednocześnie zapewniając partii dostęp do dodatkowych środków oraz pomoc w budowaniu kompetencji.

47 Patrz: Joni Lovenduski, *Feminizing Politics* (Cambridge: Polity Press, 2005); oraz Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?* (London: Hansard Society, 2005).

## → Poprawa wizerunku publicznego

Partie polityczne nadal są zdominowane przez mężczyzn w wielu pomiędzy 45 a 64 rokiem życia zarówno na obszarze OBWE, jak i na całym świecie, ten wskaźnik demograficzny sprawia wrażenie, że dostęp do polityki oraz stanowisk politycznych jest bardzo ograniczony dla przedstawicieli innych grup wiekowych, zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Taki skład członkowski często sprawia, że partie polityczne wydają się być elitarystyczne, mające niewiele wspólnego z przeciętnym wyborcą, w szczególności z wyborcą młodym. Dywersyfikacja bazy członków poprzez inkluzję kobiet w różnym wieku może wzmocnić wizerunek publiczny partii wśród kluczowych grup wyborców. Ponadto, rekrutując więcej kobiet, partie polityczne zapobiegają spadkowi liczby członków, do czego wrócimy poniżej.

### 2.2.2. Wzmocnienie programu partyjnego i agendy politycznej

#### → Rozszerzenie agendy politycznej partii

Jak widać na podstawie wyników szeroko zakrojonego badania wśród członków parlamentu przeprowadzonego przez Unię Międzyparlamentarną<sup>48</sup>, 90 procent respondentów zgadza się z twierdzeniem, że kobiety wnoszą inny punkt widzenia, perspektywy i umiejętności do różnych obszarów polityki tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn, takich jak obrona i bezpieczeństwo, biznes i ekonomia. Dla przykładu, kobiety odgrywają ważną rolę na obszarze wysiłków na rzecz pokoju i pojednania, zapobiegania konfliktom, rehabilitacji w warunkach po konflikcie oraz budowania pokoju w szerszym sensie, proponując nowe spojrzenia na przeciwdziałanie, zarządzanie i rozwiązywanie konfliktów.

#### **Uwaga 2.4:** **Kobiety w polityce: mądry wybór**

Katarzyna Kowalska nigdy nie myślała o tym, żeby zostać przedstawicielką samorządu lokalnego w swojej miejscowości. Po powstaniu dużego zakładu produkcyjnego obok jej domu zauważyła, że ruch na drodze znacząco się zwiększył, co przyczyniło się do wzrostu liczby wypadków drogowych w okolicy.

Będąc z zawodu nauczycielką, Katarzyna szczególnie zdawała sobie sprawę, że najczęściej ofiarami tych wypadków były dzieci, wracające ze szkoły do domu, lub też te, które nie miały gdzie się bawić po szkole, oprócz ulicy. Bardzo zaniepokojona tą sytuacją, Katarzyna założyła grupę lokalną, która opracowała plan zwiększenia bezpieczeństwa w okolicy.

Lokalna grupa zaczęła wywierać presję na przedstawicieli miejscowego samorządu (w większości mężczyzn), którzy nie mieli pojęcia o tym, którą drogą dzieci wracały ze szkoły lub gdzie bawiły się po szkole, i nie brali tych kwestii pod uwagę, zatwierdzając plan powstania zakładu.

W obliczu zbliżających się wyborów, Katarzyna wstąpiła do partii politycznej, która w przeszłości zajmowała się kwestiami społecznymi i edukacją, i przedstawiła swoje

umiejętności organizacyjne, swoje zaangażowanie oraz doświadczenie w pracy z dziećmi jako kwalifikację, które czyniły z niej kandydatkę z dużym potencjałem. Katarzyna uzyskała zaufanie swojej partii i została kandydatką w wyborach dzięki temu, że swoimi działaniami nadała nowy bieg realizacji programu politycznego swojej partii, zwracając szczególną uwagę na kwestie bezpieczeństwa na drogach oraz edukacji. Swoją kampanię wyborczą Katarzyna oparła na obietnicach wprowadzenia regulacji dotyczących bezpieczeństwa oraz zbudowania placu zabaw dla dzieci w lokalnym parku. Pomysły te znalazły uznanie wśród lokalnych mieszkańców.

Katarzyna Kowalska wygrała w lokalnych wyborach i została radną w swojej miejscowości. W swojej pracy dalej działała na rzecz poprawienia bezpieczeństwa na drogach, dzięki czemu zyskała ze strony wyborców więcej zaufania dla swojej partii w kwestiach społeczno-ekonomicznych.

*\*Jest to postać fikcyjna, stworzona na podstawie doświadczeń prawdziwych kobiet uczestniczących w polityce lokalnej.*

48 "Equality in Politics: A Survey of Men and Women in Parliaments", Inter-Parliamentary Union, Reports and Documents Nr 54, 2008, s. 31.

Ponadto, często się podkreśla, że kobiety są ekspertkami w takich dziedzinach, jak polityka społeczna, edukacja oraz ochrona zdrowia. Oczywiście, wiedza ekspercka kobiet nie jest ograniczona do tych obszarów, o czym świadczy fakt, że kobiety są aktywne zawodowo na wszystkich możliwych obszarach. Niemniej, rozpowszechnione stereotypy na temat płci w wielu krajach OBWE oznaczają, że kobiety mogą osiągnąć większy sukces w karierze politycznej, jeżeli skupią się na polityce społecznej „używając poglądów wyborców na kwestie płci na swoją korzyść, raczej niż niekorzyść”<sup>49</sup>. Nie popadając w stereotypowe myślenie, partie podczas budowania swoich programów politycznych oraz układania list partyjnych powinny pamiętać o tym, że kobiety są często postrzegane jako bardziej wiarygodne w kwestiach społecznych.

Badania również wskazują na to, iż większy odsetek kobiet na stanowiskach politycznych zwiększa konkurencyjność partii, przyciągając uwagę wyborców do nowych obszarów polityki, dzięki czemu partia może pozyskać nowych wyborców.<sup>50</sup> Bardziej inkluzywny program polityczny, który odpowiada na zapotrzebowanie wyborców, jednocześnie sygnalizuje zaangażowanie partii na rzecz rozwoju socjoekonomicznego kraju, które przekłada się na lepsze i bardziej efektywne rządy w szerszym wymiarze.

Podsumowując, dopóki kobiety nie są w pełni reprezentowane na arenie politycznej, ich umiejętności nie będą w pełni wykorzystywane, a punkty widzenia – brane pod uwagę. Zaangażowanie kobiet ekspertek, akademik i praktyczek w kreowanie polityki przez partie polityczne pomaga partiom zdobyć lepszą legitymację, jeżeli chodzi o rozwiązania najważniejszych problemów politycznych oraz wzbogaca program polityczny partii.

### ➔ **Innowacyjność programów politycznych partii**

Otwarcie nowych perspektyw w programie politycznym partii na kwestie polityczne nurtujące elektorat lub też obszary, w których dotychczasowa polityka wydaje się nieadekwatna, może wzmocnić atrakcyjność partii w oczach rozczarowanych wyborców lub też przyciągnąć nowych wyborców, tak czy inaczej zapewniając partii nowe głosy. Takie działania również dają zastrzyk nowej energii przestarzałym, pozbawionym kontaktu z rzeczywistością, programom politycznym. Dzięki temu, program partii politycznej nabiera cech innowacji, inkluzywności, oraz otwartości na współczesne wyzwania polityki publicznej.

***Zdecydowane stanowisko w sprawie równouprawnienia płci, zawarte w programie politycznym partii, przyczynia się do wzmocnienia atrakcyjności partii oraz zwiększenia popularności wśród wyborców, dla których równouprawnienie płci jest ważne.***

Podobnie, włączanie konkretnych zobowiązań w sferze równości płci do programów politycznych lub też perspektywy równości płci, która ma na celu wzmocnienie praw kobiet może być potężnym narzędziem wyróżniającym daną partię na tle wielu innych. Działania te mogą również sprawić, że partia stanie się bardziej atrakcyjna dla grupy wyborców, dla których równouprawnienie płci jest ważnym zagadnieniem. Dla przy-

kładu, usiłując zmniejszyć różnicę w popularności wśród kobiet i mężczyzn, brytyjska Partia Konserwatywna wprowadziła konkretne cele w obszarze zwiększenia liczby kobiet w biznesie

49 Paul S. Herrnson, J. Celeste Lay and Atiya Kai Stokes, “Women running as women: Candidate Gender, Campaign Issues, and Voter-Targeting strategies”, *Journal of Politics*, Vol. 65, No. 1, 2003, p. 244.

50 “Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women’s Political Participation”, UNDP/NDI, 2011, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>.

oraz zmniejszenia różnicy w płacach pomiędzy płciami, elastyczny urlop rodzicielski oraz działania na rzecz zwalczania przemocy wobec kobiet.<sup>51</sup>

### → **Prezentowanie stanowiska partii w sprawie równości płci w celu przyciągnięcia nowych wyborców**

Opracowanie stanowiska w sprawie równouprawnienia płci może również być dobrą okazją do odświeżenia, wzmocnienia i dostosowania do bieżącej sytuacji wartości wyznawanych przez partię. W większości demokracji kobiety stanowią ponad 50 procent głosujących i nie bez znaczenia jest dla nich to, jak będą traktowane przez partię, kiedy ta dojdzie do władzy. Dlatego przywódcom partyjnym opłaca się już wcześniej wziąć pod rozwagę rolę, jaką kobiety odgrywają w ramach partii oraz stanowisko partii w sprawie równości płci.

*Kobiety stanowią 50 procent głosujących. Przywódcy partyjni powinni dokładnie się zastanowić, jaka jest rola kobiet według ideologii partyjnej, oraz jakie jest stanowisko partii w kwestii równości płci.*

Promowanie równości płci może zostać jedną z wartości wyznawanych przez partię oraz elementem programu politycznego, niezależnie od tego, w którym miejscu na spektrum politycznym dana partia się znajduje. Ze względu na szczególną uwagę, którą się cieszy kwestia równości płci na całym obszarze OBWE, nowoczesna partia polityczna postąpiłaby

słusznie, rewidując własne stanowisko w kwestii równości płci oraz opracowując spójną politykę, zgodną z wartościami promowanymi przez partię. Partia, która nie tylko przygotuje własne stanowisko w zakresie równości płci, lecz również opracuje konkretne cele i zadania, otrzyma potężne narzędzie umożliwiające dotarcie do żeńskiej części swojego elektoratu oraz prawdopodobnie do szerszej rzeszy wyborców.

### **2.2.3. Wzmocnienie strategii kampanii wyborczych**

#### → **Dywersyfikacja strategii wyborczych poprzez zapewnienie różnorodności kandydatów**

Ogólnonarodowe lub regionalne listy kandydatów, odzwierciedlające przekrój społeczny, przyczyniają się do maksymalizowania atrakcyjności partii w oczach wyborców pochodzących z różnych grup społecznych. W przeciwieństwie do tego, partie, które wykluczają całe sektory populacji wyborców ze swoich list kandydatów – czy to ze względu na płeć, czy region, klasę, wyznanie, wiek, rasę, czy też etniczność – mogą nie być postrzegane jako atrakcyjne przez przedstawicieli tych sektorów społeczeństwa. Na przykładzie wyborów lokalnych, zarówno w Wielkiej Brytanii, jak i Irlandii, zaobserwowano, że listy partyjne, które przyciągają największą uwagę wyborców, to listy, które zawierają nazwiska kandydatów reprezentujących cały wachlarz zawodów. W szczególności liderzy społeczności lokalnych są wybierani spośród nauczycieli, pielęgniarek, lekarzy, sklepikarzy oraz przedstawicieli małego biznesu – w bardzo wielu przypadkach są to właśnie branże, w których jest duża reprezentacja kobiet.<sup>52</sup>

51 "Where we stand", strona internetowa brytyjskiej Partii Konserwatywnej, <[http://www.conservatives.com/Policy/Where\\_we\\_stand/women2.aspx](http://www.conservatives.com/Policy/Where_we_stand/women2.aspx)>. Źródła i przykłady omawiane w tym podręczniku zostały wybrane jako przykłady skutecznych dobrych praktyk promowania partycypacji kobiet w partiach politycznych. Omówienie ich w podręczniku w żadnym stopniu nie stanowi poparcia dla programów partyjnych lub agend politycznych organizacji, partii lub platform, które je opracowali.

52 ODIHR, wywiad przeprowadzony za pośrednictwem poczty elektronicznej z Karoliną Ó Beacháin Stefańczak, 31 października 2012.

**Uwaga 2.5:**

**Ze świata akademii do świata polityki:**

**zwycięska kombinacja zarówno dla kobiet, jak i dla partii**

Zapis w polskiej ordynacji wyborczej pozwala partiom umieszczać na listach dwa razy więcej kandydatów niż wynosi liczba mandatów do obsadzenia. W Warszawie, stolicy, oznacza to, że każda partia może umieścić na liście 40 kandydatów, co zachęca partie do składania jak najbardziej różnorodnych list.

W 2007 roku, dobrze znana profesorka Katolickiego Uniwersytetu w Lublinie, dr Joanna Mucha, została wystawiona przez Platformę Obywatelską jako kandydatka i zdobyła mandat dla PO. Została członkinią Rady Ministrów. Podobnie, w 2001 r. profesor Joanna Senyszyn po wielu latach kariery akademickiej w dziedzinie ekonomii (pełniła funkcje Dziekana Wydziału Administracji Biznesu na Uniwersytecie Gdańskim) została kandydatką z ramienia Sojuszu Lewicy Demokratycznej, zdobyła mandat w wyborach 2001 r., a obecnie jest deputowaną do Parlamentu Europejskiego.

Obie kobiety startowały z drugiego miejsca na odpowiednich listach partyjnych (Mucha w 2011, a Senyszyn w 2009) oraz obie miały lepszy wynik wyborczy niż ich koledzy z pierwszych miejsc ich listy.

Źródło: Wywiad z Karoliną Ó Beacháin Stefańczak, 31 października 2012.

Wystawienie w wyborach większej liczby kandydatek-kobiet może przyciągnąć więcej głosów elektoratu żeńskiego. Kobiety mogą czuć większą motywację do oddania głosu w wyborach, kiedy mają możliwość zagłosowania na inne kobiety. Badania opinii publicznej przeprowadzone na Ukrainie pokazały, że jest popyt na większy udział kobiet na wszystkich szczeblach polityki, nawet jeżeli stereotypy oparte na płci wciąż cieszą się popularnością w tym kraju.<sup>53</sup> Zwiększenie udziału kobiet wśród kandydatów na listach partyjnych jest jednym ze sposobów na zwrócenie uwagi wyborców. Wykorzystując tę strategię, partie polityczne mają szansę pozyskać nowych wyborców, w tym kobiety.

**→ Zwiększenie puli umiejętności, kwalifikacji, wiedzy eksperckiej, z których może skorzystać partia**

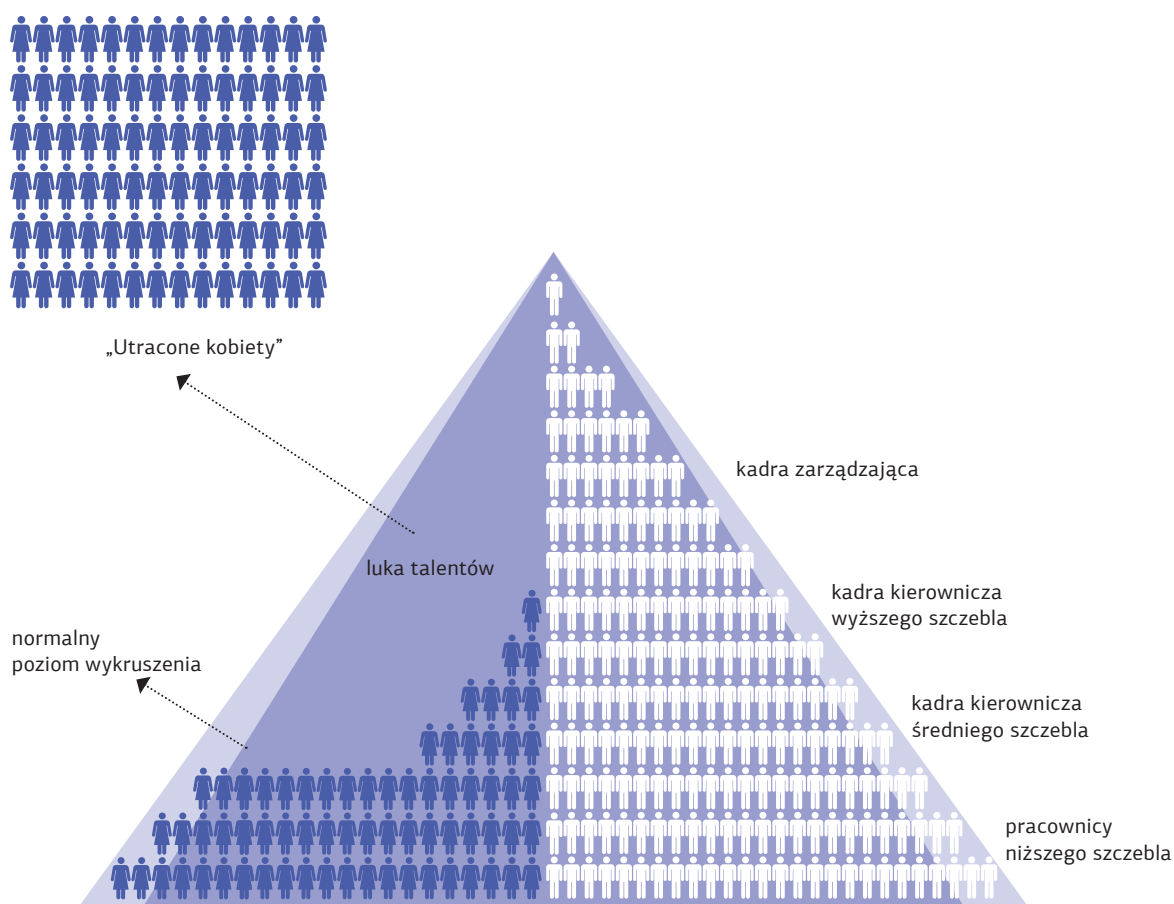
Popularnym argumentem na rzecz zwiększenia udziału kobiet w polityce w krajach nordyckich było poszerzenie zasobów – wiedzy i umiejętności – z których partie mogą skorzystać dzięki członkostwu kobiet.<sup>54</sup> Działacze partyjni w tych krajach członkowskich OBWE interpretują zagadnienie reprezentacji kobiet w polityce jako kwestię specyficznych umiejętności oraz doświadczeń kobiet w sferach tradycyjnie zdominowanych przez kobiety, jednocześnie podkreślając wkład kobiet do sfer tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn.

Wachlarz umiejętności, wiedzy i doświadczeń kobiet jest ważnym zasobem zdolności przywódczych dla partii politycznych, które nie są w pełni wykorzystywane w sytuacji niskiej reprezentacji kobiet w partiach politycznych. „Luka talentów” zidentyfikowana w spółkach sektora biznesowego występuje również w polityce.

53 *Women's Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: Strategy Paper* (Kiev: Ukrainian Women's Fund, 2011).

54 Lenita Freidenvall, *Vägen till Varannandamernas: om kvinnorepresentation, kandidaturvalochkvoteringisvenskpolitik 1970–2002* [Every other one for the ladies: on women's political representation, candidate selection and gender quotas in Sweden 1970–2002], Ph. D. Diss. (Stockholm: Stockholm University, 2006); Lenita Freidenvall, Drude Dahlerup and Hege Skjeie, "The Nordic Countries: an Incremental Model", in Drude Dahlerup (ed.), *Women, Quotas and Politics* (London: Routledge, 2006).

Rysunek 2.6: Luka talentów



Źródło: „Your Loss: How to Win Back your Female Talent”, 2010

Próby poradzenia sobie z problemem luki talentów mogą przynieść partiom różne korzyści. Kobiety często lepiej znają bieżące problemy danego społeczeństwa ze względu na tradycyjny podział pracy według płci, wciąż pokutujący w wielu społeczeństwach. Z tego względu świetnie mogą przyczynić się do przyciągania szerszych rzesz elektoratu, w tym grup zmarginalizowanych oraz wyborców niegłosujących. Kobiety wielokrotnie udowodniły, że są świetnymi negocjantkami i zademonstrowały umiejętność osiągania kompromisu w sytuacjach konfliktu. Między innymi kobiety były aktywnymi działaczkami na rzecz pokoju w byłej Jugosławii i w Irlandii oraz odegrały kluczowe role w procesie transformacji demokratycznej na obszarze OBWE i poza jego granicami.

Czy te doświadczenia oznaczają, że umiejętności posiadane przez kobiety w sensie funkcjonalnym odpowiadają kwalifikacjom i umiejętnościom niezbędnym do konkurowania w świecie polityki? Badania pokazują, że kobiety często wnoszą do polityki inne wartości i style przywódcze, demonstrują silne poczucie wspólnoty,<sup>55</sup> zachęcają do współpracy<sup>56</sup> oraz budowania konsensusu. Jednocześnie kobiety na ogół posiadają te same umiejętności, co mężczyźni, jeżeli chodzi

55 Colleen Lowe Morna, “Ringing up the changes: gender in southern African politics”, *Gender Links*, 2004.

56 Maryann Barakso, “Is There a ‘Woman’s Way’ of Governing? Assessing the Organizational Structures of Women’s Membership Associations”, *Politics & Gender*, Vol. 3, 2007, pp. 201–227.

o podejmowanie decyzji, planowanie budżetu, rozwiązywanie problemów oraz przeprowadzanie analiz, chociaż mogą one być rozwinięte w różnym stopniu.

Ponadto, jak pokazują badania, więcej kobiet niż mężczyzn angażuje się w wolontariat, w tym – pracę na rzecz partii politycznych na zasadach wolontariatu.<sup>57</sup> Więcej kobiet niż mężczyzn zaangażowanych jest w pracę w trzecim sektorze, w szczególności w organizacjach pozarządowych działających na szczeblu lokalnym oraz narodowym. Co więcej, kobiety częściej niż mężczyźni pozostają wierne jednej partii, nawet jeżeli partia ta nie odnosi sukcesu wyborczego. Na przykład, w Gruzji kobiety-członkinie partii częściej niż mężczyźni promowali swoją partię podczas kampanii wyborczych; częściej niż mężczyźni angażowały się w działania promocyjne, które zapewniały im małą rozpoznawalność – jak np. kampanie typu „od drzwi do drzwi”; oraz częściej zachowywały barwy partyjne po przegranej w wyborach lub po utracie przez partię większości w parlamencie.<sup>58</sup> Szczególnie wysoki jest udział młodych kobiet w pracy na rzecz partii na zasadach wolontariatu.<sup>59</sup> Oznacza to, że młode kobiety, które są aktywistkami swoich wspólnot lokalnych oraz angażują się na rzecz kwestii społecznych, są cennym źródłem potencjalnych członkiń dla partii, które pragną poprawić swój wizerunek oraz dotrzeć do młodszego pokolenia.

Przykłady te wskazują, że kobiety świetnie potrafią mobilizować do pracy siebie i innych, a partię, które efektywnie wykorzystują ich umiejętności, mają szansę na powiększenie swojego elektoratu, mobilizując niegłosujących wcześniej wyborców oraz pozyskując szersze poparcie.

#### **2.2.4. Przeciwdziałanie spadkowi członkostwa w partiach**

Powszechny spadek członkostwa od 1980 r. przyczynił się do powstania wielu problemów partii politycznych. Do listy tych problemów zaliczyć należy niewystarczające finansowanie niektórych działań partii, problemy z zatrudnieniem odpowiedniej liczby pracowników (szczególnie w lokalnych biurach partii) oraz zdystansowanie się partii wobec społeczeństw, które one reprezentują.<sup>60</sup> Partiom politycznym grozi wymarcie, jeżeli pozostaną wyłączną sferą zaangażowania starszych zamożnych mężczyzn. Poprzez aktywne rekrutowanie kobiet partie mogą odwrócić ten trend na dwóch obszarach: zasilić szczeruplejące szeregi oraz zapewnić większą różnorodność swoich członków.

---

57 Na przykład: Hiromi Taniguchi, “Men’s and Women’s Volunteering: Gender Differences in the Effects of Employment and Family Characteristics”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 35, No. 1, 2006, p. 91–96; *Volunteering in the United States, 2012*, Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor, <http://www.bls.gov/news.release/volun.nro.htm>.

58 Refleksje na podstawie konferencji “Political Party Funding and Women’s Political Participation”, która została zorganizowana przez ODIHR, Centralną Komisję Wyborczą Gruzji oraz Holenderski Instytut Demokracji Wielopartyjnej (NIMD) oraz Narodowy Instytut Demokratyczny (NDI) w dniach się 29–30 czerwca 2011 w Tbilisi, Gruzja, patrz: <http://www.nimd.org/>.

59 Volunteering Statistics, The Centre for Volunteering, [http://www.volunteering.com.au/tools\\_and\\_research/volunteering\\_statistics.asp](http://www.volunteering.com.au/tools_and_research/volunteering_statistics.asp).

60 “Lonely at the top: Is the mass political party on its way out, and does it really matter?”, *The Economist*, 12 August 2012, <http://www.economist.com/node/21559901>.



Tabela 2.7: Udział (%) mężczyzn-członków partii w Europie, lata 1990. i 2000.

	1990.	2000.	Różnica wg płci
<b>Belgia</b>	63	60	-3
<b>Dania</b>	60	67	+7
<b>Francja</b>	65	51	-14
<b>Niemcy</b>	69	64	-5
<b>Wielka Brytania</b>	58	61	+3
<b>Grecja</b>	73	63	-10
<b>Irlandia</b>	69	61	-8
<b>Włochy</b>	73	77	+4
<b>Luksemburg</b>	78	60	-18
<b>Holandia</b>	61	56	-5
<b>Portugalia</b>	72	66	-6
<b>Hiszpania</b>	77	68	-9

Źródło: Susan E. Scarrow and Burcu Gezgor, "Declining memberships, changing members? European political party members in a new era", *Party Politics*, Vol. 16, No. 6, 2010, pp. 823 – 843.

Jak widać na podstawie Tabeli 2.7, w szeregu krajów OBWE mężczyźni stanowią dwie trzecie członków partii. Jednocześnie, podczas gdy członkostwo w partiach w niektórych krajach wzrosło, jak na przykład w Danii, Włoszech oraz Zjednoczonym Królestwie, odsetek mężczyzn wśród członków spadł w większości krajów objętych badaniem. Inaczej mówiąc, chociaż obserwujemy ogólny spadek członkostwa w partiach politycznych na obszarze OBWE, udział kobiet w partiach politycznych się zwiększa. Przyczyn spadku członkostwa jest wiele. Niemniej, aktywna rekrutacja kobiet do partii politycznych może być skuteczną strategią zarówno zapobiegania takiemu spadkowi, jak i polepszenia wizerunku partii. Sięgając po często niedoceniane źródło potencjalnych członkiń partii, przywódcy partyjni mogą jednocześnie powstrzymać negatywne tendencje, jeżeli chodzi o członkostwo, wesprzeć słabiej struktury partyjne oraz wzmocnić działania kampanijne na najniższym szczeblu. Strategia ta również korzystnie odbije się na wizerunku publicznym partii oraz zapewni partii większą reprezentatywność w oczach elektoratu.

### 2.3. Korzyści z perspektywy kobiet w partiach politycznych

Kobiety również odgrywają ważną rolę w działaniach na rzecz równouprawnienia płci na stanowiskach politycznych. W tym podrozdziale przedstawiamy argumenty na rzecz zachęcania kobiet do kandydowania w wyborach, jak również przekonywania liderów partyjnych do promowania awansu politycznego kobiet. Argumenty te pomogą aktywistkom partyjnym zwiększyć pulę kobiet gotowych do kandydowania na urzędy publiczne oraz eliminować dyskryminację ze względu na płeć w partiach politycznych.

### 2.3.1. Zwiększenie puli kobiet pragnących ubiegać się o stanowiska publiczne

#### → Reprezentowanie siebie oraz osób podobnych do siebie

Często pada pytanie: „Więcej kobiet w polityce? Dlaczego?” W promocyjnym materiale wideo „Projekt 2012”, Center for American Women and Politics przy uniwersytecie Rutgersa odwróciło to pytanie: “Więcej kobiet w polityce? Dlaczego nie?”<sup>61</sup> Ponadpartyjny materiał zachęcał kobiety do kandydowania na urzędy publiczne w Stanach Zjednoczonych.<sup>62</sup> Jedna z kobiet wybranych do amerykańskiego Kongresu powiedziała, że do kandydowania przekonała ją:

*„pragnienie bycia reprezentowaną przez kogoś takiego, jak ja. Któregoś dnia popatrzyłam w lustro i powiedziałam: ‘tą osobą muszę być ja sama’”.*

Zachęcanie kobiet o różnym pochodzeniu społecznym, tożsamości, czy doświadczeniach jest bardzo ważne do osiągnięcia prawdziwie reprezentatywnego rządu. Obecność kobiet w polityce zapewni również ich wpływ na kształtowanie polityki w sprawach o szczególnym znaczeniu dla poszczególnych grup kobiet. Jak widać na przykładzie Uwagi 2.8, zbyt często kobiety są zupełnie nieobecne podczas dyskusji, których wyniki mają bezpośredni wpływ przede wszystkim właśnie na ich sytuację.

#### Uwaga. 2.8: Reprezentatywna polityka?



Całkowicie męski skład panelu wyznaniowego dyskutuje nad refundowaniem środków kontroli urodzeń w Stanach Zjednoczonych, luty 2012.

#### → Bycie wzorem do naśladowania oraz mobilizowanie zaangażowania społecznego

Kobiety często nie są chętne do podjęcia kariery politycznej z wielu różnych powodów związanych z rzeczywistymi lub wyobrażonymi barierami dla ich sukcesu.<sup>63</sup> Jednak im częściej kobiety będą wchodziły do świata polityki, tym bardziej będą inspirowały inne kobiety do zaangażowania się w politykę, aktywności wyborczej, rozważenia kariery politycznej, wstąpienia do partii

61 Anne Phillips, *The Politics of Presence*, Clarendon Press, Oxford, U.K.; New York, the United States, 1995.

62 “2012 Project Videos,” Center for American Women and Politics, Eagleton Institute of Politics, Rutgers University, <[http://www.cawp.rutgers.edu/site/pages/news\\_2012videos.php](http://www.cawp.rutgers.edu/site/pages/news_2012videos.php)>.

63 Jennifer L. Lawless and Richard L. Fox, *It Takes a Candidate: Why Women Don't Run for Office* (New York: Cambridge University Press, 2005).

**Uwaga 2.9:  
Kobiety jako inicjatorki zmian**

„Znacząca obecność kobiet w samorządach lokalnych przyniosła kobietom znaczne korzyści, zarówno w sensie społecznym jak i psychologicznym, w tym dała im większą pewność siebie, przekładającą się z kolei na bardziej istotną rolę, którą kobiety odgrywają w swoich rodzinach i wspólnotach.”

Źródło: Ambasadorka Melanne Verveer, *“Women as Agents of Change: Advancing the Role of Women in Politics and Civil Society,”* Stany Zjednoczone. Departament Stanu, 9 czerwca 2010 r.

politycznej lub kandydowania w wyborach jako kandydatki niezrzeszone. Obecność kobiet na stanowiskach przywódczych nie tylko ma pozytywny wpływ na wyborców obydwu płci, lecz również pomaga rozwiązać stereotypy oparte na płci, dotyczące umiejętności kobiet w sferze polityki.

Szereg badań wskazuje na to, że kobiety-polityczki często wskazują na inne kobiety-liderki, które zainspirowały ich do aktywności politycznej i obywatelskiej oraz do tego, aby zostały członkiniami partii politycznych oraz działaczkami politycznymi.<sup>64</sup> Dzieje się tak dlatego, że kobiety-liderki mogą wzmocnić identyfikację wyborczyń z systemem politycznym, a co za tym idzie, dają im poczucie wpływu na proces podejmowania decyzji, czyniąc ich udział bardziej znaczącym. Ten wpływ nie jest ograniczony jedynie do kobiet – obecność kobiet na różnego rodzaju urzędach publicznych również zwiększa

zaufanie mężczyzn do systemu politycznego.<sup>65</sup> W konsekwencji, większa obecność kobiet na stanowiskach politycznych przyczynia się do pogłębienia demokracji i promowania zaangażowania obywatelskiego wśród ogółu społeczeństwa.

→ **Zmiana postrzegania umiejętności i potencjału kobiet przez społeczeństwo oraz decydentów partyjnych**

Zatem większy udział kobiet na stanowiskach publicznych pochodzących z wyboru może przyczynić się do wzmocnienia pewności siebie wśród kobiet, wzbogacenia agendy politycznej i ustawodawczej oraz zwiększenia zaufania do systemu politycznego. Liczniejsza obecność kobiet na urzędach również prowadzi do szerszych pozytywnych zmian w społecznym i kulturowym postrzeganiu umiejętności kobiet. Obecność silnych uzdolnionych kobiet na stanowiskach publicznych często prowadzi do zmian w percepcji społecznej i przyczynia się do zwalczania stereotypów opartych na płci oraz postaw dyskryminujących.

## 2.4. Korzyści dla społeczeństwa

Społeczeństwo czerpie korzyści ze zwiększonego udziału kobiet w partiach politycznych oraz na stanowiskach pochodzących z wyboru. Obecność kobiet w polityce sprzyja zwiększeniu obecności tematów szczególnie ważnych dla kobiet w debatach politycznych, podnoszeniu świadomości na temat dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich sferach życia politycznego i publicznego oraz rozwojowi społeczno-ekonomicznemu.

64 Lona Rae Atkeson, “Not all cues are created equal: The conditional impact of female candidates on political engagement”, *Journal of Politics*, Vol. 65, No 4, 2003, pp. 1040–1061; Christina Wolbrecht and David E. Campbell, “Leading by example: Female members of parliament as political role models”, *American Journal of Political Science*, Vol. 51, No. 4, 2007, pp. 921–939; Jeff A. Karp and Susan Banducci, “When politics is not just a man’s game: Women’s representation and political engagement”, *Electoral Studies*, Vol. 27, No. 1, pp. 105–115; David Campbell and Christine Wolbrecht, “See Jane run: Women politicians as role models for adolescents”, *Journal of Politics*, Vol. 68 No. 2, 2006, pp. 233–247.

65 Ana Espirito Santo, *The Symbolic Value of Descriptive Representation: The Case of Women*, Ph.D. Diss., European University Institute, 2011; Leslie A. Schwindt-Bayer and William Mishler, “An Integrated Model of Women’s Representation”, *Journal of Politics*, Vol. 67, No. 2, 2005, pp. 407–428.

#### 2.4.1. Zwiększenie zaufania publicznego do systemu politycznego

**Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w partiach politycznych przyczynia się do wzmocnienia zaufania do systemu politycznego.**

Obecność kobiet na stanowiskach politycznych, zarówno tych pochodzących z wyboru jak i mianowania, przyczynia się do legitymizacji systemu politycznego, a zarazem – do wzrostu zaufania społecznego do systemu politycznego.<sup>66</sup> Jak wspomniano wyżej, zarówno obywatele, jak i obywatelki wierzą, że rząd jest bardziej demokratyczny, kiedy w instytucjach politycznych jest większa reprezentacja kobiet. Zatem, zwiększony udział kobiet w instytucjach politycznych przyczynia się do wzmocnienia identyfikacji wyborców z systemem politycznym, co się przekłada również na większą frekwencję wyborczą.

Ponadto, większa inkluzywność oraz reprezentatywność elektoratu w partiach politycznych przyczynia się do zwiększenia stabilności politycznej, będącej jednym z najbardziej efektywnych narzędzi zapobiegania konfliktom. Twierdzenie to oparte jest na założeniu inkluzji: stabilność może być zagwarantowana jedynie w przypadku, kiedy wszyscy czują się członkami danego społeczeństwa na równych prawach.

#### 2.4.2. Kształtowanie agendy politycznej

Krytyczna masa kobiet<sup>67</sup> w polityce sprzyja zwiększeniu uwagi poświęcanej zagadnieniom, które znacznie bardziej dotyczą kobiet.<sup>68</sup> Dla krajów uczestniczących OBWE osiągnięcie równości płci w takich obszarach jak edukacja, wynagrodzenia i dostęp do określonych sektorów rynku pracy, takich jak służba wojskowa, a także polityka społeczna i opieka zdrowotna, w tym zdrowie reprodukcyjne i zdrowie matek, oraz opieka nad osobami zależnymi, w tym dziećmi i osobami starszymi, wciąż pozostaje wyzwaniem.<sup>69</sup> Kobiety w wielu krajach uczestniczących OBWE są szczególnie narażone na problemy wynikające z politycznej i ekonomicznej restrukturyzacji, przemoc domową, molestowanie seksualne oraz handel ludźmi.<sup>70</sup> Jeżeli kobiety nie są obecne w polityce lub też jeżeli jest ich tylko mały odsetek, te ważne zagadnienia nie będą zajmowały odpowiednio wysokiego miejsca na agendzie politycznej lub będą zupełnie nieobecne w debacie politycznej.

Jak pokazują badania, obecność głosów kobiet – szczególnie kiedy rozważane są złożone kwestie – poszerza różnorodność punktów widzenia, doświadczeń, interesów i wiedzy w debacie

---

66 Ibid.

67 Masa krytyczna kobiet na stanowiskach – postulowana na poziomie 30 procent wśród ustawodawców w danym kraju – dotyczy poziomu reprezentacji kobiet na stanowiskach pochodzących z wyboru i oznacza, że dopiero przy takim poziomie uczestnictwa kobiet mogą faktycznie mieć wpływ na ustawodawstwo oraz potencjalnie sprzyjać większej równości płci i równouprawnieniu kobiet.

68 Sarah Childs, *New Labour's Women MPs: Women Representing Women* (London: Routledge, 2004); Michelle Swers, *The Difference Women Make* (Chicago: University of Chicago Press, 2002); Sue Thomas, *How Women Legislate* (New York: Oxford University Press, 1995).

69 Tanja van der Lippe and Eva Fodor, "Changes in gender inequality in six eastern European countries", *Acta Sociologica*, Vol. 41, No. 2, 1998, pp. 131–149; Sylke Viola Schnepf, "Gender differences in subjective well-being in Central and Eastern Europe", *Journal of European Social Policy*, Vol. 20, No. 1, 2010, pp. 74–85.

70 Janet Elise Johnson, "Domestic violence politics in post-Soviet States" *Social Politics*, Vol. 14, No. 3, 2007, pp. 380–405; Olga Avdeyeva, "When do states comply with international treaties? Policies on violence against women in post-communist countries", *International Studies Quarterly*, Vol. 51, No. 4, 2007, pp. 877–900; Jane Hardy, Wiesława Kozek and Alison Stenning, "In the front line: women, work and new spaces of labour politics in Poland", *Gender Place and Culture*, Vol. 15, No. 2, 2008, pp. 99–116; Tomas Sobotka, "Re-emerging diversity: Rapid fertility changes in central and eastern Europe after the collapse of the Communist regimes", *Population*, Vol. 58, No. 4–5, 2003, pp. 511–547.

parlamentarnej.<sup>71</sup> Zwiększenie udziału kobiet z różnych kręgów społecznych i zawodowych oraz należących do różnych partii przyczynia się do dalszego wzmocnienia pozytywnych rezultatów, kanalizując punkty widzenia kobiet i zapewniając ich obecność w dyskusjach nad polityką publiczną.

### 2.4.3. Wspieranie rozwoju społeczno-ekonomicznego

Możemy obserwować rosnący konsensus podmiotów międzynarodowych co do tego, że równość płci nie tylko jest sprawą słuszną, lecz również opłacalną. Wyniki badań wskazują, że znaczący udział kobiet na stanowiskach pochodzących z wyboru przekłada się na większe korzyści ekonomiczne.<sup>72</sup> Na przykład Bank Światowy twierdzi, że równouprawnienie kobiet i mężczyzn to „ekonomia inteligentna”, ponieważ dzięki temu wzrasta wydajność pracy od 3 do 25 procent w zależności od kraju:

„Kraje, które stwarzają lepsze szanse i warunki dla kobiet i dziewczynek, przyczyniają się do wzrostu wydajności pracy, poprawienia warunków życia dzieci, zwiększenia reprezentatywności instytucji oraz zwiększenia możliwości rozwoju dla wszystkich”.<sup>73</sup>

Podobnie, autorzy publikacji Światowego Forum Ekonomicznego z 2011 r. dotyczącej równouprawnienia kobiet pt. *Gender Gap Report* twierdzą, że:

„Kraje i firmy dobrze się rozwijają pod warunkiem, że dobrze wyedukowane kobiety zaangażowane są we wszystkie obszary ekonomii, natomiast różnorodność wśród liderów przekłada się na innowacyjność rozwiązań dotyczących współczesnych wyzwań ekonomicznych oraz budowanie sprawiedliwego i trwałego wzrostu.”<sup>74</sup>

Kolejny wniosek płynący z tego raportu: kobiety częściej niż mężczyźni inwestują znaczącą część swoich zarobków w edukację i zdrowie swoich dzieci.<sup>75</sup> Podobnie, badania z 2011 r. pokazały, że z każdego dolara, pochodzącego z pieniędzy przeznaczonych na rozwój, który otrzyma kobieta, 90 centów przeznaczy ona na swoją rodzinę i społeczność. Mężczyzna zaś przeznaczy 30 do 40 centów na rodzinę i wspólnotę, resztę wyda na siebie.<sup>76</sup> Rysunek 2.10 ilustruje stosunek środków przeznaczonych na siebie i na swoją rodzinę/społeczność przez kobiety i mężczyzn.

71 Anne Phillips, *The Politics of Presence* (New York: Oxford University Press, 1995); Jane Mansbridge, “Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent Yes”, *Journal of Politics*, Vol. 61, No. 3, 1999, pp. 628–657.

72 Kofi Annan, *Quotes on Human Rights*, 2008, <<http://www.unfpa.org/rights/quotes.htm>>.

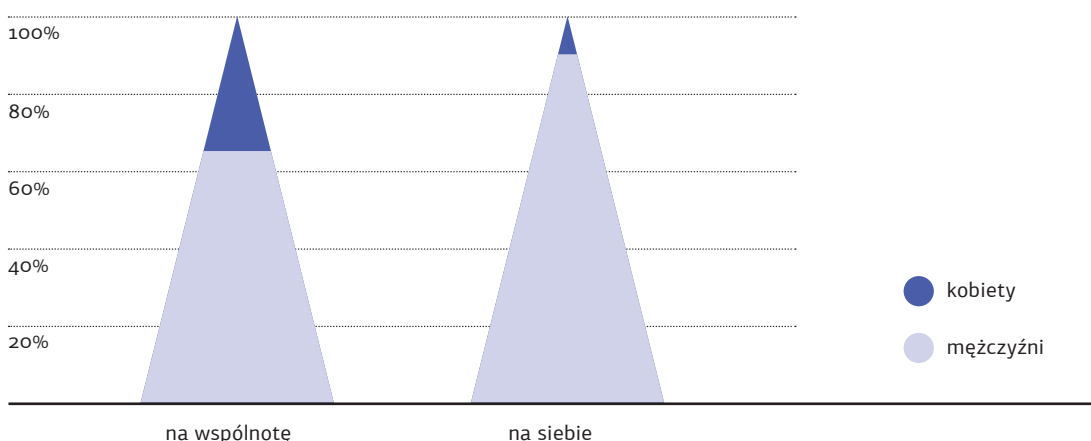
73 “World Development Report 2012: Gender Equality and Development”, The World Bank, 2012, <<http://go.worldbank.org/CQCTMSF140>>.

74 “The Global Gender Gap”, World Economic Forum (WEF), 2011, <<http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>>.

75 Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson and Saadia Zahidi, “The Global Gender Gap Report 2011”, Światowe Forum Ekonomiczne, 2011, <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2011.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2011.pdf)>.

76 Cherie Booth QC, “Seeking True Democracy: The Challenge and Promise of Full Equality for Women”, Chatham House, grudzień 2011.

**Rysunek 2.10** Jak 1 dolar pochodzący z pieniędzy przeznaczonych na rozwój wydawany jest przez przedstawicieli obu płci



Źródło: Opracowane przez ODIHR na cele poradnika opartego na publikacji Cherie Booth QC, „Seeking True Democracy: The Challenge and Promise of Full Equality for Women”, Chatham House, grudzień 2011.

#### 2.4.4. Promowanie szerszego rozumienia kwestii równości płci w społeczeństwie

Kwestia równouprawnienia płci jest wciąż nie do końca rozumiana w wielu społeczeństwach krajów obszaru OBWE. Ciężko jest nadawać priorytet na agendzie politycznej koncepcji, którą nie wszyscy – a zwłaszcza politycy i decydenci – rozumieją. Kiedy demokratycznie wybrani przedstawiciele rozumieją czym jest równość płci i kojarzą tę koncepcję ze społeczeństwem w szerokim rozumieniu, jest duża szansa, że te informacje zostaną w pozytywny sposób zakomunikowane obywatelom i obywatelkom.

W swojej większości, respondenci badani w ramach sondażu ODIHR z 2012 r. demonstrowali dobre rozumienie koncepcji równości płci.<sup>77</sup> Na przykład, jeden z respondentów, mężczyzna z Kazachstanu, opisał równość płci jako „niezbędny atrybut współczesnego życia, oznaczający równe prawa dla kobiet i mężczyzn”. Respondentka z Mołdawii określiła ją jako „możliwość wyrażania swojego punktu widzenia, afirmowania swoich cech, udziału w procesie tworzenia lepszego życia, bycia słyszany oraz realizowania swoich idei i planów dla dobra całego społeczeństwa, którą mogą się cieszyć zarówno kobiety jak i mężczyźni”. Dla respondenta z Gruzji „równość płci jest pełną demokracją”. Respondentka z Kirgistanu zdefiniowała równość płci jako „równe prawa i obowiązki dla mężczyzn i kobiet we wszystkich sferach życia, jak również w dochodach i dostępie do zasobów”. Inni nasi rozmówcy wymieniali potrzebę instrumentów prawnych zapewniających równość płci, zapewnienie równych szans i możliwości dla kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia, jak również rozumienie ról, jakie odgrywają kobiety i mężczyźni w społeczeństwie oraz ich znaczenia.

**„Równouprawnienie płci jest niezbędne do stworzenia równych warunków w życiu politycznym, społecznym i kulturowym dla kobiet i mężczyzn”.**

Źródło: Badania ODIHR z 2012, respondentka z Kazachstanu

**„Równość płci oznacza RÓWNOŚĆ, niezależnie od płci.”**

Źródło: Badania ODIHR z 2012, respondentka z Kazachstanu

77 Sondaż ODIHR z 2012 r., respondenci z krajów, w których prowadzono badania pilotażowe.



## **Wnioski do rozdziału 2**

W tym rozdziale omówiliśmy argumenty na rzecz promowania partycypacji kobiet, zwracając szczególną uwagę na kwestię udziału kobiet w partiach politycznych. Przytoczyliśmy tradycyjne argumenty, oparte na respektowaniu międzynarodowych instrumentów praw człowieka oraz przestrzeganiu zasad legitymizacji, reprezentatywności i inkluzywności. Ponadto, przyjrzeliśmy się również argumentom opartym na zachętach dla partii, takich jak zwiększenie atrakcyjności partii politycznych w oczach wyborców. Z perspektywy przywódców partii politycznych, kobiet-polityczek oraz przedstawicieli i przedstawicielek społeczeństwa obywatelskiego, ważne jest, że równość płci w polityce nie tylko jest słuszną sprawą, lecz także po prostu się opłaca, co pokazaliśmy w tym rozdziale. W kolejnych rozdziałach skupimy się na poszczególnych strategiach i instrumentach, które mogą pomóc liderom i liderkom partii politycznych, kobietom-polityczkom oraz przedstawicielom i przedstawicielkom społeczeństwa obywatelskiego w realizacji tych celów.







# Partie polityczne i liderzy partii politycznych

## ROZDZIAŁ TRZECI: SPIS TREŚCI

<b>Wstęp do Rozdziału 3</b>	<b>50</b>
<b>3.1. Jakie strategie są skuteczne?</b>	<b>53</b>
3.1.1. Instytucjonalizacja równości płci w strukturach partyjnych, procesach i praktyce	54
3.1.2. Wdrażanie dobrowolnych narzędzi promowania politycznego awansu kobiet	65
3.1.3. Zapewnienie równego dostępu do środków finansowych oraz funduszy przeznaczonych na kampanię wyborczą	81
3.1.4. Równość płci jako strategia wyborcza partii	84
3.1.5. Promowanie rządów uwzględniających specyficzne potrzeby wynikające z różnic płci na poziomie ogólnopaństwowym	87
<b>Wnioski do Rozdziału 3</b>	<b>93</b>

### Wstęp do rozdziału 3

Reprezentacja kobiet w życiu publicznym danego kraju jest uzależniona od kilku kluczowych czynników. Należą do nich: charakter systemu politycznego i wyborczego, stopień zinstytucjonalizowania procesów decyzyjnych, jak również szersze uwarunkowania gospodarczo-kulturowe w społeczeństwie. Niezależnie od powyższych czynników, nowoczesna demokracja jest nadal zdominowana przez partie polityczne. Dlatego też partie polityczne – i procesy które nimi rządzą – odgrywają kluczową rolę w określaniu stopnia, w jakim kobiety uczestniczą w życiu politycznym i publicznym oraz jakości ich zaangażowania.

Z tego powodu, partie polityczne są często określane jako „selekcjonerzy” decydujący o udziale kobiet w życiu politycznym. Bariery takie, jak bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w procedurach i praktykach partii, brak wrażliwości na równouprawnienie płci przy wyborze kandydatów i awansie zawodowym, niesprawiedliwy podział środków partyjnych wśród kandydatów są przykładowymi wyzwaniami dla kobiet w partiach politycznych, a w szczególności dla kandydatek podczas organizowania i prowadzenia kampanii wyborczych.

W całym regionie OBWE partie polityczne w coraz większym stopniu stają się adresatem kampanii równościowych, mających na celu zwiększenie obecności i wpływu kobiet w życiu politycznym. Wynika to z fundamentalnej roli, jaką partie polityczne odgrywają w procesie demokratycznym, w wyborze potencjalnych przedstawicieli politycznych i liderów, a w dalszej perspektywie dla równości płci w całym systemie partyjnym. Dlatego w celu osiągnięcia równości płci w życiu politycznym i publicznym partie polityczne muszą stać się głównymi aktorami niezbędnych zmian. W celu skutecznego wdrożenia tych zmian partie polityczne powinny wziąć pod uwagę cztery wymiary:

- wewnętrzne funkcjonowanie partii, w tym zasady i procedury partyjne;
- współpracę partii z kandydatkami, działaczkami partyjnymi i członkiniami partii, a także interakcje między kobietami i mężczyznami w partii;
- współpracę i interakcje partii z działaczkami społeczeństwa obywatelskiego i przedstawicielkami elektoratu;
- osiągnięcia partii w rządzeniu na szczeblu krajowym i lokalnym z uwzględnieniem problematyki równouprawnienia.

**Wewnętrzne funkcjonowanie partii**, w tym jej zasady, zarówno formalne jak i nieformalne, są kluczowym czynnikiem, który może wpływać na wrażliwość partii politycznych na kwestie równouprawnienia płci. Partie polityczne o bardzo zinstytucjonalizowanych strukturach są bardziej otwarte na postulaty programowe, promujące awans polityczny kobiet.<sup>78</sup> To dlatego, że przejrzysta struktura partii, zarządzana określonymi i przejrzystymi przepisami dotyczącymi podejmowania decyzji, kształtowania polityki, promocji i rekrutacji, kładzie podwaliny pod sprawiedliwy dostęp kobiet i mężczyzn do zasobów partii politycznych, jak również przywództwa. Ponadto, jasno zdefiniowane procedury partyjne ułatwiają członkom partii wprowadzanie zmian w celu wzmocnienia reprezentacji politycznej kobiet w istniejącej polityce partyjnej, procesach i procedurach. Takie środki mogą obejmować dobrowolne kwoty partyjne lub inne instrumenty o charakterze dobrowolnym.

W celu zapewnienia ich skuteczności, środkom takim muszą towarzyszyć inicjatywy aktywnie **zachęcające i wspierające kobiety** w budowaniu ich karier politycznych, zarówno poprzez

78 Pippa Norris and Mona Lena Krook, “Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan”(Warsaw: OSCE, 2011), <<http://www.osce.org/odihr/78432>>.

działania na rzecz wzmocnienia ich potencjału, jak i podnoszenia świadomości, co do zasad i procedur w sprawie równouprawnienia płci. Zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci powinno być promowane nie tylko w partiach, ale także wśród **elektoratu**, za pośrednictwem programu wyborczego i samej kampanii. Wreszcie, partie muszą zapewnić realizację swoich obietnic wyborczych i zobowiązań dotyczących równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu politycznym w praktyce. Można to osiągnąć poprzez lobbing na rzecz wprowadzenia i / lub efektywnego wdrażania prawodawstwa i polityki równości płci na poziomie lokalnym i krajowym.

W tym rozdziale przeanalizujemy strategie, jakie partie polityczne, a w szczególności przywódcy partyjni, mogą zastosować w celu zwiększenia obecności i wpływu kobiet w partiach politycznych, a zwłaszcza na stanowiskach decyzyjnych. Strategie te koncentrują się na wzmocnieniu demokratycznych i przyjaznych równouprawnieniu podstaw struktur partyjnych i procesów, a także na wspieraniu kobiet w ich rozwoju zawodowym. Co istotne, ten rozdział nawiązuje do międzynarodowych standardów i dobrych praktyk zawartych w *Guidelines on Political Party Regulation (Wytuczne dotyczące normowania działalności partii politycznych)*, opracowanych przez ODIHR i Komisję Wenecką Rady Europy, a także wyników pracy organizacji międzynarodowych i organizacji pozarządowych działających w tej sferze.<sup>79</sup>

W rozdziale omawiamy sześć kluczowych wyzwań wskazanych przez rozmówców jako główne przeszkody dla wzmocnienia działalności politycznej kobiet:

- ✓ brak przepisów i regulacji w statutach partii politycznych, mających na celu zapewnienie reprezentacji kobiet w strukturach i działalności partii;
- ✓ nieprzejrzyste procedury rekrutacji i / lub selekcji kandydatek /-ów;
- ✓ niejasne i nieprzejrzyste procedury awansu;
- ✓ nierówny dostęp do środków partyjnych i ich dystrybucji;
- ✓ kultura polityczna niewrażliwa na różnice płci; i
- ✓ instytucjonalne i regulacyjne ramy, które dyskryminują kobiety i nie dostarczają wystarczających mechanizmów rozpatrywania skarg.

W następnym podrozdziale każdy z wyżej wymienionych problemów jest szczegółowo omówiony; następnie przedstawiamy konkretne strategie dla rozwiązywania każdego z tych problemów.

### **Wyzwania w zakresie udziału kobiet w partiach politycznych**

**Dokumenty założycielskie** partii politycznych regulują wewnętrzne i zewnętrzne funkcjonowanie partii. Niektóre partie polityczne podjęły działania na rzecz promowania równości płci poprzez zastosowanie języka uwzględniającego różnorodność płci w swoich dokumentach założycielskich. Zbyt często jednak dokumenty te nie zawierają w ogóle odniesienia do równości lub sprawiedliwości. Ponadto, nawet jeżeli partie starają się zinstytucjonalizować procesy i politykę partii w sposób przejrzysty, w wielu przypadkach zasady te nie są w praktyce przestrzegane, często ze szkodą dla członkiń.

Jedną z kluczowych funkcji partii politycznej, która powinna być bardziej przejrzysta, uczciwa i sprawiedliwa, jest proces **rekrutacji i / lub selekcji kandydatów**. Choć liczba kobiet

79 Zobacz: OSCE/ODIHR and Council of Europe Venice Commission, *Guidelines on Political Party Regulation*, 2010, <[www.osce.org/odihr/77812](http://www.osce.org/odihr/77812)>. Zobacz także, na przykład: *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, s. 25, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>.

ostatecznie *wybranych* z ramienia każdej partii politycznej może odzwierciedlać postawy wyborców<sup>80</sup>, to liczba kobiet nominowanych jako kandydatki przez liderów partii może wyraźnie wskazywać na ich uprzedzenie wobec kobiet. Na przykład, w partii politycznej, według której połowa jej członków to kobiety, a członkinie piastują stanowiska kierownicze, lecz która wystawia mniej niż 20 procent kobiet na listach wyborczych, może występować dyskryminacja ze względu na płeć w procesie selekcji kandydatów tej partii. Wyraźnie uregulowane i przejrzyste procedury wyboru kandydatów są najlepszym mechanizmem zapewniającym przestrzeganie zasad równości.

Mimo iż, niektóre partie polityczne wprowadziły demokratyczne i uwzględniające kwestie płci procedury rekrutacji i selekcji kandydatów, w tym konkretne działania na rzecz zwiększenia liczby kobiet wybranych, liderzy partii wciąż mają tendencję do wyboru kandydatów na podstawie kryteriów, które nie zawsze są merytoryczne. To samo można powiedzieć o **procedurach awansu**, w tym o przepisach regulujących awans na stanowiska kierownicze i decyzyjne w ramach partii. Niedemokratyczne procedury mogą zaszkodzić wszystkim członkom partii, zarówno mężczyznom, jak i kobietom. Jednak brak wrażliwości na płeć w procedurach partii może wykluczyć członkinie partii z formalnych i nieformalnych procesów podejmowania decyzji dotyczących wyboru kandydatów, rekrutacji i awansu. Dlatego też, gdy procesy te są niedemokratyczne i nieprzejrzyste, kobiety – o ile nie są częścią hierarchii partyjnej – są prawdopodobnie w najbardziej niekorzystnej sytuacji.

Inną kluczową przeszkodą do zwiększenia udziału kobiet w życiu politycznym jest **nierówny dostęp do zasobów partyjnych i ich dystrybucji**. Jest to spowodowane z jednej strony niedostatecznym finansowaniem kandydatek, a z drugiej – wysokimi kosztami kampanii. Mężczyźni są często faworyzowani przez komisje wybierające kandydatów partyjnych tam, gdzie następuje też alokacja środków, ponieważ są zwykle uważani za „bezpiecznych” kandydatów. Wynika to stąd, że mężczyźni, jak większość osób już pełniących funkcje, cieszy się rozpoznawalnością wśród elektoratu, co może dać im (i ich partii) przewagę wyborczą. Ponadto mężczyźni tradycyjnie mają lepszy dostęp do źródeł finansowania oraz do sieci biznesowych ze względu na ich wcześniejszą karierę zawodową. Mają też dostęp do zasobów administracyjnych, które mogą

**Uwaga 3.1:**  
**Podstawowe wyzwania dla zwiększenia udziału kobiet w partiach politycznych**

1. **Regulacje partyjne „ślepe na płeć”:** Dokumenty założycielskie partii politycznych często nie zawierają mechanizmów wspierających zwiększenie uczestnictwa kobiet, i mogą być napisane językiem który bezpośrednio bądź pośrednio dyskryminuje kobiety.
2. **Proces rekrutacji i wyboru kandydatów:** Proces który nie jest sformalizowany i spisany może być łatwo manipulowany bądź ignorowany przez kierownictwo partyjne na niekorzyść potencjalnych kandydatek.
3. **Awans:** Procedury dotyczące awansu partyjnego, które nie są zinstytucjonalizowane w dokumentach partyjnych mogą powodować, iż polityczna kariera będzie się opierała na powiązaniach, a nie na wiedzy i doświadczeniu.
4. **Dostęp do funduszy:** nierówny dostęp do środków partyjnych, jak również dysponowanie nimi, może nieproporcjonalnie dotknąć kobiety, które często mają gorszy dostęp do partyjnych sponsorów i grup finansujących partię, jak również nie mają doświadczenia w pozyskiwaniu funduszy.
5. **Kultura partyjna:** Partyjna kultura – w tym tradycyjne środki komunikacji, socjalizacji i prowadzenia kampanii – mogą być pozostałością „old boys’ clubs” które marginalizują i w otwarty sposób dyskryminują kobiety, bądź powielają stereotypy dotyczące płci i podwójne standardy.
6. **Działanie i funkcjonowanie partii:** sposób działania – w tym godziny pracy, organizowanie spotkań wieczorami i w weekendy oraz innych pożądanym form towarzyskich – może kolidować z innymi obowiązkami kobiet, zwłaszcza jeśli jest brak równowagi w pełnieniu ról w rodzinie.

80 Jednak większość literatury naukowej sugeruje, że wyborcy nie dyskryminują kobiet. Więcej na ten temat, zobacz: Rainbow Murray, Mona Lena Krook and Katherine A. R. Opello, “Why Are Gender Quotas Adopted? Parity and Party Pragmatism in France,” *Political Research Quarterly*, Vol. 6, No. 3, s. 529–543, 2012.

być bezpośrednio wykorzystywane do celów promocyjnych. Wszystkie te czynniki zdają się dawać kandydatom-mężczyznom przewagę wyborczą.

Charakter niektórych partii politycznych i ich stosunek do kobiet przejawia się w relacjach z członkiniami partii, kandydatkami, menedżerkami kampanii, działaczkami czy tylko sympatyczkami. Jak pokażemy w tym rozdziale, równość płci jest promowana w statutach, manifestach i programach wyborczych partii politycznych na obszarze OBWE. Jednak potencjał polityczny kobiet jest rzadko zauważany w kierownictwie partii i ich strukturach decyzyjnych. Kobiety wydają się być wybierane do zadań czasochłonnych i wymagających dużego nakładu pracy, w tym na zasadach wolontariatu, ale rzadko są im powierzane stanowiska, które gwarantują prawdziwe znaczenie polityczne i rozpoznawalność.<sup>81</sup> Inne **aspekty instytucjonalne**, takie jak praca do późnego wieczora, nieskuteczne przepisy, nieformalne praktyki i niepisane zasady, mogą być dodatkowymi utrudnieniami. W niektórych partiach politycznych panująca **kultura organizacyjna** pozostaje dyskryminująca wobec kobiet, co bezpośrednio hamuje ich karierę polityczną. Jest to szczególnie istotne, gdy tradycyjne praktyki towarzyskie i kampanijne obejmują miejsca lub działania, w których kobiety mogą czuć się nieswojo. Kultura organizacyjna partii może być szczególnie dyskryminująca, gdy odzwierciedla panujące normy szerszej kultury politycznej. Na przykład, cechy uznane za niezbędne do osiągnięcia sukcesu politycznego często są pozytywnie oceniane u mężczyzn (autorytatywny, ambitny, wytrwały, zasadniczy), ale są postrzegane negatywnie u kobiet lub są przekształcane w cechy negatywne (agresywna, żądna władzy, wojownicza, uparta).

### 3.1 jakie strategie są skuteczne?

W tym podrozdziale prezentujemy konkretne strategie, które partie polityczne mogą wprowadzić w celu rozwiązania problemów wskazanych powyżej oraz zwiększenia roli kobiet w partiach politycznych. Niektóre z tych strategii mogą spowodować radykalne i natychmiastowe zmiany, inne natomiast mogą prowadzić do osiągania zmian w sposób stopniowy. Niemniej jednak w średniej i dłuższej perspektywie zmiany powinny przynieść zdecydowaną poprawę. Ważne jest, aby pamiętać jednak, że jakakolwiek pojedyncza strategia realizowana w izolacji od innych działań, nie będzie wystarczająca. W celu wyeliminowania obecnych różnic w udziale kobiet i mężczyzn w polityce wymagane jest kompleksowe podejście. Oznacza to zmianę struktury i funkcji partii politycznych z instytucji w dużym stopniu ukierunkowanych na mężczyzn na instytucje reprezentatywne dla obu płci. To wymaga instytucjonalnej reformy partii politycznych; partyjnych procedur, rekrutacji kandydatów, selekcji, awansu i alokacji zasobów; polityki partii i planowania strategicznego oraz kultury politycznej.

Jako że liderzy partii mogą nie być od razu przekonani co do potrzeby reform, ten rozdział skierowany jest zarówno do rzeczników reform równouprawnienia kobiet i mężczyzn, którzy mogą zachęcać przywódców partyjnych do zainicjowania zmiany, jak i bezpośrednio do liderów partii. W rozdziale tym rzecznicy równości kobiet i mężczyzn znajdą zarówno argumenty na rzecz takich działań, jak i konkretne strategie, które pomogą przekonać przywódców partyjnych do wdrożenia pożądaných reform. Przywódcy partyjni będą również potrzebować wsparcia w realizacji tych strategii. Orędownicy równości płci mogą zaoferować pomoc liderom w planowaniu, wdrażaniu i monitorowaniu wpływu tych strategii.

81 2012 ODIHR Survey on Women in Political Parties; personal interviews with women MPs and local partners in pilot countries, 2011–2012.

Warto także pamiętać, że wiele prezentowanych tu strategii będzie korzystnych nie tylko dla kobiet czy rzeczników równości płci, ale także wszystkich członków i członkiń partii. Zachęcamy liderów partii i rzeczników równości do zastanowienia się, w jaki sposób zmobilizować inne grupy tożsamościowe do tworzenia różnych form koalicji wewnątrz partii w celu wspierania niezbędnych reform. Na przykład, regulaminy partii politycznych mogą zawierać wymóg, że wszyscy członkowie partii – niezależnie od statusu społeczno-ekonomicznego, pochodzenia etnicznego, wieku czy pochodzenia społecznego – są traktowani uczciwie i w sposób nie dyskryminujący nikogo. Audyt równości płci może być rozszerzony o „audyt różnic” – aby określić, którzy mężczyźni i które kobiety najbardziej korzystają z procedur partyjnych, a także którzy mężczyźni i które kobiety mogą być bezpośrednio lub pośrednio dyskryminowane ze względu na niepisane zasady i obyczaje (na przykład dotyczące selekcji kandydatów lub alokacji zasobów). Zwiększenie inicjatyw w zakresie budowania potencjału, takich jak szkolenia dotyczące rozwoju umiejętności, może pomóc młodszym i nowym członkom albo członkom z oddziałów lokalnych partii zdywersyfikować i udoskonalić swoje umiejętności. Podobnie, zapewnienie bezpieczeństwa podczas kampanii będzie korzystne dla wszystkich kandydatów partyjnych, ale także dla wyborców – zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Strategie są prezentowane począwszy od tych, które mogą być realizowane wewnątrz partii, następnie tych związanych z bezpośrednim otoczeniem partii, a kończąc na strategiach, które partie polityczne mogą wdrożyć, kiedy będą u władzy albo w opozycji. Kolejność zastosowania tych strategii uzależniona jest od wewnętrznej struktury i procesów partii, środowiska politycznego, poziomu poparcia partii politycznych i systemu wyborczego, w którym partie funkcjonują.

### **3.1.1. Instytucjonalizacja równości płci w strukturach partyjnych, procesach i praktyce**

Choć regulacje dotyczące partii politycznych, ich wewnętrzne procedury i struktury znacznie się różnią w krajach uczestniczących OBWE, większość partii posiada dokumenty założycielskie i regulamin dotyczący ich funkcjonowania. Poznanie zasad funkcjonowania partii politycznych – zarówno formalnych, jak i nieformalnych – może ujawnić w jakim stopniu mężczyźni i kobiety mają równe szanse awansu politycznego w ramach partii. W tym podrozdziale koncentrujemy się na strategiach, które mają na celu wprowadzenia równości płci jako zasady funkcjonującej w dokumentach partyjnych, procesach i procedurach.

#### **→ Kompleksowy audyt równości płci w partii politycznej**

Audyt równości płci jest ważnym pierwszym krokiem do zidentyfikowania luk w statucie partii, procesach i praktykach związanych z równouprawnieniem.

**Audyt równości płci** w partii politycznej, czy też „autoewaluacja” stanu równouprawnienia, jest metodologią oceny procesów, procedur, struktury, kultury i działań partii politycznej z perspektywy równości płci. Wykonuje się go w celu identyfikacji praktyk dyskryminacyjnych – bezpośrednich lub pośrednich, formalnych lub nieformalnych – które mogą utrzymywać nierówność płci i utrudniają kobietom awans polityczny. Dzięki temu narzędziu liderzy partyjni uzyskują informacje niezbędne do dostosowania swojej polityki, programu i strategii kampanii wyborczej w zakresie równości płci. Partia może powołać wewnętrzną grupę roboczą, złożoną z działaczy partyjnych, decydentów i ekspertów równościowych, aby dokonać audytu równości płci w określonym czasie.

W przypadku, gdy powołanie wewnętrznej grupy roboczej nie jest możliwe, partia może zlecić przeprowadzenia audytu partyjnej grupie kobiet. Ewentualnie, można wynająć profesjonalnego analityka, zajmującego się równością płci lub nawiązać współpracę z wyspecjalizowanymi organizacjami

### 3.2: Przykładowy skład zespołu przeprowadzającego audyt równości płci w partii politycznej

Aby przeprowadzić kompleksowy audyt płci w partii politycznej, kierownictwo partii może stworzyć Zespół ds. Audytu Równości, składający się z:

1. **Sekretarza generalnego** bądź przewodniczącego partii;
2. **Przedstawicieli kierownictwa partii**, na przykład, przedstawiciela Komitetu Wykonawczego lub Zarządu partii
3. **Kierownictwa skrzydła kobiecego**, jeśli takie ciało istnieje, lub ewentualnie działaczy partyjnych zaangażowanych na rzecz równouprawnienia;
4. **Ekspertów do spraw gender mainstreamingu**, z partii lub organizacji pozarządowych

pozarządowymi, które mają doświadczenie i ekspertów w zakresie badania równości płci (więcej na temat roli społeczeństwa obywatelskiego w Rozdziale 5). W celu zapewnienia przeprowadzenia audytu we współpracy z kierownictwem partii, do składu grupy roboczej lub specjalnego zespołu zadaniowego mogą wejść sekretarz generalny partii lub jej przewodniczący, czołowi członkowie komitetu wykonawczego partii, przewodnicząca skrzydła kobiecego partii, jak również eksperci ds. równości płci. Zaangażowanie przywódców partyjnych pomoże we wprowadzeniu zmian, które będą wynikiem audytu.

W ramach audytu płci powinny być w całości przeanalizowane Statuty partii politycznych, polityki partyjne, strategie i platforma partii, jak również ich wewnętrzne regulaminy (formalne i nieformalne). Ponadto, w ramach audytu można przeprowadzić ankietę wśród członków i liderów partii w celu określenia ich postaw wobec równości płci i awansu politycznego kobiet. Takie badanie może także pomóc w ujawnieniu, czy istniejące praktyki partyjne są postrzegane jako uczciwe i uwrażliwione na kwestie równości płci. W ramach audytu płci należy również zbadać to, jakiego rodzaju stanowiska zajmują obecnie kobiety i mężczyźni (stanowiska przywódcze

lub decyzyjne) oraz jaki rodzaj pracy wykonują (praca odpłatna czy na zasadzie wolontariatu). Szablon do przeprowadzenia audytu równości płci znajduje się w załączniku 2.

Audyty równości płci mogą być przeprowadzane nie tylko na poziomie krajowym, ale także na poziomie regionalnym i w lokalnych oddziałach partii. Umożliwia to uzyskanie całościowego obrazu i porównanie, jak na poszczególnych poziomach promuje się (jeśli w ogóle) równość płci, jakie strategie czy dobre praktyki mogą być wdrożone na innych poziomach partii, oraz co należy zrobić, aby wspierać awans kobiet na poziomie lokalnym. Co więcej, specjalnie zaprojektowane audyty pozwolą przywódcom partii i rzecznikom równości płci zarówno na poziomie krajowym, jak i lokalnym, opracować bardziej ukierunkowane działania w odpowiedzi na potrzeby poszczególnych oddziałów partii. Wreszcie, porównanie postępów poszczególnych oddziałów partii może zmobilizować te oddziały, które wcześniej nie poświęcały zbyt wiele uwagi promowaniu równości płci, do odpowiednich zmian.

Ewaluacja ta pomoże zidentyfikować zarówno mocne, jak i słabe strony we wdrażaniu równości płci oraz opracować strategię, mającą na celu wyeliminowania słabości. Dzięki ocenie równouprawnienia płci można będzie się dowiedzieć, czy partia jest przyjaźnie nastawiona do tej kwestii czy też nie. Ponadto, dzięki wynikom audytu łatwiej będzie zaprojektować dalsze działania na rzecz równouprawnienia płci (patrz Uwaga 3.3).

Okresy przedwyborcze lub powyborcze są idealnym momentem na zapoczątkowanie audytu równouprawnienia płci w partiach politycznych.

**Okres przedwyborczy:** W tym czasie, partie mogą dokonać przeglądu istniejących dokumentów – statutów, dokumentów założycielskich, strategii, platform partyjnych, polityk i regulaminów partyjnych – aby wykryć wszelkie przepisy dyskryminujące lub też luki w przepisach. Można także przeprowadzić wywiady z członkami partii w celu zidentyfikowania praktyk dyskryminacyjnych oraz zebrać sugestie, jak partia może je poprawić. Najlepiej, gdy ta wiedza zostanie wykorzystana do wypracowania platformy wyborczej partii i zapewni bardziej sprawiedliwy dostęp do zasobów wyborczych zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.



**Okres powyborczy:** Okres powyborczy to również dogodny okres do przeanalizowania z perspektywy płci badań opinii publicznej, wyników badań typu *exit poll*, przeprowadzonych w okresie wyborczym, a także wyników wyborów. W tym okresie można również przeprowadzić wywiady z liderami partii i wyborcami, aby ocenić ich poglądy na temat kandydatek, jak również sprawdzić, czy w miarę rozwoju kampanii wyborczej były widoczne różnice w traktowaniu kandydatów ze względu na płeć. Dane te często dostarczają wystarczających informacji, aby pomóc partii w przeprowadzeniu audytu płci. Wyniki badań audytu płci mogą pomóc w ukazaniu tego, na ile partia polityczna dotrzymała swoich wyborczych obietnic, co może być wykorzystane przy planowaniu następnej strategii wyborczej.<sup>82</sup>

### → Opracowanie planu działań partii na rzecz równouprawnienia płci

Audyty płci nie mają być celem samym w sobie, ale mają dostarczyć niezbędnych informacji, które pomogą partii poprawić swoją politykę, strategię, procedury, strukturę i działania na rzecz zwiększenia równości płci. Wyniki audytu mogą być wykorzystane do opracowania polityki partii w zapobieganiu dyskryminacji czy molestowaniu seksualnemu, wprowadzenia nowych zapisów do regulaminu partii, zainicjowania zmian w statutach partii, opracowania strategii budowania potencjału członkiń i członków partii lub zostać wykorzystane w następnej kampanii wyborczej.

Na podstawie zidentyfikowanych luk w ramach audytu płci, partie mogą opracować **plan działań** na rzecz równouprawnienia płci. Krokiem naprzód w tym względzie było podjęcie przez słoweński rząd działań, które wymagają od partii politycznych opracowania i przyjęcia planu działania na rzecz równości płci (przykłady można znaleźć w załączniku 3). Takie plany działań mogą być opracowywane na podstawie wyników audytu równości płci na poziomie krajowym, ale również na podstawie audytów równości płci prowadzonych na poziomie lokalnym i / lub regionalnym. Dzięki temu mogą powstać bardziej ukierunkowane i szczegółowe plany działań na rzecz równouprawnienia.

#### Uwaga 3.3: Kontrolna lista kryteriów dla partii promującej równość kobiet i mężczyzn

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ statuty partii politycznych zapewniają równy udział kobiet i mężczyzn we wszystkich organach decyzyjnych partii, na partyjnych listach wyborczych i we wszystkich nominacjach i powołaniach na stanowiska.</li> <li>✓ równość płci jest wymieniana jako podstawowa wartość w statucie, politykach i programach partii.</li> <li>✓ partia aktualizuje ewidencję członków partii zarówno na szczeblu lokalnym, regionalnym, jak i krajowym, w tym członków zarządu partii; wszystkie dane są rozbite z podziałem na płeć</li> <li>✓ partia podejmuje regularne audyty płci w celu identyfikacji procesów i praktyk, które mogą dyskryminować kobiety oraz w celu oceny postępu na drodze do równości płci.</li> <li>✓ są opracowane szczegółowe priorytety równości kobiet i mężczyzn; niektóre z tych priorytetów włączane są do kampanii wyborczych i obietnic partii.</li> <li>✓ niezależne, aktywne i publicznie widoczne mechanizmy/organizacje na rzecz</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>równouprawnienia (np., skrzydło lub sekcja kobieca) są ustalone i przestrzegane w partii.</li> <li>✓ mechanizmy/organizacje na rzecz równouprawnienia regularnie i swobodnie inicjują wewnątrzpartyjne i publiczne dyskusje na temat kwestii równości płci.</li> <li>✓ partia służy jako łącznik pomiędzy kobiecymi organizacjami pozarządowymi w społeczeństwie obywatelskim a parlamentem i rządem.</li> <li>✓ zasoby partii są rozdzielane sprawiedliwie pomiędzy członków partii/kandydatów zarówno kobiety, jak i mężczyzn.</li> <li>✓ budżet partii politycznej przewiduje finansowanie dla mechanizmów i strategii na rzecz równouprawnienia płci wewnątrz partii.</li> <li>✓ partia ustanowiła mechanizm rozpatrywania skarg i procedury, które pozwalają zarówno mężczyznom, jak i kobietom, zwracać uwagę partii na uchybienia lub dyskryminację na tle płci.</li> </ul> |
|---|---|

Źródło: Zaadaptowane z materiałów przygotowanych na potrzeby tej publikacji przez Sonję Lokar

82 Zobacz: *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, s. 25, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>.

Grupa zadaniowa lub grupa robocza powołana do przeprowadzenia audytu równouprawnienia jest najbardziej odpowiednim zespołem do opracowania planu działania. W czasie tego procesu grupa zadaniowa powinna na bieżąco informować wszystkich członków partii o postępach swojej pracy. Podobnie, kolejne wersje planu działań na rzecz równouprawnienia powinny być prezentowane członkom partii, aby podnieść świadomość na temat powstającego dokumentu, a także w celu uzyskania informacji zwrotnej od partii i uzyskania poparcia dla niego. Dyskusja może się odbywać w specjalnie powołanych do tego celu grupach dyskusyjnych lub na forach dyskusyjnych, które spotykają się, aby przedyskutować przedstawione przez grupę zadaniową propozycje.

Po przyjęciu dokumentu, kierownictwo partii powinno się upewnić, że członkowie partii na wszystkich poziomach w pełni rozumieją i stosują się do zaleceń oraz celów planu działania na rzecz równouprawnienia. Tabela 3.4 poniżej wyróżnia i wyjaśnia różne elementy, które mogą być częścią przykładowego planu działania.

**Tabela 3.4: Tworzenie planu działań partii politycznej: kluczowe elementy**

Rodzaj działalności	Działania
1. <b>Przeprowadzenie audytu wewnętrznych procedur partyjnych</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przeprowadzenie audytu kluczowych procesów i praktyk partii, postaw dotyczących kwestii równości płci, a także podziału pracy i władzy w partii zależnie od płci członka/członkini.</li> </ul>
2. <b>Przygotowanie i budowanie poparcia kierownictwa partii dla planu równości płci</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie dla partii indywidualnego planu równości na podstawie ustaleń wewnętrznego audytu.</li> <li>Upewnienie się, że kierownictwo partii zgadza się na dokonywanie przeglądu wdrożenia planu równości co najmniej raz na cztery lata, jak również akceptuje opracowanie i wdrażanie kolejnych planów działań w przyszłości.</li> </ul>
3. <b>Wzmocnienie statutu i regulaminu partii</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wprowadzenie do statutu partii przepisów zapewniających minimalny udział kobiet w partii, a zwłaszcza w organach decyzyjnych i odpowiedzialnych za procesy wewnątrzpartyjne.</li> <li>Wprowadzenie lub wzmocnienie wewnętrznych regulaminów postępowania lub zasad zakazujących dyskryminacji ze względu na płeć.</li> </ul>
4. <b>Włączenie sekcji kobiet do statutu/regulaminu partii</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utworzenie i wzmocnienie autonomicznych organizacji lub sekcji kobiet (kobiecego skrzydła) w ramach partii.</li> <li>Wprowadzenie przepisów do statutu partii, które gwarantują sekcji kobiet miejsce w kierownictwie i udział w procesach decyzyjnych.</li> </ul>
5. <b>Wspieranie mechanizmów równości płci / sekcji kobiet w partii</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie konkretnych działań, które sekcja kobieca może podjąć, w tym programów mentorskich, szkoleń, forów lub otwartych debat.</li> <li>Upewnienie się, że sekcje kobiece są wyposażone w środki niezbędne do podjęcia tych działań.</li> </ul>
6. <b>Zbieranie danych z podziałem na płeć</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regularne zbieranie danych i prowadzenie statystyk z podziałem na płeć członków partii, w tym na szczeblu lokalnym i regionalnym.</li> </ul>
7. <b>Wzmocnienie demokracji wewnątrzpartyjnej poprzez wprowadzenie przejrzystych i uczciwych procedur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Działania na rzecz wprowadzenia wewnętrznych procedur w zakresie rekrutacji osób, promocji członków lub członkiń partii, selekcji kandydatów (lub kandydatek), demokratycznego podejmowania decyzji i alokacji zasobów partyjnych.</li> <li>Upewnienie się, procedury są zapisane w sposób jasny i odzwierciedlają różnice płci.</li> <li>Wprowadzenie szkoleń dla wszystkich nowo zatrudnionych pracowników/członków partii, zawierających moduł na temat równości płci w partiach politycznych.</li> </ul>

<b>8. Wprowadzenie wewnętrzpartyjnych wskaźników w celu promowania kobiet jako liderów i kandydatek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Przyjęcie na najwyższym szczeblu kierowniczym partii planu operacyjnego w celu stopniowego zwiększania udziału kobiet we wszystkich organach i na kluczowych stanowiskach partyjnych, w sposób, który odzwierciedla udział kobiet w partii.</li> <li>• Ustalenie odpowiednich wskaźników (celów, standardów lub kwot), prowadzących do osiągnięcia większej reprezentacji kobiet w partii.</li> </ul>
<b>9. Organizowanie treningów i szkoleń liderów</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wspieranie specjalistycznych szkoleń dla członkiń (rozwijanie umiejętności przywódczych, przygotowanie kandydatek, itp).</li> </ul>
<b>10. Podnoszenie świadomości wewnętrzpartyjnej</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększanie wiedzy wszystkich członków partii na temat polityki partii w sprawie równości płci.</li> <li>• Organizowanie seminariów zapewniających lepsze zrozumienie celów i polityki równości płci, zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet, działaczy partyjnych i funkcjonariuszy, również tych, którzy wykonują funkcje publiczne w ramach partii.</li> </ul>
<b>11. Opracowanie konkretnych programów w kwestiach związanych z równością płci</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Określenie priorytetów i przygotowanie konkretnych punktów programu, które dotyczą poszczególnych kwestii równości płci i związanych z nimi wyzwań.</li> <li>• W przypadku partii opozycyjnej należy zorganizować kampanie propagujące wprowadzenie takich programów; z kolei w przypadku partii rządzącej należy wprowadzić swoje propozycje i mieć wytrwałość w ich realizacji.</li> </ul>
<b>12. Powiązanie rekrutacji nowych członków z działalnością na rzecz promocji równości płci wśród obecnych i przyszłych członków</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traktowanie poszanowania i poparcia dla równości kobiet i mężczyzn jako wymogu członkostwa w partii.</li> <li>• Promowanie i wynagradzanie zaangażowania i skutecznej pracy na rzecz wspierania równości płci poprzez awans w ramach partii (stanowiska kierownicze, kwalifikowane miejsca na listach, kandydowanie z „biorących” miejsc i w bezpiecznych okręgach, itp.)</li> </ul>

Źródło: Opracowano przez Sonję Lokar na potrzeby tego poradnika.

Do pewnego stopnia, elementy planu działań wymienione w tabeli powyżej, stanowią informacje na temat kolejności i treści strategii zawartych w dalszej części tego rozdziału.

### → **Opracowanie przepisów gwarantujących reprezentację kobiet w organach decyzyjnych partii**

Nie ma pełnych wyników badań na temat liczby kobiet w partiach politycznych w regionie OBWE zarówno wśród szeregowych członków, jak i na stanowiskach kierowniczych, chociaż istniejące dane wskazują, że kobiety stanowią mniej niż 40 procent członków partii w państwach uczestniczących OBWE, a ich udział w podejmowaniu decyzji jest znacznie niższy. W niektórych państwach uczestniczących OBWE można odnotować większą reprezentację kobiet w organach przywódczych partii politycznych. Na przykład w Hiszpanii badania z 2009 roku wykazały gwałtowny wzrost liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych w partiach – do 31 procent. Od 2008 roku, w Hiszpańskiej Socjalistycznej Partii Robotniczej odnotowano ponad 50 procentowy wzrost.<sup>85</sup> Jest on wynikiem utrzymującego się wysiłku rzeczników równouprawnienia płci, wewnątrz i na zewnątrz partii, na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych partii (patrz Uwaga 3.15).

Natomiast w Gruzji badania przeprowadzone w 2011 wykazały, że kobiety stanowią co najmniej 40 procent członków wszystkich głównych partii politycznych (bez względu na ich pozycję na scenie politycznej), i między 60 a 70 procent wszystkich członków w partii Gruzińska Droga

85 Soledad Ruiz Seguín and Marta Plaza, “Gender Equality Policies in Spain: The commitment of social democracy”, *Queries*. See: <[http://213.192.236.136/sites/default/files/marta\\_plaza\\_genero\\_\\_feps\\_pdf.pdf](http://213.192.236.136/sites/default/files/marta_plaza_genero__feps_pdf.pdf)>

**Uwaga 3.5:**  
**Reprezentacja kobiet w organach decyzyjnych partii**

W różnych państwach członkowskich OBWE partie polityczne przyjęły w swoich statutach przepisy, które gwarantują minimalny udział kobiet w organach decyzyjnych partii lub określają stanowiska, wymagające reprezentacji kobiet. Należą do nich:

**Partia Pracy Wielkiej Brytanii:** Krajowy Komitet Wykonawczy: wśród trzech członków parlamentu, będących jednocześnie członkami rządu lub gabinetu cieni (*frontbenchers*) reprezentowanych w 24 osobowym Krajowym Komitecie Wykonawczym, musi być co najmniej jedna kobieta.

**Niemiecka Unia Chrześcijańsko-Demokratyczna:** Stosuje 33-procentową kwotę w przypadku funkcjonariuszy partyjnych; jeśli próg ten nie zostanie osiągnięty, wybory wewnętrzne odbywają się ponownie.

**Niemiecka Partia Zielonych:** zgodnie z regułą Podwójnego Przewodnictwa mężczyzna i kobieta są współprzewodniczącymi partii.

(Georgian Way) i Partii Pracy. Jednak udział kobiet w strukturach decyzyjnych partii wahał się od mniej niż 10 procent do nieco poniżej 30 procent. W rzeczywistości, podczas gdy kobiety stanowiły mniej więcej 60 procent Partii Pracy, zajmowały jedynie 20 procent stanowisk decyzyjnych.<sup>84</sup>

Liderzy partii politycznych powinni zatem rozważyć wprowadzenie szczegółowych zasad gwarantujących reprezentację kobiet w **organach decyzyjnych** partii politycznych. Na przykład, Regulamin [brytyjskiej] Partii Pracy (*Labour Party Rule Book – Wielka Brytania*) zawiera przepis, gwarantujący reprezentację kobiet w Krajowym Komitecie Wykonawczym partii (patrz Uwaga 3.5).<sup>85</sup>

Ponadto, w celu regulowania składu osobowego **organów kierowniczych partii** można wprowadzić szczególne zasady równościowe dotyczące wewnętrznych organów partyjnych. Na przykład, Partia Zielonych w Niemczech ustanowiła „podwójne przewodnictwo”, gdzie kobieta i mężczyzna wspólnie przewodniczą partii. Praktyka ta odzwierciedla przywiązanie Partii Zielonych do takich wartości, jak sprawiedliwość i równość. Podobnie przepisy równościowe mogą gwarantować kobietom członkostwo w kluczowych **komisjach, zespołach zadaniowych i/lub grupach roboczych**. W 1996 roku, na przykład, Unia Chrześcijańsko-Demokratyczna (CDU) w Niemczech przyjęła 33 procentową kwotę dla funkcjonariuszy partyjnych; jeśli ten odsetek kobiet nie zostanie osiągnięty, wewnętrzne wybory partii muszą zostać powtórzone.<sup>86</sup>

Partia Liberalno-Demokratyczna i Socjaldemokratyczna Partia Mołdawii promują przynajmniej 30-procentową reprezentację kobiet w kierownictwie partii na wszystkich szczeblach.

Uważa się, że zapewnienie reprezentacji kobiet w wewnętrznych organach decyzyjnych pośrednio wpływa na liczbę kobiet, które startują na stanowiska pochodzące z wyboru.<sup>87</sup> Dlatego zasady równouprawnienia mogą być częścią lub podstawą strategii zwiększania równości płci lub programu partii w tej kwestii.

84 Tamar Bagratia, Medea Badashvili, David Jijelava and Irakli Khmaladze, “Developing intra-party democracy from a gender perspective”, in *Intra-party democracy and local governance* (Tbilisi: NIMD Georgia), 2012, s. 12.

85 Labour Party Rule Book”, 2010, <http://www.leftfutures.org/wp-content/uploads/2011/02/Labour-Party-Rule-Book-2010.pdf> Źródła i przykłady wymienione w niniejszym podręczniku są zawarte ze względu na ich wartość jako skutecznych dobrych praktyk na rzecz promowania udziału kobiet w partiach politycznych. Włączenie ich w żaden sposób nie oznacza poparcia lub zgody z programem politycznym organizacji, platformami i partiami politycznymi, które je stworzyły. “Voluntary Political Party Quotas for Europe”, Global Database of Quotas for Women, Quota Project, <http://www.quotaproject.org/systemParty.cfm?region=50>

86 Voluntary Political Party Quotas for Europe”, Global Database of Quotas for Women, Quota Project, <<http://www.quotaproject.org/systemParty.cfm?region=50>>.

87 Miki Kittilson, *Challenging parties, changing parliaments: Women and elected office in contemporary Western Europe* (Columbus: Ohio State University Press, 2006); Mona Lena Krook, Joni Lovenduski and Judith Squires, “Gender Quotas and Models of Political Citizenship”, *British Journal of Political Science*, Vol. 39, nr. 4, 2009, s. 781–803.

### → Wprowadzenie przepisów gwarantujących reprezentację kobiet w procesach decyzyjnych

Oprócz przepisów gwarantujących minimalną reprezentację kobiet w organach decyzyjnych, kierownictwo partii może również wprowadzić przepisy w celu zapewnienia minimalnej reprezentacji kobiet w procesach i działaniach decyzyjnych, takich jak kongresy i konferencje, czy doroczne zjazdy partyjne (patrz Uwaga 3.6). Na przykład, Komitet Wykonawczy Partii Demokratycznej stanu Teksas w Stanach Zjednoczonych zawarł w statucie swojej partii zasadę, że nominacje delegatów na konwencje powinny uwzględniać kobiety i mężczyzn w proporcji obecnej w danym okręgu lub stanie.<sup>88</sup> Podobnie Partia Demokratyczna wymaga, aby wybór delegatów na krajową konwencję odpowiadał zasadzie równowagi płci, podczas gdy Partia Republikańska zachęca stany do nominowania delegacji spełniających zasadę równowagi płci.<sup>89</sup> Regulamin Partii Pracy (Wielka Brytania) stanowi, że do udziału w konferencji partyjnej, „od organizacji członkowskich wymagane jest, aby w skład ich delegacji wchodziły kobiety co najmniej w takich proporcjach, w jakich są one reprezentowane w tej organizacji.”<sup>90</sup>

Jeżeli chodzi o udział w corocznych kongresach partyjnych, Liberalna Partia Kanady (Ontario) wymaga, aby podczas selekcji delegatów z prawem głosu na Kongresie, każda struktura partyjna/region zagwarantowała minimalną reprezentację każdej płci. Wśród osiemnastu delegatek/delegatów, muszą być co najmniej cztery kobiety, czterech mężczyzn, i cztery osoby – w wieku poniżej 25 lat.<sup>91</sup> Podobnie Brytyjska Partia Pracy stanowi, że w przypadku selekcji delegatów Dorocznego Zjazdu „podejmuje kroki w celu zapewnienia, że 50 procent w każdej delegacji będą stanowiły kobiety, jeśli tylko jeden delegat jest powoływany, kobieta musi być delegatką co najmniej raz na dwa lata”.<sup>92</sup>

#### Uwaga 3.6: Reprezentacja kobiet w partyjnym procesie podejmowania decyzji

Partie mogą również wprowadzić przepisy w swoich statutach lub konstytucjach w celu zapewnienia minimalnej reprezentacji obu płci w procesach i działaniach decyzyjnych:

**Kanada:** Partia Liberalna Ontario: Wymaganie minimalnego udziału kobiet i mężczyzn na Dorocznej Konferencji Partii Liberalnej (czterech mężczyzn i cztery kobiety spośród 18 członków Stowarzyszenia Okręgu)

**Partia Pracy Wielkiej Brytanii:** podejmuje kroki w celu zapewnienia parytetu płci w swoich delegacjach podczas Konferencji Partyjnej, jak również podczas Dorocznego Zjazdu Partii Pracy

**Partia Demokratyczna Stanów Zjednoczonych Ameryki:** „Krajowa Konwencja powinna gromadzić delegatów po równo: 50% mężczyzn i 50% kobiet.”

**Partia Republikańska Stanów Zjednoczonych Ameryki:** „Każdy stan powinien podjąć starania na rzecz równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w swojej delegacji na Krajową Konwencję Republikańską.”  
Źródło: Pełne odniesienie do statutów partyjnych znajduje się w Bibliografii

88 “The Rules of the Texas Democratic Party. State Democratic Executive Committee”, Texas Democratic Party, 2012, <<http://www.txdemocrats.org/wp-content/uploads/2012/2010-2012-TDP-Rules.pdf>>.

89 “Democratic Party Charter”, Democratic Party, amended 2002, <<http://www.democrats.org/pdfs/charter.pdf>> and “Republican National Committee”, Republican Party, <<http://www.gop.com/About/default.aspx?Section=32>>

90 “The Labour Party Rule Book 2010”, 2010, <<http://www.leftfutures.org/wp-content/uploads/2011/02/Labour-Party-Rule-Book-2010.pdf>>.

91 “Rules of Procedure for the Liberal Party of Canada (Ontario) and its Constituent Bodies”, Liberal Party of Canada, 2012, <<https://ontario.liberal.ca/files/2010/06/Rules-of-Procedure-2011-ENGLISH.pdf>>.

92 “The Labour Party Rule Book 2010”, 2010, <<http://www.leftfutures.org/wp-content/uploads/2011/02/Labour-Party-Rule-Book-2010.pdf>>.

**Uwaga 3.7: Przykłady użycia seksistowskiego języka w parlamentach w regionie OBWE**

W listopadzie 2011 roku, podczas sesji grupy parlamentarnej w greckim parlamencie parlamentarzystka zaczęła protestować, że nie udzielono jej głosu. Jeden z wiceministrów odpowiedział: „Och, wyluzuj, ty z podwiązką”. Według greckich mediów informujących o tym zdarzeniu: „Kiedy jego inny kolega zobaczył [kobietę członka parlamentu] przechodzącą obok, powiedział: „Gdzie ta [seksistowski epitet] idzie? Czy jej nie wstyd? Zrobiliśmy ją posłem! A ona ma swoje własne zdanie?” Poseł z Węgier powiedział w grudniu 2011 r. w wywiadzie telewizyjnym w węgierskim kanale

ATV, że parlamentarzyści są często protekcjonalni w stosunku do swoich koleżanek i robią seksistowskie uwagi. Przykłady seksistowskich drwin w stosunku do kobiet-parlamentarzystek, przytoczone przez niego, zawierały powiedzenia typu „zrzuci ubranie”, „zamknij swoje [seksistowski epitet] usta” i „wróć do domu i zajmij się dziećmi.”

W listopadzie 2012 roku, Marszałek mołdawskiego Parlamentu, odpowiadając parlamentarzystce, zasugerował, że oprócz tego, że dobrze wygląda, powinna także spróbować być mądra.

*Źródło: “The fall of Papandreou: sexist remarks in the parliamentary lobbies,” GR Reporter, 4 November 2011, <[http://www.grreporter.info/en/fall\\_papandreou\\_sexist\\_remarks\\_parliamentary\\_lobbies/5384](http://www.grreporter.info/en/fall_papandreou_sexist_remarks_parliamentary_lobbies/5384)>; “MP claims sexism rampant in Hungarian Parliament,” Politics.Hu, 7 December 2011, <<http://www.politics.hu/2011/20111207/male-policians-shout-sexist-obsenities-at-female-peers-in-parliament-says-one-mp/>>; and “Lupucătreșupac: Pelângăfaptulcăsuntețisimpatică, mai fiți, vă rog, șideșteaptă”, Publika.md, November 2012, <[http://www.publika.md/lupu-catre-supac-pe-langa-faptul-ca-sunteți-simpatică-mai-fiți-vă-rog--si-desteapta\\_1104161.html](http://www.publika.md/lupu-catre-supac-pe-langa-faptul-ca-sunteți-simpatică-mai-fiți-vă-rog--si-desteapta_1104161.html)>.*

### → Wprowadzenie, wzmocnienie lub dostosowanie wewnętrznych kodeksów etycznych partii politycznych zgodnie z zasadami równości płci

Partie polityczne mogą dodatkowo zwiększyć udział i rolę kobiet w partiach politycznych poprzez przyjęcie lub rozszerzenie kodeksów etyki partii politycznej oraz uwzględnianie perspektywy płci w tych kodeksach. Kodeks etyki partii politycznej ma na celu uzupełnienie istniejących regulacji zawartych w parlamentarnych kodeksach etyki i dalsze podnoszenie poziomu profesjonalizmu w polityce, określając minimalne standardy zachowania i szacunku dla swoich członków w debatach politycznych w partii, w parlamencie lub w innych wybranych ciałach przedstawicielskich, a także w sferze publicznej.<sup>93</sup>

O potrzebie posiadania kodeksów etyki, które jasno określają normy zachowania zgodne z normami równości płci, świadczy ilość incydentów w niektórych parlamentach w regionie OBWE, gdzie członkinie partii wyzywano, lekceważono i/lub poniżano (zobacz Uwaga 3.7). W parlamencie austriackim w 2011 roku, członek partii wyrecytował żartobliwy wiersz poświęcony przypadkowi zarzutów gwałtu, o których informowały media. „Żart” był uważany przez wielu posłów za obraźliwy, a zwłaszcza przez posłanki, ale przepisy parlamentarne nie zawierały ani wymogu przywołania do porządku ani przeprosin.<sup>94</sup>

W kwietniu 2011 roku, premier Wielkiej Brytanii odpowiadając na komentarze parlamentarzystki, która również pełniła funkcję sekretarz skarbu w gabinecie cieni, użył dwukrotnie frazy „uspokój się, moja droga”, powtarzając frazę „uspokój się” kolejnych pięć razy.<sup>95</sup> Wobec Premiera nie podjęto żadnych oficjalnych środków dyscyplinarnych za ten komentarz, choć on sam później

93 Luc van den Brande, “The code of good practice for political parties,” Council of Europe, Parliamentary Assembly, No. 11210, 29 March 2007, <<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc07/EDOC11210.htm>>.

94 Dla zilustrowania tego wypadku przez prasę austriacką, zobacz: <<http://derstandard.at/1304552182958/Grossruck-sorgt-mit-Strauss-Kahn-Reim-fuer-Empoerung>>; and <<http://www.oe24.at/oesterreich/politik/Aufregung-wegen-Sex-Sager-Eklat-um-VP-Politiker-im-Parlament/28082443>>.

95 “David Cameron’s ‘calm down dear’ outburst in Commons exposes flaws”, The Guardian, 27 April 2011, <<http://www.theguardian.com/politics/wintour-and-watt/2011/apr/27/davidcameron-michael-winner>>.

za niego przeprosił.<sup>96</sup> Przy innej okazji, Premier podobno powiedział o innej parlamentarzystce, że „musi być bardzo sfrustrowana” i zwrócił się do parlamentarzystki z dość protekcjonalny sformułowaniem „kochanie”.<sup>97</sup>

Sam fakt, że takie incydenty zdarzają się na posiedzeniach Parlamentu, które są pod ścisłą kontrolą opinii publicznej, może przywołać tylko pytanie, co się dzieje w partiach politycznych za zamkniętymi drzwiami. Dlatego przywódcy partii politycznych, przywiązujący wagę do równości płci, powinni rozważyć przyjęcie w partyjnych kodeksach etyki wyraźnego zakazu używania języka dyskryminującego i seksistowskiego oraz wprowadzenie sankcji za jego stosowanie.

### → Promowanie tworzenia i/lub wzmocnienie roli sekcji (skrzydeł) kobiecych lub innych wewnątrzpartyjnych organów równościowych

Przywódcy partyjni nie zawsze posiadają wiedzę ekspercką, odpowiednie zasoby lub czas na wprowadzenie zmian do partyjnych statutów, regulaminów i strategii, niezbędnych do wspierania awansu politycznego kobiet oraz promowania równości płci. Jedną ze skutecznych i efektywnych metod wykorzystania wiedzy członków i członkiń partii w dziedzinie równouprawnienia jest powołanie sekcji/grupy kobiecej w ramach partii.

Przywódcy partyjni mogą sprzyjać instytucjonalizacji sekcji kobiet w ramach partii, dokonując odpowiednich zapisów w statutach. Grupy/skrzydła kobiece są wewnętrznymi jednostkami partii, powołanymi w celu ułatwienia partycypacji kobiet w ramach partii. Mogą one odgrywać ważną rolę w promowaniu awansu politycznego kobiet poprzez wyjaśnianie ważnych dla członków problemów, sprzyjanie budowaniu umiejętności przywódczych kobiet oraz rekrutacji potencjalnych nowych członkiń i kandydatek, jak również zajmując się pozyskiwaniem funduszy na wspieranie kandydatki kobiet na stanowiska publiczne.

Sekcje kobiece mogą być również źródłem informacji dla liderów partyjnych co do sposobów wprowadzenia praktyk i polityki równouprawnienia, jak również przeprowadzenia audytu płci i innych analiz. Ponadto sekcje kobiece mogą zbierać dane z podziałem na płeć w celu lepszego formułowania kwestii merytorycznych i programowych partii, prowadzić badania w sprawach istotnych dla kobiecej części elektoratu oraz wesprzeć liderów w opracowaniu programów partyjnych, które będą atrakcyjne dla kobiet-wyborczyń.

Należy pamiętać, że nie wszystkie sekcje kobiece muszą mieć wiedzę i doświadczenie do podjęcia powyższych działań.

#### **Uwaga 3.8: Reprezentacja Sekcji Kobiet w statutach partyjnych i regulaminach wewnętrznych partii**

Partie mogą wprowadzić przepisy w swoich statutach i regulaminach w celu zapewnienia reprezentacji sekcji kobiecych (tam, gdzie zostały one ustanowione) w procesach i działaniach decyzyjnych.

#### **Komitet Centralny Partii Demokratycznej Stanu Wirginia Stanów Zjednoczonych**

**Ameryki:** przewodnicząca i pierwsza wiceprzewodnicząca Demokratycznego Klubu Kobiet stanu Wirginii mają zagwarantowane członkostwo w stanowym Komitecie Centralnym Partii Demokratycznej.

**Liberalna Partia Kanady  
(Ontario):** przewodnicząca Liberalnego Klubu Kobiet lub Stowarzyszenia będzie również pełniła funkcje w Komitecie Wykonawczym Stowarzyszenia Okręgu

#### **Szwedzka Partia Socjaldemokratyczna:**

Gwarancje reprezentacji Krajowej Federacji Socjaldemokratycznej Kobiet w Krajowej Konferencji Partii, z prawem występowania i przedstawiania wniosków.

*Source: For full reference to political party statutes, see Bibliography.*

96 “David Cameron says sorry for comments to female MPs”, The Guardian, 2 October 2011, <<http://www.guardian.co.uk/politics/2011/oct/02/david-cameron-sorry-female-mps>>.

97 “David Cameron says sorry to ‘frustrated’ Nadine Dorries”, BBC News website, 8 September 2011, <<http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-14834867>>.

Ponadto sekcje kobiet mogą łatwo ulec marginalizacji, jeśli ich rola nie jest oficjalnie zinstytucjonalizowana w dokumentach partyjnych i wspierana przez kierownictwo partii, zarówno poprzez udzielenie wsparcia finansowego, jak i oficjalnego poparcia ich działań. Struktura, autonomia oraz finansowanie sekcji kobiet, określone w statucie partii oraz wspierane przez liderów partyjnych, decydują o tym, czy są to struktury jedynie symboliczne, tolerowane przez niechętne kierownictwo partii politycznej, czy też są to skuteczne i prawdziwe struktury, które wspierają kierownictwo partii w jego pracy, a jednocześnie ułatwiają awans kobiet w polityce.

Sekcje kobiece, aby były bardziej skuteczne, muszą zostać formalnie włączone do struktury kierowniczej partii. Na przykład, skrzydło kobiece z serbskiej partii politycznej G17 Plus jest wymienione w dokumentach partyjnych jako część formalnej struktury partii.<sup>98</sup> Ważne jest również, aby „kwestie kobiece” lub kwestie równouprawnienia nie były jedynymi punktami w programie skrzydła kobiecego, a członkinie były zachęcane do omawiania i dyskusowania wszystkich obszarów polityki. Ponadto niezbędne są jasne kanały komunikacji, dzięki którym decyzje i zalecenia sekcji kobiet są przekazywane do kierownictwa partii politycznych. Potrzebne są również mechanizmy komunikacji zwrotnej od liderów partii do sekcji kobiet.

Aby zapobiec zrównywaniu sekcji kobiet z „kwestią kobiecą”, można rozważyć utworzenie organów lub stworzenie mechanizmów ds. równouprawnienia w celu zaangażowania zarówno mężczyzn, jak i kobiet w tworzenie partii bardziej uwrażliwionej na kwestie równouprawnienia. Na przykład Hiszpańska Socjalistyczna Partia Robotnicza (*El Partido Socialista Obrero Español – PSOE*) powołała sekretariat ds. polityki równości płci, który działa na rzecz zwiększenia równouprawnienia płci w partii. Sekretariat ma własną stronę internetową, która jest regularnie aktualizowana i zawiera istotne informacje o nadchodzących wydarzeniach, akcjach społecznych, a także oświadczenia partii w kwestiach równouprawnienia lub tak aktualnych sprawach, jak przemoc wobec kobiet. Strona jest połączona z większością mediów społecznościowych, na przykład, klipy z działań sekretariatu są umieszczane na YouTube, natychmiastowa aktualizacja informacji jest dokonywana za pośrednictwem Twittera, Facebooka i Reddita.<sup>99</sup> Z kolei partia Zjednoczona Lewica (*Izquierda Unida*) umieściła na swojej stronie internetowej podstronę „Przestrzeń Kobiet” z regularnymi aktualizacjami na temat działań partii na rzecz wzmocnienia pozycji kobiet, zarówno członkiń partii jak i wyborczyń; Partia Ludowa (*Popular Party*) również zbudowała taką stronę.<sup>100</sup>

### → Zapewnienie reprezentacji sekcji kobiet w organach i procesach decyzyjnych

Jak wspomniano powyżej, przywódcy partyjni mogą wspierać sekcje kobiece poprzez zapewnienie im instytucjonalizacji w statucie partii oraz w wewnętrznych regulacjach, jasno określając ich rolę. Jednak takie rozwiązanie nie gwarantuje automatycznie sekcjom kobiet istotnego wpływu na politykę i praktykę partii, ani też, znaczącej roli w kierowaniu partią.

98 *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, p.18, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>.

99 See: <<http://www.psoe.es/ambito/igualdad/news/index.do>>. Dostępna tylko strona po hiszpańsku.

100 See: <<http://www.izquierda-unida.es/taxonomy/term/70>>. Dostępna tylko strona po hiszpańsku.



**Uwaga 3.9: Statuty Partii Politycznych przyjazne polityce równouprawnienia****Włączanie zasady równości kobiet i mężczyzn do Deklaracji Wartości (Statement of Principles)**

Partia stwarza równe szanse reprezentacji w kierowniczych organach partii, jak również obecności na listach kandydatów partii do organów wybieralnych na szczeblu narodowym i lokalnym, w sposób określony w niniejszej Karcie oraz zgodnie z prawem Federacji Rosyjskiej, dla mężczyzn i kobiet, obywateli Federacji Rosyjskiej różnych narodowości, będących członkami partii. *(Zaczerpnięte ze statutu partii Sprawiedliwa Rosja – Just Russia).*

**Wprowadzenie równości płci jako kluczowej zasady demokracji wewnętrzzpartyjnej**

Partia jest zobowiązana do zapewnienia równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w swoich organach decyzyjnych i wykonawczych na wszystkich szczeblach. W ten sposób partia promuje również równość płci w procesie nominacji do wybieralnych zgromadzeń i dąży do osiągnięcia równości mężczyzn i kobiet w wewnętrznej strukturze instytucjonalnej partii. *(Zaczerpnięte ze statutu Partii Demokratycznej Włoch).*

**Zapewnienie większej równowagi płci w składzie organów decyzyjnych partii**

Równoważenie delegacji [pod względem płci] do najwyższych organów decyzyjnych partii (Kongresy, Zjazdy itp.):

Przy wyborze Delegatów i ich zastępców na wszystkich poziomach, Komitet Nominacyjny i sama Konwencja będą dokładać wszelkich starań, aby wybrać osoby w taki sposób, żeby delegacja w całości odzwierciedlała [...] odsetek kobiet [...] w okręgu lub stanie.

Co najmniej jedna trzecia Delegatów i jedna trzecia zastępców jakiegokolwiek delegacji wybranej na każdym poziomie musi być przeciwnej płci w stosunku do reszty delegacji. *(Zaczerpnięte ze statutu Partii Demokratycznej Stanów Zjednoczonych Ameryki).*

**Używanie niedyskryminującego języka**

Na przykład, używanie terminu wyraźnie odwołującego się do płci – przewodniczący i przewodnicząca. *(Zaczerpnięte ze statutu Partii Republikańskiej Stany Zjednoczonych Ameryki).*

Jednym ze sposobów na zapobieżenie marginalizacji sekcji kobiecych jest zapewnienie im uczestnictwa w organach i procesach decyzyjnych. Statuty i wewnętrzne regulacje mogą zagwarantować, że sekcje kobiece będą reprezentowane w organach wykonawczych partii na wszystkich poziomach, w partyjnych komisjach ds. nominacji, jak również w organach, zajmujących się pracą nad programem partii, statutem i strategiami kampanii wyborczych partii lub w procesach powiązanych z zarządzaniem finansami partii, sprawami administracyjnymi i/ lub rekrutacją członków partii.

Jeśli chodzi o reprezentację w organach decyzyjnych, w Stanach Zjednoczonych Centralny Komitet Partii Demokratycznej w stanie Wirginia wymaga, by w jego skład wchodziła przewodnicząca i wiceprzewodnicząca Demokratycznego Klubu Kobiet stanu Wirginia.<sup>101</sup> Podobnie w Kanadzie, przewodnicząca Liberalnego Klubu Kobiet albo Stowarzyszenia, w zależności od tego które z nich istnieje, jest także uprawniona do zasiadania w Komitecie Wykonawczym Stowarzyszenia Okręgu.<sup>102</sup> Przewodnicząca Krajowej Federacji Socjaldemokratycznej Kobiet w Szwecji ma prawo uczestniczenia w posiedzeniach komitetu wykonawczego, a także wypowiedzenia się i przedkładania propozycji.

Niektóre statuty wymagają także reprezentacji tych organów w procesach decyzyjnych. Na przykład regulamin Szwedzkiej Partii Socjaldemokratycznej gwarantuje udział co najmniej jednej przedstawicielki Krajowej Federacji Socjaldemokratycznych Kobiet w Krajowej Konferencji, z prawem do zabierania głosu i przedstawiania wniosków.<sup>103</sup>

101 Virginia Democratic Party Plan, December 2010, p.7, <[http://www.leadems.org/wp-content/files/DPVA\\_Party\\_Plan\\_revised\\_December\\_4\\_2010.pdf](http://www.leadems.org/wp-content/files/DPVA_Party_Plan_revised_December_4_2010.pdf)>.

102 "Constitution of the Liberal Party of Canada (Ontario)", amended January 2012, <<http://ontario.liberal.ca/governance/>>.

103 "The Constitution of the Swedish Social Democratic Party," Swedish Social Democratic Party, 2001, <[http://www.socialdemokraterna.se/upload/Internationellt/Other%20Languages/SAPconstitution\\_eng.pdf](http://www.socialdemokraterna.se/upload/Internationellt/Other%20Languages/SAPconstitution_eng.pdf)>.

### → **Wspieranie zdrowej konkurencji pomiędzy frakcjami i grupami partyjnymi na różnych szczeblach struktur partyjnych w promowaniu równości płci**

Frakcje, grupy i sekcje partyjne istnieją w ramach wielu partii politycznych na całym obszarze OBWE, zrzeszając członków partii o podobnych poglądach na konkretne kwestie polityczne. Liderzy i liderki partyjne oraz rzecznicy i rzeczniczki równości płci mogą promować zdrową konkurencję pomiędzy różnymi frakcjami lub grupami w zakresie ich pomysłów na rozwiązania wspierające równouprawnienie płci i awans polityczny kobiet w ramach partii. Tę strategię również można zastosować wobec oddziałów partyjnych funkcjonujących na różnych szczeblach lub w różnych regionach. Na przykład, przywódcy partyjni mogą rzucić wyzwanie różnym oddziałom partyjnym w zakresie opracowania strategii promowania równości płci na obszarze ich działalności.

Alternatywą do tego jest zapewnienie przez przywódców i rzeczniczki równości płci wsparcia ze strony sekcji partyjnych oraz stowarzyszeń powiązanych z partiami w ramach działań na rzecz równości płci. Na przykład, do Towarzystwa Fabiańskiego, powiązanego z brytyjską Partią Pracy należy wiele deputowanych do Parlamentu, które mogłyby się włączyć w inicjowanie reform praktyk partyjnych na rzecz większej równości płci. Sieć Kobiet Fabianek aktywnie działa w celu promowania awansu politycznego kobiet i organizuje kampanie podnoszące świadomość oraz warsztaty i seminaria, doskonalące umiejętności kobiet, w ramach corocznych konferencji Partii Pracy. Co więcej, Sieć Kobiet Fabianek współpracuje z innymi grupami i frakcjami Partii Pracy w obszarze wspólnych zainteresowań. Na przykład, we współpracy z Grupą ds. Finansów oraz Grupą ds. Przemysłu przedstawicielki Sieci zajmują się kwestiami związanymi z rozwojem ekonomicznym, z kolei z Siecią Młodych Fabianów ds. Opieki Zdrowotnej – współpracują w kwestiach zdrowia reprodukcyjnego.<sup>104</sup>

Ponieważ niektóre frakcje partyjne powstają w celu kwestionowania bieżącego przywództwa lub konkretnych praktyk partyjnych, zawiązywanie owocnego partnerstwa z grupami partyjnymi może również być efektywną strategią liderów partyjnych do uzyskania poparcia i umacniania swojego autorytetu w ramach partii.

#### **3.1.2 Wdrażanie dobrowolnych narzędzi promowania awansu politycznego kobiet**

W powyższym podrozdziale omawialiśmy strategie udoskonalania dokumentów założycielskich i regulujących funkcjonowanie partii politycznych z perspektywy równości płci, szczególną uwagę zwracając na statuty oraz regulaminy wewnętrzne partii. Przeanalizowaliśmy również poparcie ze strony struktur partyjnych, w tym sekcji kobiet. Zaproponowaliśmy konkretne zasady, które partie mogą wprowadzać do swoich statutów w celu zapewnienia reprezentacji kobiet, jak również konkretne strategie, które liderzy partyjni mogą wykorzystywać w celu zidentyfikowania istniejących przepisów i praktyk dyskryminujących kobiety.

Niemniej awans polityczny kobiet jest utrudniony nie tylko z powodu braku konkretnych instrumentów mających na celu promowanie partycypacji kobiet w oficjalnych dokumentach partyjnych lub braku poparcia ze strony poszczególnych struktur partyjnych. W większości krajów uczestniczących OBWE kobiety wciąż znajdują się na gorszej pozycji pod względem dostępu do środków finansowych, informacji oraz narzędzi prowadzenia kampanii. Mężczyźni na starcie mają przewagę na arenie politycznej – reprezentacja mężczyzn znacznie przewyższa reprezentację kobiet prawie we

<sup>104</sup> Patrz: <<http://www.fabianwomen.co.uk/2013/08/fabian-womens-network-at-labour-party-conference-2013/>>.

wszystkich parlamentach krajów OBWE. Ponadto, mężczyźni dominują w strukturach decyzyjnych, zarówno w parlamencie, jak i w ramach partii politycznych. Dzieje się tak dlatego, że mężczyźni tradycyjnie należą do sieci i klubów, które są w stanie szybko mobilizować dostęp do środków finansowanych, prowadzić efektywny fundraising, na przykład dzięki członkostwu w stowarzyszeniach zawodowych, klubach biznesowych lub klubach sportowych. Tę przewagę odzwierciedlają określenia polityki jako „męskiego świata” lub też „kolesiostwa”.<sup>105</sup>

Dlatego w tym podrozdziale skupiamy się na strategiach, które liderki i liderzy partyjni mogą zastosować w swoich działaniach na rzecz politycznego awansu kobiet w ramach zasadniczych procesów partyjnych, takich jak rekrutacja, selekcja kandydatów, rozwój liderów i budowanie potencjału, fundraising oraz podział środków partyjnych. Proces ten powinien się zacząć od ustalenia, ile członkiń ma partia, na jakich szczeblach są one reprezentowane oraz jakie umiejętności posiadają.

### → Zapoznanie się z członkiniami partii

Chociaż wiele partii posiada bazy danych i prowadzi rejestry członków partii, większość liderów nie wie, jaka jest liczba kobiet wśród członków partii, którego oddziału są członkiniami lub jakie stanowiska w ramach partii zajmują. Nie trzeba dodawać, że jeżeli ta podstawowa informacja nie jest kompletna, przywództwo partyjne prawdopodobnie nie zdaje sobie sprawy z tego, jakie zasoby partia posiada w postaci umiejętności, wiedzy i doświadczenia reprezentowanego przez kobiety-członkinie. Dlatego zanim podejmie się aktywne działania na rzecz rekrutacji większej liczby członkiń, warto uważnie zbadać sytuację kobiet już należących do partii. Dane te następnie warto wykorzystać, planując strategie rekrutowania kolejnych członkiń.

Taka ewaluacja powinna być przeprowadzona w ramach audytu równości płci, opisanego w poprzednim rozdziale. Rzeczniczki równości płci, przedstawicielki kobiecych skrzydeł partii oraz jednostek ds. audytu równości płci mogą udzielić wsparcia przywództwu w zbieraniu niezbędnych danych. Co więcej, kobiece skrzydła oraz lokalne oddziały partyjne mogą te informacje już posiadać, zadaniem przywództwa oraz osób odpowiedzialnych za rekrutację i selekcję kandydatów jest jedynie znalezienie efektywnego sposobu zebrania i przetworzenia tych danych. Jeżeli natomiast dane te jeszcze nie zostały zebrane, przywódcy partyjni mogą zlecić utworzenie oraz regularne uzupełnianie niezbędnych baz danych rzeczniczkom równości płci oraz/lub przedstawicielkom grup roboczych ds. audytu równości płci. Takie bazy mogą zawierać informacje dotyczące liczby oraz zajmowanych stanowisk na różnych szczeblach partyjnych, jak również szczegółowe dane co do kwalifikacji, umiejętności, wiedzy eksperckiej, zawodu, zainteresowań oraz doświadczeń kobiet-członkiń partii. W celu zebrania tych danych przedstawiciele partii mogą posłużyć się poniższym zestawem pytań:

- Dlaczego dana osoba zdecydowała się wstąpić do partii?
- Na jakim szczeblu partyjnym angażuje się dana osoba? Czy pełni ona jakieś szczególne funkcje w ramach partii?
- Jaki jest profil wykształcenia/zawód wyuczony danej osoby? Jakie kwalifikacje ona posiada?
- Czy dana osoba posiada jakieś dodatkowe kwalifikacje zawodowe?
- Czy dana osoba uczestniczyła w szkoleniach podnoszenia kwalifikacji lub kursach rozwoju zawodowego w celu udoskonalenia swoich umiejętności?
- Czy dana osoba angażuje się aktywnie na rzecz swojej wspólnoty lokalnej/stowarzyszeń lokalnych?
- Czy dana osoba ma jakieś pomysły na zwiększenie zaangażowania kobiet w ramach partii?

<sup>105</sup> W oryginale: „man’s business” lub „old boys club”, patrz: Petr Kopecky and Maria Spirova, “Jobs for the Boys? Patterns of Party Patronage in post-communist Europe”, *West European Politics*, Vol. 34, No. 4, pp. 897–921.

- Czy dana osoba ma pomysły na przyciąganie większej liczby kobiet do partii oraz zwiększenia uczestnictwa kobiet na stanowiskach decydenckich?
- Czy dana osoba ma pomysły dotyczące lepszej instytucjonalizacji równości płci w ramach partii?

### → Rekrutacja członkiń partii

Rekrutacja nowych członkiń partii pełni zasadniczą rolę w zapewnieniu większej puli potencjalnych kandydatek partyjnych, menedżerek kampanii oraz aktywistek partyjnych. Zwiększenie puli potencjalnych członkiń i członków, aktywistek i aktywistów jest bardzo ważne w czasach spadającego członkostwa oraz niskiej frekwencji wyborczej.<sup>106</sup> Dlatego strategie mające na celu rekrutowanie większej liczby kobiet powinny być jednym z priorytetów liderów partyjnych.

Takie strategie mogą być zaprojektowane przez partyjne rzeczniczki i rzeczników ds. równości płci i wykorzystane w celu zwiększenia równowagi płci w ramach partii, w tym – na poziomie decyzyjnym. Biorąc pod uwagę, że coraz więcej partii politycznych wdraża instrumenty mające na celu zapewnienie równowagi płci nie tylko wśród członków partii, lecz również w ramach procesów podejmowania decyzji, inicjatywy rekrutacyjne skierowane do kobiet mogą również pomóc przywództwu partyjnemu trzymać się własnych zasad. W celu uproszczenia tego procesu, liderzy i liderki partyjne oraz osoby odpowiedzialne za rekrutację powinny najpierw określić, jakie stanowiska są do obsadzenia: czy są to zwykłe członkinie, doradczynie partyjne, menedżerki kampanii czy też potencjalne kandydatki partyjne.

Warto odnotować, że rekrutacja to proces dwukierunkowy – aby chciały wstąpić do partii, kobiety muszą postrzegać ją jako atrakcyjną. Im bardziej dana partia jest przyjazna kobietom, tym większe jest prawdopodobieństwo, że kobiety o różnym doświadczeniu i pochodzeniu będą zainteresowane wstąpieniem do niej. Partie, które od retoryki równości płci przechodzą do konkretnych działań, polityk, strategii i inicjatyw mających na celu osiągnięcie równouprawnienia płci w ramach partii, jednocześnie będą postrzegane przez kobiety jako najbardziej atrakcyjne. Przywództwo partyjne ma do swojej dyspozycji wiele strategii czynnej i biernej rekrutacji.<sup>107</sup>

**Czynna rekrutacja** oznacza zapraszanie osób posiadających określoną wiedzę ekspercką, umiejętności oraz doświadczenie zawodowe do wstąpienia do partii. Mogą to być przedstawiciele i przedstawicielki świata akademickiego, stowarzyszeń i sieci zawodowych lub też organizacji pozarządowych. Partie mogą wykorzystywać strategie opisane powyżej w swoich próbach dotarcia zarówno do potencjalnych kandydatek, jak i kandydatów. Na przykład, Kanadyjska Partia Liberalna utworzyła stanowisko Dyrektora ds. Rekrutacji Kandydatek w celu przyciągnięcia większej liczby kobiet.<sup>108</sup> Podobnie, brytyjska Partia Pracy niedawno rozpoczęła Program Przyszłych Kandydatów i Kandydatek Partii Prac.<sup>109</sup> Oprócz ogłoszenia internetowego informującego o programie, aktywistki partyjne również wysłały pocztą elektroniczną spersonalizowane wiadomości do kobiet w swoich okręgach, zachęcając je do wstąpienia do partii. Jednym z przykładów tych działań jest list od radnej Partii Pracy do jednej z potencjalnych kandydatek (patrz: Uwaga 3.10).

<sup>106</sup> „Lonely at the top”, *The Economist*, 4 sierpnia 2012, <<http://www.economist.com/node/21559901>>.

<sup>107</sup> Emelie Lilliefeldt, „European Party Politics and Gender.Configuring Gender-Balanced Parliamentary Presence”, *Stockholm Studies in Politics*, Stockholm, 2011.

<sup>108</sup> *Empowering Women for Stronger Political Parties.A Good Practices Guide to Promote Women’s Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, p.25, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>.

<sup>109</sup> „Future Candidates Programme 2012,” United Kingdom Labour Party, <<http://www.labour.org.uk/nextgeneration>>.

**Uwaga 3.10: Program Przyszłych Kandydatek Partii Pracy: Przykład**

Droga Karolino,

Nazywam się Jess Phillips. Jestem pracującą matką oraz nowo wybraną radną z ramienia Partii Pracy z Birmingham. Mieszkam z moimi dwoma uroczymi synkami, Harrym i Dannym, oraz moim mężem Tomem. Pracuję w lokalnej organizacji pozarządowej.

Zacząłam się aktywnie angażować w sprawy mojej wspólnoty lokalnej po tym, jak na mojej ulicy rozlała się fala antyspołecznych zachowań kilka lat temu. Z tego filmiku można dowiedzieć się więcej na ten temat.

W zeszłym roku otrzymałam wiadomość elektroniczną z Partii Pracy dotyczącą Programu Przyszłych Kandydatów i Kandydatek. Nigdy wcześniej nie zastanawiałam się nad zaangażowaniem się w politykę, miałam więc wątpliwości, czy jestem właśnie tą osobą, której oni poszukują. Jednak postanowiłam wypełnić kwestionariusz i zobaczyć, co się stanie.

Byłam w szoku, kiedy kilka dni później dowiedziałam się, że zostałam wybrana do udziału w programie. Dzięki temu programowi dowiedziałam się, co to znaczy być przedstawicielką Laburzystów oraz wzięłam udział w szkoleniu i otrzymałam wsparcie niezbędne do bycia kandydatką Partii Pracy.

Nigdy nie myślałam, że partie polityczne poszukują kandydatów wśród takich osób jak ja – zwykłych ludzi posiadających rodziny. Jednak Program Przyszłych Kandydatów pokazał, że takich osób właśnie poszukuje Partia Pracy.

Chciałam podzielić się z Tobą informacjami na temat Programu Przyszłych Kandydatów i Kandydatek. Być może Ty – lub ktoś, kogo znasz – ma wiele do zaoferowania swojej społeczności lokalnej oraz Partii Pracy, lecz wcześniej nie pomyślałaś o wejściu do świata polityki? Być może, tak jak ja w zeszłym roku, będziesz zainteresowana udziałem w Programie Przyszłych Kandydatów i Kandydatek. I być może, tak jak dla mnie, będzie to dla ciebie początek podróży, na końcu której podejmiesz służbę na rzecz społeczności, o którą głęboko się troszczysz.

Jeżeli chcesz dowiedzieć się więcej na temat Programu Przyszłych Kandydatów i Kandydatek, oraz zapoznać się z warunkami wzięcia udziału w programie, wejdź na stronę: [labour.org.uk/nextgeneration](http://labour.org.uk/nextgeneration).

Z najlepszymi życzeniami,

Jess Phillips

Radna z ramienia Partii Pracy z okręgu Longbridge, Birmingham

Źródło: Email do mieszkanki okręgu Partii Pracy w Harlow.

**Uwaga 3.11: Cztery największe wyzwania dotyczące procesu selekcji kandydatów**

1. **Nieformalny charakter i brak regulacji** procesu selekcji kandydatów pozwala na selekcję kandydatów w sposób nietransparentny i niekontrolowalny.
2. **Doraźność** procesu selekcji utrudnia kandydatom planowanie i przeprowadzenie kampanii wyborczych.
3. Proces selekcji „**od góry do dołu**” ma negatywny wpływ na zasady wewnętrznej demokracji partyjnej, oraz osłabia oddolne poparcie partyjne.
4. Proces selekcji kandydatów **napędzany przez zasoby finansowe** znacząco ogranicza pulę kwalifikujących się kandydatów/tek oraz zmniejsza znaczenie kryteriów merytorycznych.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego są kolejnym sektorem, z którego można rekrutować potencjalnych członków, w szczególności kobiety. Najnowsze badania wskazują, że kobiety stanowią 80 procent pracowników organizacji pozarządowych w Stanach Zjednoczonych oraz 68 procent w Wielkiej Brytanii.<sup>110</sup> Aktywiści i aktywistki organizacji społeczeństwa obywatelskiego zazwyczaj posiadają wiele umiejętności, które łatwo przekładają się na świat polityki, w tym umiejętności w takich dziedzinach jak rzecznictwo interesów, lobbowanie, opracowywanie budżetu, komunikacja i kontakty zewnętrzne.

**Bierna rekrutacja** to między innymi takie działania jak ogłoszenia o otwartej rekrutacji umieszczone w mediach drukowanych i elektronicznych. Jednym z przykładów takich działań jest utworzenie bazy „profesjonalistów”. Ze strategii tej skorzystała rosyjska partia Jedna Rosja.<sup>111</sup> Podobne bazy danych zostały opracowane przez kazachską parę Nur Otan oraz ukraińską Partię Zielonych. Podczas gdy wyżej wspomniane bazy danych zawierały informacje zarówno o kobietach, jak

110 “Women in civil society: Breaking the glass pyramid”, Council for International Development, 7 March 2013, <<http://www.cid.org.nz/news/women-in-civil-society-breaking-the-glass-pyramid/>>. Statystyki dotyczące przywództwa pochodzą z publikacji “Women in leadership: It’s not going to work the way we’re doing it”, The Guardian, 1 August 2013, <<http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2013/aug/01/women-in-leadership-international-ngos>>.

111 Проект “Кадровый резерв – Профессиональная команда страны”, “Единая Россия” 2005–2012, [Projekt: Rezerwa kadrowa – narodowy zespół profesjonalistów], <<http://profkomanda.edinros.ru/>>.

i mężczyznach, w celu zidentyfikowania potencjalnych kandydatek można wystartować z podobną inicjatywą obejmującą wyłącznie kobiety.

→ **Uczynienie procesu selekcji kandydatów otwartym, uregulowanym, transparentnym oraz przyjaznym dla kobiet**

**Uwaga 3.12:**  
**Równość płci w procesie selekcji kandydatów partii politycznych**

Literatura naukowa opisuje trzy strategie wykorzystywane przez liderów partyjnych, pragnących zwiększyć różnorodność kandydatów partyjnych. Są to: retoryka równościowa, promocja równości oraz gwarancje równości.

**Retoryka równościowa:** Partie deklarują swoje poparcie dla równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w swoich programach politycznych oraz kampaniach wyborczych, jak również przemówieniach i tekstach swoich liderów politycznych.

**Promocja równości:** Promocja równości oznacza podjęcie przez przywództwo partyjne konkretnych działań i strategii mających na celu zwiększenie udziału przedstawicieli niedoreprezentowanej płci w polityce poprzez szkolenia, wsparcie finansowe oraz ustalenie planowanego na przyszłość poziomu udziału danej płci.

**Gwarancje równościowe:** Gwarancje równościowe zakładają zwiększenie udziału kandydatek poprzez uczynienie z określonej płci koniecznego wymogu dla kandydatów, jak to ma miejsce, na przykład, w przypadku kwot płciowych.

Te ramy koncepcyjne mogą być przydatne dla liderów/ek oraz aktywistów/ek partyjnych ze względu na to, że ilustrują stopniowe podejście do zwiększenia różnorodności kandydatów.

Źródło: Joni Lovenduski, *Feminizing Politics*, (Cambridge: Polity Press, 2005); and Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?* (London: Hansard Society, 2005).

Rekrutowanie większej liczby kobiet w szeregi partii politycznej jest zasadniczym krokiem w stronę zwiększenia członkostwa partii. Natomiast w ramach partii największą barierą politycznego awansu kobiet jest *proces selekcji kandydatów*.

Badacze często określają procedury selekcji kandydatów jako „tajemniczy ogród” lub „czarną skrzynkę”, ze względu na to, że są one powszechnie uznawane za kwestię *stricte* wewnątrzpartyjną, którą zajmuje się wąska grupa upoważnionych osób w ramach partii politycznej, stąd też analiza tych procedur wymaga znaczącej wiedzy na temat kraju i partii ze strony zewnętrznych badaczy.<sup>112</sup> Projektowanie strategii selekcji kandydatów, które byłyby do przyjęcia we wszystkich krajach obszaru OBWE jest dodatkowo utrudnione ze względu na skomplikowany charakter systemu wyborczego. System wyborczy narzuca szczególną strukturę selekcji kandydatów, w ramach której bloki wyborcze często powstają w wyniku negocjacji pomiędzy różnymi grupami w ramach partii. Ponadto zadanie to jest dodatkowo utrudnione ze względu na to, że nawet partie polityczne w tym samym kraju mogą kierować się odmiennymi regułami wewnętrznymi lub też mogą zmieniać swoje strategie selekcji kandydatów w każdych kolejnych wyborach.

Dlatego trudno jest przecenić uczynienie procesu selekcji kandydatów bardziej transparentnym, uregulowanym, otwartym oraz przyjaznym wobec kobiet. Niezależnie od orientacji ideologicznej, głównym celem przywództwa partyjnego podczas procesu selekcji kandydatów jest maksymalizowanie liczby głosów oddanych na partię. Natomiast skład kandydatów na listach mocno wpływa na postrzeganie partii i jej ocenę przez wyborców i może przesądzić o wyniku wyborczym konkretnej partii. Inaczej mówiąc, wynik wyborczy jest jednym z najważniejszych powodów, dla których przywódcy partii politycznych pragną utrzymać silną kontrolę nad procesem selekcji kandydatów.

Aby uczynić proces selekcji kandydatów transparentnym i uregulowanym, należy spisać procedury oraz uczynić je integralną częścią statutu oraz wewnętrznych zasad funkcjonowania partii. Jeżeli reguły dotyczące selekcji kandydatów są

112 Bonnie N. Field and Peter M. Siavelis, “Candidate Selection Procedures in Transitional Polities”, *Party Politics*, Vol.14, No. 5, 2008, pp. 620–639; Michael Gallagher and Michael Marsh (eds.), *Candidate Selection in Comparative Perspective: The Secret Garden of Politics* (London: Sage, 1988); Reuven Y. Hazan and Gideon Rahat, *Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and their Political Consequences* (New York: Oxford University Press, 2010).

sformalizowane i jasno sformułowane, pojawia się możliwość reformowania istniejących procedur w taki sposób, aby odpowiedzialne za proces selekcji osoby na wszystkich szczeblach brały pod uwagę kwestie równości płci w procesie wyboru kandydatów. Natomiast jeżeli proces selekcji jest nieformalny i nietransparentny, efekt reform będzie raczej symboliczny i retoryczny niż prawdziwy i namacalny. Ponadto, spisanie reguł selekcji kandydatów gwarantuje, że przywódcy partii nie będą ich zmieniać tuż przed wyborami. Dzięki temu z kolei, kandydaci i kandydatki będą mieli możliwość opracowania strategii udziału w procesie nominacji kandydatów. Co więcej, klarowne zasady zapewniają możliwość nadzoru nad działaniami liderów partyjnych oraz ich rozliczenia w przypadku złamania lub braku implementacji obowiązujących reguł.

W celu uczynienia procesu selekcji kandydatów bardziej transparentnym oraz przyjaznym wobec kobiet, przepisy regulujące selekcję kandydatów powinny zawierać *minimalne kryteria kwalifikowalności*, jak również precyzyjny opis *procesu selekcji kandydatów*. Ponadto, zasady partyjne powinny również określać *ramy czasowe selekcji*, aby zapewnić kandydatom wystarczająco dużo czasu na przygotowanie się. Jeżeli selekcja kandydatów odbywa się tuż przed rozpoczęciem procesu wyborczego, kandydatom jest trudno zdobyć odpowiednie środki oraz dobrze zaplanować kampanię.

Proces selekcji kandydatów może być otwarty, umożliwiając wejście nowym osobom, w tym kobietom, spoza hierarchii partyjnej. Osoby odpowiedzialne za selekcję na ogół najpierw biorą pod uwagę kandydatów już będących na stanowiskach, co często prowadzi do ciągłej obecności na określonych stanowiskach tych samych osób.<sup>113</sup> Wszakże najłatwiej jest zostać deputowanym już nim będąc – trudno jest usunąć z listy osobę na stanowisku, która dobrze wykonuje swoje funkcje lub przynajmniej nie zaniedbuje swoich obowiązków i chciałaby kontynuować swoją karierę polityczną. Świat polityki (a zatem i partie polityczne) jest bardziej przychylny osobom już będącym na stanowiskach politycznych z wielu powodów. Należą do nich zarówno większa rozpoznawalność nazwiska, większe zainteresowanie ze strony mediów, jak i większe źródło posiadanych zasobów politycznych. Sytuacja ta przekłada się na kwestie równouprawnienia: historycznie złożyło się tak, że mężczyźni dominują na stanowiskach politycznych. Dlatego ciągłość urzędowania działa na niekorzyść kobiet.

Zdając sobie sprawę z tej sytuacji, liderki i liderzy mają możliwość podkreślania, że podczas selekcji kandydatów wśród członków partii oraz wśród kandydatów zewnętrznych biorą pod uwagę zarówno kandydatki, jak i mężczyźni. Niektóre partie już poczyniły duże postępy w tym zakresie. Na przykład kanadyjska Partia Liberalna powołała komitet rekrutacji kandydatów,

**Uwaga 3.13:**  
**Uczynienie procesu selekcji kandydatów bardziej transparentnym**

W celu uczynienia procesu selekcji kandydatów bardziej transparentnym, liderzy partyjni oraz osoby odpowiedzialne za selekcję kandydatów powinni wziąć pod uwagę następujące zasady selekcji kandydatów:

1. **Minimalne kryteria kwalifikowalności** przyczyniają się do przestrzegania zasady proporcjonalności. Wprowadzenie minimalnych kryteriów pozwala uniknąć sytuacji, gdy kobiety na starcie znajdują się na straconych pozycjach z powodu swoich innych lub mniejszych kwalifikacji.
2. **Opis procesu selekcji kandydatów** informuje potencjalnych kandydatów o odpowiednich ramach czasowych oraz kolejnych krokach i terminach.
3. **Ramy czasowe procesu selekcji** zapewniają kandydatom czas na przygotowanie się oraz przeprowadzenie kampanii politycznej z odpowiednio dużym wyprzedzeniem.
4. **Informacje w środkach przekazu**, na przykład publikacja informacji dotyczących procesu selekcji kandydatów na stronie internetowej partii, informują kandydatów i kandydatki oraz ich zwolenników o wszystkich kluczowych wymogach i terminach.

113 Ang. „incumbency inertia”, patrz: Richard L. Fox and Jennifer L. Lawless, “If Only They’d Ask: Gender, Recruitment and Political Ambition”, *The Journal of Politics*, Vol. 72, No. 2, April 2010, pp. 310–326.

**Uwaga 3.14: Selekcja kandydatów: spojrzenie naukowe****Centralizacja kontra instytucjonalizacja**

W literaturze przedmiotu rozróżnia się dwa wymiary – *centralizację* i *instytucjonalizację* – kluczowe do zrozumienia wewnątrzpartyjnego procesu selekcji kandydatów, wynikiem którego jest nominacja kandydatów, reprezentujących daną partię w wyborach.

*Centralizacja* oznacza poziom kontroli procesu nominacji ze strony przywództwa partyjnego. Wśród innych ważnych podmiotów tego procesu mogą się znaleźć lokalne oddziały oraz regionalne jednostki partyjne, posiadające prawo do odrzucenia decyzji podjętych przez centralę w kwestiach selekcji kandydatów. Ustalenie kluczowego ośrodka władzy w tym wieloetapowym procesie jest trudne.

Na jednym krańcu znajdują się procedury demokratyczne, które zapewniają możliwość selekcji kandydatów partyjnych wszystkim obywatelom lub członkom partii – typowymi przykładami są tu prawyborcy przeprowadzane np. w Stanach Zjednoczonych. Aktorzy nienależący do partii mogą odgrywać ważną rolę również na poziomie okręgu – lokalne organizacje powiązane z partią, lokalne oligarchie, podmioty udzielające wsparcia finansowego lub media informacyjne mogą również mieć wpływ na proces zatwierdzania tych czy innych potencjalnych kandydatów. W przypadku wielu partii europejskich istnieje wieloetapowy wewnętrzny proces selekcji, w który są zaangażowani lokalni członkowie i liderzy, regionalne zgromadzenia, jak również centrala partyjna i przywództwo. Na drugim krańcu zaś znajdują się procedury, zgodne z którymi proces podejmowania decyzji jest ograniczony do elit, w tym liderów partyjnych, centrali oraz członków parlamentu z ramienia partii, decydujących o nominacjach.

*Instytucjonalizacja* określa stopień, w jakim wynik procesu selekcji jest zdeterminowany przez formalne reguły, a w jakim – przez nieformalne normy i procedury. Selekcję kandydatów określa się jako „zinstytucjonalizowaną”, jeżeli formalne zasady i procedury są powszechnie uznawane, transparentne

i jasne, a także są zawarte w partyjnych statutach czy konstytucjach, czy też innych dokumentach partyjnych. Jeżeli zaś proces ten jest regulowany głównie poprzez nieformalne normy, a decyzje są podejmowane w ramach zamkniętych obrad, uznawany jest on za „niezinstytucjonalizowany”.

To rozróżnienie jest ważne z tego względu, że jeżeli proces regulują głównie przepisy formalne, reforma tych przepisów będzie faktycznie sprzyjała zapewnieniu równości płci w procesie selekcji kandydatów. W sytuacji zaś, gdy proces selekcji jest bardziej nieformalny, zmiany reguł formalnych co najwyżej będą miały wymiar symboliczny.

**Centralizacja kontra Inkluzja**

Inni badacze, w oparciu o prace Reuvena Y. Hazana oraz Gideona Rahata, coraz częściej odwołują się do rozróżnienia pomiędzy *centralizacją* a *inkluzją* w procesie selekcji kandydatów. *Centralizacja* opisuje poziom, na którym podejmowane są decyzje w partii. Podczas gdy *inkluzja* jest definiowana jako „selektorat” i oznacza grupę osób uczestniczących w procesie podejmowania decyzji.

Poziom *inkluzji* w procesie selekcji kandydatów może być uzależniony od obowiązujących ram prawnych, jak to ma miejsce w Stanach Zjednoczonych, gdzie prawo stanowe, a nie wewnętrzne procedury partyjne, regulują proces selekcji. W Stanach Zjednoczonych proces selekcji kandydatów jest *inkluzywny* w tym sensie, że prawie każda osoba, spełniająca podstawowy zestaw kwalifikacji, może zostać kandydatem/tką. W wielu partiach europejskich, szczególnie tam, gdzie obowiązują proporcjonalne ordynacje wyborcze, same partie określają kryteria kwalifikowalności. Przywódcy partyjni mogą wyznaczyć kryteria kwalifikowalności, które albo dają możliwość wszystkim lub większości członków wziąć udział w procesie selekcji kandydatów, albo też znacząco zawęzić je, tym samym zwiększając kontrolę przywództwa partyjnego oraz osób odpowiedzialnych za selekcję nad procesem selekcji kandydatów.

którego celem jest zapewnienie różnorodności kandydatów, w tym – partycypacji kobiet.<sup>114</sup> Takie podejście przyczynia się do przewyciężania zinstytucjonalizowanej inercji – ciągłej obecności tych samych osób na tych samych stanowiskach w partiach politycznych.

W przypadku rekrutowania kandydatów zewnętrznych, osoby odpowiedzialne za selekcję kandydatów powinny sprawdzić przy pomocy odpowiednich pytań, czy dany/-a kandydat/-tka respektuje zasady równości płci oraz podziela stanowisko partii w sprawie równouprawnienia. Pozyskiwanie kandydatów spoza partii politycznej należy prowadzić rozważnie, upewniając się, że osoby odpowiedzialne za selekcję kandydatów poszukujące „gwiazd”, nie przecozają

114 *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, p.15, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>.



spełniających wymogi członków i członkiń własnej partii. Od nowo zrekrutowanych kandydatów zewnętrznych, jako minimum, należy oczekiwać wstąpienia do partii oraz respektowania zasad dotyczących równości płci i niedyskryminacji.

Wreszcie, partie polityczne powinny zastanowić się nad składem osobowym organów zajmujących się selekcją lub nominacją kandydatów – o czym bardziej szczegółowo powiemy dalej. Komitety, rady i komisje ds. selekcji kandydatów, składające się wyłącznie z mężczyzn pozostają normą w przypadku wielu partii politycznych. Wprowadzenie zasad zapewniających równowagę płci w procesie selekcji lub nominacji kandydatów jest ważnym krokiem w uczynieniu procesu selekcji bardziej przyjaznym kobietom. Więcej informacji na temat wyzwań związanych z procesem selekcji kandydatów, które napotykały członkinie partii politycznych, można znaleźć w Aneksie 4.

### → Wprowadzenie dobrowolnych kwot partyjnych

Oprócz zreformowania zasad regulujących proces selekcji kandydatów w taki sposób, aby były bardziej transparentne, jasne i sprawiedliwe, partie również mogą rozważyć wprowadzenie dodatkowych, bardziej konkretnych strategii mających na celu zwiększenie liczby kobiet wśród kandydatów partyjnych, w tym – dobrowolnych kwot partyjnych.<sup>115</sup>

Kwoty partyjne są narzędziem stosowanym dobrowolnie przez partie polityczne, wdrażanym w wyniku zmiany reguł zawartych w konstytucjach i statutach partyjnych. Stosując kwoty partyjne, partie zobowiązują się do selekcji określonego odsetka kobiet jako kandydatek – lub też określenia minimalnego lub maksymalnego udziału określonej płci – wśród swoich kandydatów, oraz czasami również wśród swoich przedstawicieli na stanowiskach decyzyjnych (więcej informacji na ten temat będzie dalej).<sup>116</sup> Z reguły, partie zobowiązują się do nominowania od 25 do 50 procent kandydatek. Podczas gdy kwoty dobrowolne są stosowane przez partie w przypadku braku prawnych regulacji kwotowych, niektóre partie stosują je w celu uzupełnienia istniejących przepisów prawnych, pragnąc przekroczyć minimalny udział niedoreprezentowanej płci, wymagany w przepisach prawnych.<sup>117</sup>

Partie polityczne stosują kwoty płci w procesie selekcji kandydatów w prawie połowie krajów uczestniczących OBWE (pełna lista partii stosujących kwoty znajduje się w Aneksie 5). W państwach, gdzie obowiązuje ordynacja proporcjonalna, jak to ma miejsce w większości krajów obszaru OBWE, kwoty partyjne obowiązują na etapie układania list partyjnych. W państwach, gdzie obowiązują systemy większościowe, takich jak np. Francja lub Wielka Brytania, kwoty są stosowane na etapie nominacji kandydatów w okręgach jednomandatowych. Niektóre partie polityczne również stosują dodatkowy wymóg nominowania kobiet na kandydatki w okręgach, gdzie są „pewne mandaty” lub też umieszczenia ich na „biorących miejscach” na liście – co też daje im faktycznie dużą szansę wygranej. Partie polityczne podejmują takie kroki, widząc w nich jedyny skuteczny sposób zapewnienia znacznego zwiększenia odsetka kobiet wygrywających wybory.

115 Mona Lena Krook, *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide* (New York: Oxford University Press, 2009).

116 Ibid.

117 Petra Meier, “The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas: A Belgian Perspective”, *Party Politics*, Vol. 10, No. 5, 2004, pp. 583–600.

**Uwaga 3.15: Rola dobrowolnych kwot w Hiszpanii: podejście stopniowe**

Podejście do wdrożenia zmian na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet na stanowiskach pochodzących z wyboru w Hiszpanii określane jest jak „stopniowe”, w odróżnieniu od „przyśpieszonego” podejścia. W 1979 r. kobiety miały zaledwie 5 procent mandatów w parlamencie. W 2007 r., kiedy została oficjalnie przyjęta legislacja kwotowa, udział kobiet zwiększył się do 36 procent.

Dobrowolne kwoty odegrały zasadniczą rolę w procesie tych zmian, lecz ich efektywność wynikała z tego, że towarzyszyły im działania podnoszące świadomość społeczną i zwiększające poparcie dla kwot, w tym – trwałe lobbowanie ze strony sekcji kobiecych partii politycznych oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego, a także zaangażowanie partii politycznych w działania międzynarodowych ruchów kobiecych. W awangardzie ruchu politycznego na rzecz awansu kobiet była kobieca sekcja Hiszpańskiej Partii Socjalistycznej (PSOE), która lobbowała za wprowadzeniem kwot partyjnych już w połowie lat 1980-tych, powołując się na wyniki badań wskazujących brak równowagi płci w ramach partii i struktur wykonawczych oraz podkreślających słaby wynik PSOE w tym względzie w porównaniu do partii socjalistycznych w innych krajach. Przedstawicielki sekcji kobiecych również prowadziły badania opinii wśród członków i członkiń partii na temat kwot płci, które wykazały, że 67 procent członków je popiera.

Pod koniec lat 1980. zarówno PSOE, jak i Partia Komunistyczna wprowadziły kwoty rezerwujące 25 procent miejsc na listach partyjnych dla kobiet. Aktywistki partyjne otrzymały dodatkowy zastrzyk energii dla swoich działań w postaci 60-procentowego poparcia wśród opinii publicznej

dla kwot, czerpiąc korzyści z efektów kampanii podnoszących świadomość społeczną, prowadzonych przez aktywistki zajmujące się równością płci w Hiszpanii. Znacząca centralizacja systemu partyjnego w Hiszpanii również zapewniła możliwość wprowadzenia kwot w wyborach lokalnych.

W 1994 r., PSOE wzmocniła przepisy dotyczące kwot partyjnych, wprowadzając wymóg umieszczania kobiet na miejscach biorących na listach. „Podaż” kandydatek zwiększyła się dzięki zachęcaniu członkiń partii do udziału w kursach z marketingu politycznego i innych kursach rozwoju umiejętności. W 1997 r., kiedy PSOE oficjalnie znalazła się w opozycji, partia ta wprowadziła nowe neutralne płciowo przepisy zakładające, że przedstawiciele każdej z płci nie może być na liście kandydatów mniej niż 40 procent. Działania te były zainspirowane różnymi międzynarodowymi i europejskimi wydarzeniami, w tym – Europejskim Szczytem Kobiet u Władzy (odbył w Atenach w 1992 r.), oraz międzynarodowe kongresy Kobiet Socjalistek (Socialist Women International), jak również przyjęcie przez ONZ Pekinńskiej Platformy Działań w 1995 r.

Koalicja Zjednoczonej Lewicy, powołana przez Partię Komunistyczną, szybko wprowadziła taką samą poprawkę w 1997 r. Prawie połowa wszystkich większych partii politycznych w Hiszpanii wprowadziła podobne kwoty w ciągu kolejnej dekady, w tym również bardziej konserwatywne partie, jak np. Partia Ludowa, pokazując „zaraźliwość” działań ponadpartyjnych. Od tego czasu, zarówno organy wykonawcze, jak i ustawodawcze w Hiszpanii, wprowadziły szeroko zakrojoną legislację, działania i strategię, mające na celu awans kobiet.

Źródło: „Regulating Gender Equality in Political Office in Southern Europe: The Cases of Greece, Portugal and Spain”, Tània Verge, referat przygotowany na Trzecią Europejską Konferencję poświęconą Polityce i Płci, Uniwersytet Pompeu Fabra, Barcelona, 21–23 marca 2013.

Analiza doświadczenia międzynarodowego sugeruje, że w celu podniesienia skuteczności kwot, przywództwo partyjne powinno zapewnić, aby kwoty:

- (1) miały na celu relatywnie *wysoki udział kobiet nominowanych w charakterze kandydatki partyjnej*;
- (2) zawierały przepisy dotyczące *miejsc na liście*;
- (3) były przedstawiane w taki sposób, który kojarzy je z *dobrze rozumianymi i popieranymi kulturowymi praktykami i tradycjami*; oraz
- (4) były *zinstytucjonalizowane* w ramach struktur organizacyjnych oraz formalnych procedur nominacji i *wdrażane* przez wewnętrzne organy partii.<sup>118</sup>

118 Pippa Norris and Mona Lena Krook, “Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan”(Warsaw: OSCE/ODIHR, 2011), <<http://www.osce.org/odihr/78432>>.

Poniżej przedstawiono przykłady zastosowania powyższych wymogów w praktyce.

### 1) Wysoki udział

Związek 90/Zieloni w Niemczech oraz Zieloni/Zielona Alternatywa w Austrii wprowadziły wymóg dotyczący udziału przynajmniej 50 procent kobiet na listach partyjnych. W przypadku Socjalistycznej Partii Hiszpanii, Socjaldemokratycznej Partii Niemiec oraz Socjaldemokratycznej Partii Austrii jest to wymóg 40 procent kandydatek na listach partyjnych. Według statutów Chrześcijańsko-Ludowej Partii Luksemburga (CSV), Unii Chrześcijańsko-Demokratycznej Niemiec oraz austriackiej Partii Ludowej, przynajmniej jedną trzecią kandydatów powinny stanowić kobiety. Turecka Partia Pokoju i Demokracji (BDP) niedawno wprowadziła wewnętrzną kwotę partyjną, zgodnie z którą 40 procent kandydatów w zarówno ogólnopaństwowych, jak i lokalnych wyborach, powinni stanowić przedstawiciele niedoreprezentowanej płci. Podobnie Republikańska Partia Ludowa wprowadziła kwotę na poziomie 33 procent miejsc na listach zarezerwowanych dla kobiet.<sup>119</sup>

### 2) Miejsce na liście

Niektóre partie nie tylko określają udział kandydatek-kobiet (lub też minimalny lub maksymalny udział jednej z płci), lecz również określają, które miejsca na liście powinny one zajmować. Dzisiaj prawie wszystkie partie w Szwecji przyjęły zasadę „suwaka”, która oznacza, że nazwiska kobiet i mężczyzn powinny być umieszczane na liście naprzemiennie. Zasada ta ma na celu zapewnienie, że nie tylko 50 procent kobiet znajduje się na liście, lecz również, że jak najwięcej kobiet zostaje wybranych. W efekcie kraj ten znajduje się na czwartym miejscu w świecie pod względem reprezentacji kobiet, a udział kobiet w parlamencie wynosi 45 procent. Zgodnie z zasadą, którą stosuje niemiecka partia lewicowa *Die Linke*, dwa pierwsze miejsca na liście są obsadzone przez kobiety, po czym nazwiska kobiet i mężczyzn umieszczane są naprzemiennie.

### 3) Praktyki kulturowe

Dosłowne zapisy dotyczące kwot w przypadku różnych partii odbiegają od siebie. W Szwecji, zasada naprzemienności została nazwana „co drugie dla kobiet”. Nazwa ta nawiązuje do ludowej tradycji, według której podczas potańcówek do tańca do co drugiej piosenki „Panie proszą Panów”. We Francji, kwota na poziomie 25 procent w wyborach samorządowych została odrzucona przez Radę Konstytucyjną w 1982 r. ze względu na to, że łamała zasadę równości i powszechnego obywatelstwa zapisaną we francuskiej konstytucji. W odpowiedzi na to powstała kampania wokół koncepcji „parytetu”, która miała na celu nadanie „obywatelowi” obu płci, zmiana ta została osiągnięta wraz z reformą konstytucji w 1999 oraz wprowadzeniem poprawek do ordynacji wyborczej w 2000 r. Generalnie rzecz biorąc, w wielu innych kontekstach, gdzie podważano konstytucyjność kwot, skuteczny okazał się język neutralny płciowo dzięki założeniu, że potencjalnymi beneficjentami reform są zarówno kobiety, jak i mężczyźni, a żadna z płci nie otrzymuje specjalnego traktowania.<sup>120</sup> Na przykład w Hiszpanii, pierwotnie kwoty dobrowolne wprowadzone przez Partię Socjalistyczną dotyczyły kobiet, lecz w 1997 r. partia zastosowała sformułowanie bardziej neutralne płciowo, mówiąc o „niedoreprezentowanej płci”.

119 Patrz: „Global Database of Quotas for Women”, International IDEA, University of Stockholm and the Inter-Parliamentary Union, <<http://www.quotaproject.org/>>.

120 *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, p.34, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>.

**Uwaga 3.16: Dobrowolne kwoty w Polsce**

Po upadku komunizmu oraz przeprowadzeniu wolnych wyborów w r. 1989, odsetek kobiet w parlamencie dramatycznie spadł z 23 procent w 1985 r. do 10 procent w 1991r. Dopiero w czwartej kadencji parlamentu odsetek ten wzrósł do 20 procent, w wyniku zastosowania dobrowolnej kwoty w wysokości 30 procent przez trzy partie polityczne: Sojusz Lewicy Demokratycznej (SLD), Unię Pracy (UP) oraz centrową Unię Wolności (UW).

Aby osiągnąć ten wynik, dwa główne podmioty polityczne wywierały wpływ na przywódców partyjnych: członkinie tych partii oraz Przedwyborcza Koalicja Kobiet, wspierana przez Parlamentarną Grupę Kobiet. W wyniku tych działań nawet konserwatywne i prawicowe partie – mimo że oficjalnie odrzucały kwoty – wystawiły więcej kandydatek-kobiet: Liga Polskich Rodzin wystawiła 25 procent kobiet, przy czym 26,3 procent mandatów zdobyły dla partii kobiety (25 procent wszystkich mandatów LPR zdobyły

kobiety, które były na 1–3 miejscu na liście). Na liście obecnie rządzącej partii, Platformy Obywatelskiej (PO) 15 procent kandydatek znalazło się na 1–3. miejscach na liście; kobiety wygrały 20 procent mandatów zdobytych przez tę partię.

Przed wyborami w 2007 r., na wniosek posłanki PO Iwony Śledzińskiej-Katarasińskiej, przyjęto rezolucję, zgodnie z którą na każdej liście partyjnej wśród trzech pierwszych nazwisk powinno się znaleźć nazwisko kobiety. Nie przewidziano żadnych sankcji za złamanie tej zasady, lecz przywództwo partyjne odczuwało dużą presję co do przestrzegania tej zasady. W praktyce, zasada ta była respektowana w 34 z 41 okręgów wyborczych, a w czterech pozostałych kobieta znalazła się na czwartym miejscu na liście. W wyniku tej reformy udział kobiet na listach wyborczych wyniósł 21 procent, a 23 procent kobiet zdobyło mandaty poselskie.

Źródło: Małgorzata Fuszara, *Case Study: Poland: It's Time For Women: Gender Quotas on Electoral Lists*, "Electoral Gender Quota Systems and their implementation in Europe" (Brussels: European Parliament, 2011), p. 97.

**4) Mechanizmy wdrażania**

Dobrowolne kwoty, aby były skuteczne, powinny być zinstytucjonalizowane w ramach obowiązujących statutów, regulaminów oraz procedur partii politycznych. Bez pełnej instytucjonalizacji kwot, nie będzie żadnej zachęty dla partyjnego przywództwa, aby przestrzegać tych reguł. Jednym ze sposobów zapewnienia przestrzegania reguł jest nadanie komitetowi wykonawczemu partii oraz komitetowi ds. selekcji kandydatów możliwości odrzucenia listy partyjnej lub zablokowania procesu wewnętrznej rekrutacji, jeżeli nie spełniają one zasad kwotowych. W Kanadzie, centralny zarząd Partii Liberalnej nie zatwierdzi nominacji kandydatów, jeżeli kobiety nie stanowią przynajmniej jednej trzeciej nominowanych, a nawet może odrzucić nominacje, wyznaczając swoich własnych kandydatów/-tki<sup>121</sup>

Wszystkim wysiłkom na rzecz wprowadzenia dobrowolnych kwot przez liderów partyjnych, sekcje kobiece lub członków i członkinie partii powinny towarzyszyć intensywne kampanie podnoszenia świadomości wśród członków partii, tłumaczące, że kwoty są *szczególnym narzędziem* mającym na celu wyrównanie historycznej asymetrii w dostępie kobiet i mężczyzn do władzy. Należy zastosować wszystkie możliwe środki w celu przekonania członków partii, że podjęte starania nie są dyskryminujące, lecz mają na celu zapewnienie równych warunków udziału kobiet i mężczyzn w partiach politycznych oraz w procesie wyborczym. Ponadto partie polityczne mogą wprowadzić te szczególne rozwiązania do swoich programów politycznych, demonstrując elektoratowi swoje zaangażowanie na rzecz równości płci w życiu politycznym poprzez podjęcie rozwiązań praktycznych w celu jej osiągnięcia.

**→ Zastosowanie dobrowolnych kwot w strukturach decyzyjnych partii**

Przywódcy partyjni mogą również zapewnić większy udział kobiet w strukturach decyzyjnych partii poprzez wprowadzenie dobrowolnych kwot do podstawowych struktur i procesów

121 Ibid.

partyjnych. Może to być ustalenie minimalnego poziomu partycypacji kobiet w kongresach i konferencjach partyjnych, kwoty dla kobiet w organach ds. selekcji kandydatów, jak również kwoty dla kobiet w strukturach rządzących, takich jak zarządy partii. Na przykład niemiecka Unia Chrześcijańskich Demokratów unieważnia wyniki wyborów do struktur partyjnych, jeżeli wśród kandydatów jest mniej niż jedna trzecia kobiet,<sup>122</sup> podczas gdy niemieccy socjaldemokraci wymagają, aby każda z płci była reprezentowana na poziomie 40 procent w radzie partii. Zgodnie ze statutami mołdawskiej Partii Liberalno-Demokratycznej (PLDM) oraz Partii Socjaldemokratycznej (PSDM), wśród przywództwa partyjnego na wszystkich szczeblach powinno być 30 procent kobiet. Zapisy te towarzyszą kwotom na listach kandydatów na stanowiska pochodzące z wyboru.<sup>123</sup> Uwaga 3.18 przedstawia podejście do wdrażania dobrowolnych rozwiązań mających na celu zwiększenie partycypacji kobiet w partiach politycznych krok po kroku; więcej informacji można znaleźć w Aneksie 6.

### → Wprowadzenie nieformalnych przepisów dotyczących kwot

Oprócz formalnych kwot, wiele partii na obszarze OBWE wprowadziło nieformalne przepisy dotyczące kwot partyjnych pod postacią nieformalnych *planowanych poziomów uczestnictwa kobiet oraz rekomendacji*. Jest to częste rozwiązanie szczególnie wśród partii, dla których kwoty jako takie są szczególnie kontrowersyjne – często dzieje się tak w przypadku partii konserwatywnych, lecz również w różnych innych kontekstach narodowych. Będąc przeciwko wprowadzeniu formalnych kwot, partie te jednak dostrzegają potrzebę aktywnych działań mających na celu zwiększenie udziału kobiet wśród kandydatów.

Dokładna liczba takich „miękkich kwot” jest trudna do ustalenia, lecz takie rozwiązania często funkcjonują tak samo, jak formalne kwoty, w tym sensie, że mają na celu zwiększenie reprezentacji kobiet w konkretny sposób, działając na etapie nominacji kandydatów i mając konkretne zadanie – wybór większej liczby kobiet na stanowiska polityczne, chociaż oczywiście niczego nie gwarantują.<sup>124</sup> „Miękkie kwoty” są narzędziami będącymi krokiem wstecz wobec ducha i celów polityki formalnych kwot, nawet jeżeli starają się osiągnąć podobne cele.

### → „Kobiece listy” w systemach większościowych

Jedną ze strategii, które mogą być wykorzystane w przypadku większościowych systemów lub okręgów wyborczych, jest tworzenie „list kobiecych” (ang. „women-only shortlists”, WOS). Zgodnie z tą metodą, na listach kandydatów na urząd w określonych okręgach znajdują się

#### **Uwaga 3.17: Dobrowolne i prawnie regulowane kwoty w Słowenii**

W 1992 r. Zjednoczona Lista Socjaldemokratów wprowadziła dobrowolne kwoty na poziomie 33 procent dla każdej z płci na listach partyjnych. W 1996 r. partia wystawiła w wyborach 42 procent kandydatek, lecz żadna nie uzyskała mandatu.

W 1997 r. partia poszła w kierunku „miękkich kwot” oraz zwiększyła poziom do 40 procent dla każdej płci na listach wyborczych.

W 2005 r. Słowenia przyjęła nową ordynację wyborczą, na mocy której wprowadzono kwoty w wyborach na poziomie ogólnopństwowym oraz lokalnym. Co ciekawe, przepisy dotyczące wyborów lokalnych zakładały stopniowe zwiększenie minimalnego poziomu reprezentacji każdej z płci. W wyborach w 2006 r., ordynacja wyborcza wymagała 20-procentowej reprezentacji każdej z płci, pułap ten podniesiono do 30 procent w następnych wyborach lokalnych, które odbyły się w 2010 r., i następnie podniesiono do 40 procent w wyborach w 2014 r.

Źródło: *Global Database of Quotas for Women*, <<http://www.quotaproject.org>>.

122 “Statutenbroschürededer CDU Deutschlands 2007”, <<http://www.cdu.de/doc/pdfc/080121-CDU-statut.pdf>>.

123 “Statutul Partidului Liberal Democrat din Moldova”, [http://www.pldm.md/index.php?option=com\\_content&view=article&id=158&Itemid=50](http://www.pldm.md/index.php?option=com_content&view=article&id=158&Itemid=50); “Statutul Partidului Social Democrat”, 2007, <[http://psdm.md/?lang=md&menu\\_id=13](http://psdm.md/?lang=md&menu_id=13)>.

124 Mona Lena Krook, Joni Lovenduski and Judith Squires, “Gender Quotas and Models of Political Citizenship”, *British Journal of Political Science*, Vol. 39, No. 4, 2009, pp.781–803.

wyłącznie kobiety, celem jest uzyskania podobnego efektu, jaki daje metoda „suwakowa” w systemach proporcjonalnych. Zrzeszenie Parlamentarne Rady Europy w swojej Rekomendacji 1899 pt. „Zwiększenie reprezentacji kobiet w polityce za pomocą systemu wyborczego” z 2010 r., zachęcało kraje, w których obowiązują większościowe systemy wyborcze, do rozważenia wprowadzenia rozwiązań sprzyjających zwiększeniu reprezentacji kobiet na listach partyjnych, w tym do „stosowania innowacyjnych obowiązkowych kwot płci w partiach politycznych, ‘list kobiecych’ oraz ‘twinningu’ okręgów wyborczych, a także obwarowania ich skutecznymi sankcjami”.<sup>125</sup>

W 1997 r., „Nowi Laburzyści” Tonego Blaira („New Labour”, termin wprowadzony przez Blaira) wprowadzili do parlamentu 101 posłanek – z dnia na dzień liczba kobiet-posłanek podwoiła się (z 60 do 120). Zastosowanie przez Partię Pracy „list kobiecych” odegrało tu bardzo dużą rolę. Podczas gdy wcześniej „listy kobiece” uznane były za niezgodne z prawem (tuż po wyborach w 2001 r., wygranych przez laburzystów), rząd laburzystów zezwolił na ich stosowanie w ramach ustawy dotyczącej dyskryminacji na tle płci z 2002 r. W kolejnych wyborach w 2005 r., wśród nowych deputowanych Partii Pracy zostało wybranych więcej kobiet niż mężczyzn: 26 kobiet na 40 nowych deputowanych.<sup>126</sup>



Źródło: Opracowano przez zespół ODIHR w oparciu o różne materiały, w tym: materiały UNDP i NDI, *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011; oraz *Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan*, OSCE/ODIHR, 2011, <<http://www.osce.org/odihr/78432>>. W Aneksie 6 można znaleźć więcej informacji na temat każdego z kroków tego planu.

<sup>125</sup> Rekomendacja 1899 (2010) Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy, „Increasing women's representation in politics through the electoral system”, <<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta10/EREC1899.htm>>.

<sup>126</sup> „United Kingdom General Election, 2005”, Research Paper 05/33, 2005, <<http://www.parliament.uk/documents/commons/lib/research/rp2005/rp05-033.pdf>>.

### → Wprowadzenie mentoringu dla członkiń partii

*Mentoring* jest ważną – oraz zazwyczaj finansowo wydajną – metodą budowania politycznych umiejętności kobiet. Mentoring można określić jako osobistą, długotrwałą relację pomiędzy kolegami lub koleżankami, nastawioną na rozwój, wzajemne uczenie się i dialog. Programy mentoringowe mogą być nakierowane na przygotowanie członkiń partii do bycia kandydatkami lub też na rozwój ich umiejętności, niezbędnych do bycia menedżerkami kampanii, obserwatorkami wyborów, aktywistkami lub liderkami partii.

Nawiązanie współpracy w ramach mentoringu pomiędzy kobietami i mężczyznami pozwala kobietom skorzystać z doświadczenia i skutecznych strategii awansu politycznego mężczyzn. Jednocześnie mężczyźni dzięki tej współpracy zaczynają bardziej zdawać sobie sprawę z wyzwań, na które napotykają kobiety na drodze swojej kariery politycznej. W ten sposób mentoring może przyczynić się do wzmocnienia partnerstwa oraz komunikacji pomiędzy członkami i członkiniami partii oraz zwiększyć poparcie wśród mężczyzn dla partycypacji kobiet w strukturach partyjnych oraz na stanowiskach przywódczych. W podobny sposób współpraca pomiędzy doświadczonymi polityczkami oraz nowicjuszkami w polityce prowadzi do efektywnego współdziałania i wymiany doświadczeń. Programy mentoringowe często są najbardziej opłacalnymi narzędziami, które liderzy partyjni mają do dyspozycji w celu promowania partycypacji kobiet i ich awansu w ramach partii politycznej. Ponadto strategia ta uwrażliwia zarówno kobiety jak i mężczyzn na nierówności i dyskryminację na tle płci, tak rozpowszechnione w życiu politycznym. Więcej informacji na temat mentoringu można znaleźć w Rozdziale 4.

### → Zapewnienie szkoleń budujących umiejętności i potencjał

Szkolenia mające na celu budowanie umiejętności i potencjału dla dobrze zapowiadających się członkiń partii mogą również zachęcić inne kobiety do wejścia do polityki oraz kandydowania na stanowiska przywódcze. Strategia ta ma na celu stymulowanie zainteresowania kobiet polityką, jednocześnie wyposażając je w kluczowe umiejętności polityczne i wiedzę oraz umożliwiając im wykorzystanie tych umiejętności w swoich karierach politycznych.

Wiele kobiet posiada niezbędne umiejętności i kwalifikacje do objęcia stanowiska politycznego, lecz – prawdopodobnie ze względu na pośrednią i bezpośrednią dyskryminację – nie zawsze ma dostęp do tych samych informacji i możliwości rozpoczęcia kariery politycznej, co mężczyźni. Dlatego kobiety w polityce potrzebują dodatkowego wsparcia i szkoleń z zakresu przełamywania barier i ograniczeń, które pomogą im w objęciu stanowisk przywódczych oraz realizowaniu programu politycznego. W tym kontekście, mobilizowanie oraz wykorzystywanie wiedzy i umiejętności kobiet już będących członkiniami partii politycznych może znacząco przyczynić się do przygotowania nowej generacji liderki. Dlatego też programy nakierowane na rozwój tej wiedzy i umiejętności odgrywają zasadniczą rolę wśród starań partii politycznych w kierunku zwiększenia reprezentacji politycznej kobiet.

Wiele inicjatyw mających na celu rozwój umiejętności i potencjału są skierowane do kobiet, które ubiegają się – lub mogą ubiegać się w przyszłości – o stanowiska polityczne. Inicjatywy te mogą koncentrować się na opracowaniu planu/hasła kampanii, skutecznych technik kampanijnych, fundraisingu, pracy z mediami/kontaktach z wyborcami oraz prowadzeniu działań informacyjnych. Do realizacji takich szkoleń liderzy i liderki partyjne mogą zaangażować sekcje kobiece swojej partii, jednak nie powinni oni zapominać o zapewnieniu wsparcia finansowego niezbędnego do przeprowadzenia efektywnych szkoleń.

Ponadto, partie mogą skorzystać z inicjatyw międzynarodowych fundacji partyjnych. Fundacje partyjne w rozwiniętych demokracjach na obszarze OBWE od dawna aktywnie się angażują

na rzecz wzmocnienia partii politycznych w krajach post-socjalistycznych, poprzez zapewnienie finansowania, szkoleń i wsparcia merytorycznego. Wsparcie jest na ogół udzielane według klucza ideologicznego. Na przykład, Fundacja Konrada Adenauera<sup>127</sup> wspiera chrześcijańsko-demokratyczne partie, Fundacja Hannsa Seidela oraz Friedericha Naumanna współpracują z partiami liberalnymi, podczas gdy Fundacja Friedricha Eberta angażuje się na rzecz socjaldemokratów.<sup>128</sup> Amerykańskie środki na finansowanie projektów związanych z partiami politycznymi w krajach Europy Środkowej i Wschodniej oraz Azji Centralnej pochodzą m.in. z funduszy Międzynarodowego Instytutu Republikańskiego (IRI)<sup>129</sup> oraz Narodowego Instytutu Demokratycznego (NDI).<sup>130</sup> Ponadto, istnieje cały szereg fundacji, np. Westminster Foundation for Democracy<sup>131</sup> oraz Holenderski Instytut Demokracji Wielopartyjnej (NIMD),<sup>132</sup> które prowadzą działania na rzecz promowania dialogu i współpracy ponadpartyjnej. Niektóre z tych organizacji koncentrują się na współpracy z partiami o podobnej orientacji politycznej, podczas gdy inne pracują z partiami, reprezentującymi całe spektrum polityczne.

**Uwaga 3.19:**  
**Rodziny partii politycznych**

**Międzynarodówka Liberalna:**  
założona w 1947 r.

**Międzynarodówka Socjalistyczna:** założona w 1951 r.

**Międzynarodowa Unia Demokratyczna:** założona w 1983 r.

**Międzynarodowa Centrowych Demokratów:** założona w 1961 r.

**Zieloni Globalni:** założona w 2001 r.

**Międzynarodówka Partii Piratów:** założona w 2010 r.

Istnieje również szereg organizacji, które działają na zasadzie sieci międzynarodowych lub regionalnych, zrzeszających rodziny partii politycznych, polityków i decydentów na całym świecie (patrz: Uwaga 3.19). Należą do nich Międzynarodówka Liberalna, założona w 1947 r.; Międzynarodówka Socjalistyczna, istniejąca w swojej obecnej postaci od 1951 r.; Międzynarodowa Unia Demokratyczna, założona w 1983 r., zrzeszająca polityków chrześcijańsko-demokratycznych; oraz Globalni Zieloni – czyli regionalne sieci Partii Zielonych, działające w różnych częściach świata.

Przykładem międzynarodowego szkolenia partyjnego może tu posłużyć program zaprojektowany przez norweską Partię Pracy pt. „Kobiety Potrafią”. W ramach programu przeprowadzono szkolenia w ponad 25 krajach, w tym w niektórych krajach obszaru OBWE: Albanii, Białorusi, Bośni i Hercegowinie, Chorwacji, Czarnogórze, Mołdawii oraz Serbii. Program został sfinansowany przez norweski fundusz Norwegian People’s Aid, a wśród tematów podjętych w ramach szkoleń znalazły się demokracja, uczestnictwo kobiet, kwestie polityki publicznej, jak również warsztaty, rozwijające umiejętności w dziedzinie komunikacji politycznej, wystąpień publicznych, udziału w debatach, współpracy z mediami, negocjacji, budowania sieci współpracy oraz rzecznictwa interesów. Ponadto, oprócz pozyskania nowych umiejętności, kobiety uczestniczące w programie miały również możliwość nawiązania nowych kontaktów i budowania sieci współpracy.<sup>133</sup>

Liderki i liderzy partyjni mogą również rozważyć zorganizowanie wspólnych szkoleń dla kandydatek we współpracy z innymi partiami politycznymi o zbliżonej orientacji ideologicznej na poziomie narodowym lub międzynarodowym. Podobnie można nawiązywać współpracę z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego oraz międzynarodowymi organizacjami rządowymi

127 Konrad-Adenauer-Stiftung, <<http://www.kas.de/>>.

128 Pippa Norris, “Building political parties: Reforming legal regulations and internal rules”, International IDEA, 2005, p. 15.

129 International Republican Institute (IRI), <<http://www.iri.org/>>.

130 National Democratic Institute for International Affairs (NDI), <<http://www.ndi.org/>>.

131 Westminster Foundation for Democracy (WFD), <<http://www.wfd.org/>>.

132 Netherlands Institute for Multiparty Democracy (NIMD), <<http://www.nimd.org/>>.

133 “Women can do it – an evaluation of the WCDI programme in the Western Balkans,” Gender in Norway, <[http://www.gender.no/renderSearchResults?search\\_string=%22women+can+do+it%22](http://www.gender.no/renderSearchResults?search_string=%22women+can+do+it%22)>.



i pozarządowymi (rola społeczeństwa obywatelskiego jest szczegółowo omówiona w Rozdziale 5). Wyjątkowo ważne jest zapewnienie poparcia ze strony przywództwa partyjnego dla inicjatyw mających na celu rozwój potencjału i umiejętności kandydatek, w tym – zapewnienia przez nich funduszy na cele edukacyjne, jak również promowanie kobiet jako kandydatek i liderek po zakończeniu szkoleń.

### → Zachęcanie kobiet do kandydowania

Jeżeli kobiety nie czują się wystarczająco pewne siebie i nie są aktywnie zachęcane do kandydowania w wyborach, fakt dominacji mężczyzn na stanowiskach politycznych będzie sprzyjał faworyzowania mężczyzn w przyszłości. Należy pamiętać, że tradycyjne wzorce i normy, które podkreślają, że polityka jest sferą, którą lepiej pozostawić mężczyznom, często zniechęcają kobiety do realizacji ambicji politycznych.<sup>134</sup> Kobiety biorą pod uwagę mnóstwo czynników, zanim podejmą decyzję o kandydowaniu w wyborach. Wśród tych kryteriów są między innymi takie kwestie, jak potencjalne ryzyka, nakłady czasu, który należy poświęcić, dostęp do sieci politycznych oraz potencjalnych źródeł finansowania, społecznie postrzegany status, prawdopodobieństwo wygranej, poziom własnych ambicji, poziom poparcia ze strony rodziny oraz społeczności lokalnej jak również istniejące zobowiązania wobec rodziny i społeczności. Poziom poparcia ze strony partii politycznych, w tym pomoc w wywiązaniu się z istniejących zobowiązań, poparcie i publiczne zachęcanie kobiet do kandydowania oraz ułatwienie dostępu do środków partyjnych i przeznaczonych na kampanie mogą bardzo pomóc kobietom w podjęciu decyzji o kandydowaniu w wyborach.

W ramach tej strategii partie polityczne mogą utrzymywać kontakt z siecią kobiet, które mają doświadczenie w kandydowaniu, niezależnie od tego, czy wygrały wybory, czy nie. Partie mogą angażować te osoby w działalność partii oraz promować je na stanowiska partyjne, podtrzymywać ich zainteresowanie udziałem w przyszłych wyborach, prosić o wsparcie w organizowaniu szkoleń oraz zachęcać do kandydowania w przyszłości.

Partie polityczne mogą również zachęcać sekcje kobiece do organizowania seminariów lub szkoleń podczas kongresów partyjnych oraz konferencji poświęconych politycznym osiągnięciom i wkładowi kobiet na rzecz partii (patrz: Uwaga 3.20). Ponadto, partie mogą również wspierać organizację kongresów kobiet. Wydarzenia te, oprócz rekrutowania nowych członkiń oraz reaktywacji byłych członkiń przyczyniają się również do edukacji oraz informowania wyborców.

#### **Box 3.20:** **Udział Sieci Kobiet Towarzystwa Fabiańskiego w konferencjach Partii Pracy**

Sieć Kobiet Towarzystwa Fabiańskiego organizuje wydarzenia mające na celu podnoszenie świadomości i budowanie umiejętności w ramach corocznych konferencji Partii Pracy w Wielkiej Brytanii. Wydarzenia te są planowane wokół konferencji i mają formę dodatkowych wieczornych sesji lub spotkań przy śniadaniu. Gdzie jest to możliwe, Sieć współpracuje z innymi frakcjami partyjnymi, przedstawicielami rządu i społeczeństwa obywatelskiego.

Na przykład w 2013 r. Sieć Kobiet zorganizowała panel dyskusyjny pt. „Rola Kobiet w Biznesie i Rozwoju Ekonomicznym” we współpracy z Grupą ds. Finansów i Przemysłu Partii Pracy, jak również seminarium podnoszące świadomość na temat „Rodzenie dzieci w Wielkiej Brytanii w Czasach Oszczędności: Przyszłość Zdrowia Matek”, we współpracy z Siecią Młodych Fabianów ds. Zdrowia.

Z kolei w panelu dyskusyjnym pt. „Przyszłość Praw Kobiet i Polityki Zagranicznej” uczestniczyły przedstawicielki znanych organizacji pozarządowych oraz deputowane do Parlamentu.

Źródło: Fabian Women, <<http://www.fabianwomen.co.uk/2013/08/fabian-womens-network-at-labour-party-conference-2013/>>.

134 Richard L. Fox and Jennifer L. Lawless, “If Only They’d Ask: Gender, Recruitment and Political Ambition”, *The Journal of Politics*, Vol. 72, No. 2, April 2010, pp. 310–326.

### → **Wsparcie dla kobiet w osiągnięciu równowagi pomiędzy życiem prywatnym a życiem politycznym i zaangażowaniem na rzecz partii politycznych**

W szeregu krajów OBWE coraz więcej uwagi poświęca się kwestii równowagi pomiędzy życiem prywatnym a życiem zawodowym, w tym pracą w instytucjach publicznych, np. rządzie lub parlamencie. Na przykład w Norwegii rodzice mają prawo do płatnego urlopu przez pierwszy rok życia dziecka. Aby zachęcić mężczyzn do przejęcia znacznej części obowiązków opiekuńczych, dziesięć tygodni urlopu zarezerwowano wyłącznie dla ojców.<sup>135</sup> W Austrii, zgodnie z legislacją rodzice mają prawo do elastycznego czasu pracy do siódmego roku życia dziecka, z prawem do powrotu do pracy na pełny etat po tym okresie.<sup>136</sup> Parlament estoński zezwala zarówno kobietom, jak i mężczyznom ubiegać się o zawieszenie mandatu ze względu na „potrzebę wychowywania dziecka do lat trzech”.<sup>137</sup> W Szwecji parlament przyjął Plany Działań na rzecz Równości Płci w celu wdrożenia praktyk i procedur uwzględniających różnice płci w parlamencie. Parlament duński nie pozwala, aby głosowania odbywały się po g. 19:00 w dniach sesji parlamentu.<sup>138</sup>

Zdając sobie sprawę z trudności we wdrażaniu regulacji kodeksu pracy w życiu politycznym, liderzy partyjni mogą rozważyć dostosowanie regulacji prawnych dotyczących urlopów rodzicielskich, czasu oraz środowiska pracy do kontekstów partii politycznych. Na przykład liderzy i liderki partyjne oraz rzeczniczki ds. równości płci mogą rozważyć zapewnienie opieki nad dziećmi podczas kongresów i konferencji partyjnych, utworzenie zachęt i świadczeń finansowych dla członków partii na urloпах rodzicielskich oraz wprowadzenie elastycznych godzin pracy dla rodziców. Partie również mogą opracować strategię dotyczących urlopów rodzinnych i rodzicielskich, dostosowanych do potrzeb zawodowych kobiet (i mężczyzn). Partie polityczne mogą również wziąć pod uwagę utworzenie funduszy partyjnych, z których mogą być wypłacane świadczenia rodzicom na urloпах rodzicielskich.

#### **3.1.3 Zapewnienie równego dostępu do środków finansowych oraz funduszy przeznaczonych na kampanię wyborczą**

Zwiększona mobilizacja zasobów oraz sprawiedliwa dystrybucja istniejących środków są kluczowe dla zapewnienia równości w życiu politycznym. Nierówny dostęp kobiet do zasobów finansowych może ograniczyć ich zaangażowanie polityczne, w szczególności jeżeli ograniczenia te mają następujący charakter:

- ✓ brak dostępu do określonych środowisk darczyńców oraz innych sieci finansowych;
- ✓ niski status ekonomiczny i ograniczona niezależność finansowa; oraz
- ✓ słaba zdolność do pozyskiwania środków ze względu na brak pewności siebie lub brak informacji.

135 “Parental benefits and paternity leave,” Norway: the official site in the United Kingdom, <<http://www.norway.org.uk/aboutnorway/society/welfare/benefits/>>.

136 Bock-Schappelwein, J., Eppel, R. und Mühlberger, U., “Sozialpolitik als Produktivkraft, Study for the Austrian Chancellery,” 2009, <[http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=35602&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=35602&typeid=8&display_mode=2)>; Rebecca Ray, Janet C. Gornick and John Schmitt, “Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality,” Center for Economic and Policy Research, September 2008/ Revised June 2009, <[http://www.cepr.net/documents/publications/parental\\_2008\\_09.pdf](http://www.cepr.net/documents/publications/parental_2008_09.pdf)>.

137 Sonia Palmieri, “Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice”, Reports and Documents no. 65 (Geneva: Inter-Parliamentary Union, 2011), <<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>>.

138 Ibid.

W zależności od systemu politycznego, te ograniczenia mogą zmniejszać konkurencyjność polityczną kobiet lub nawet poderwać ich karierę polityczną. Liderzy partyjni powinni wspierać kobiety w przekraczaniu tych barier poprzez upowszechnianie strategii fundraisingowych oraz pomoc w pozyskiwaniu środków, które by wystarczyły, aby wygrać lub przynajmniej zapewnić równe warunki kandydowania. Partie polityczne i ich przywództwo powinny być największymi poplecznikami i naturalnymi sponsorami kandydatek.

### → Wprowadzenie przejrzystych reguł wewnętrznych regulujących podział funduszy partyjnych

Uczestnicy badania ODIHR z 2012 r. podkreślali, że największym wyzwaniem w procesie nominacji kandydatów przez liderów partyjnych jest ich ograniczona zdolność do „pozyskiwania funduszy na kampanię”. Generalnie, zarówno mężczyźni, jak i kobiety wymieniają ograniczenia finansowe jako największe wyzwanie na drodze do politycznego awansu kobiet. Ten czynnik przeważa nad innymi potencjalnymi wyzwaniami i ograniczeniami, takimi jak brak pewności siebie, wiedzy politycznej, umiejętności wystąpień publicznych, lub też poparcia ze strony grup lokalnych, partii, rodziny i przyjaciół. Ograniczenia finansowe stanowią znaczącą barierę dla przyszłych kandydatek.

Badania wskazują, że z problemem ograniczonego dostępu do środków finansowych najczęściej zmagają się kobiety. Różnice w zasobach finansowych pomiędzy kobietami i mężczyznami dotyczą posiadanych środków finansowych oraz niezależności ekonomicznej. Jak wskazują wyniki badań, kobiety nie tylko zarabiają mniej, lecz również posiadają mniejszą część światowego bogactwa. Wynika to z nierównego dostępu kobiet i mężczyzn do pracy i świadczeń socjalnych, takich jak płatny urlop, ubezpieczenie zdrowotne oraz od utraty pracy, ulgi podatkowe, opieka społeczna. Macierzyństwo jest kolejnym czynnikiem przyczyniającym się do zwiększenia tych różnic. Ze względu na to, że główny ciężar opieki nad dziećmi ponoszą matki, ich możliwości pomnażania zasobów finansowych są ograniczone. Zatem, podczas gdy kobiety zarabiają średnio 78 procent tego, co zarabiają mężczyźni na podobnych stanowiskach, posiadają one jedynie 36 procent bogactwa.<sup>139</sup> W kontekście funduszy przeznaczonych na kampanię wyborczą, oznacza to, że kandydatki mają mniejsze zasoby finansowe, które mogą przeznaczyć na działania polityczne, co zmniejsza prawdopodobieństwo tego, że będą się ubiegały o stanowiska pochodzące z wyboru oraz że wygrają wybory.

W celu stworzenia sprzyjającego otoczenia dla kobiet w polityce, partie polityczne powinny podejmować świadome działania mające na celu ułatwianie dostępu do funduszy partyjnych dla kobiet. Wprowadzenie wewnętrznych zasad regulujących podział środków i zasobów partyjnych jest kluczową strategią, jaką partie polityczne mogą zastosować w celu zmniejszenia ograniczeń, na jakie napotykały kobiety w sferze partycypacji politycznej.

#### **Uwaga 3.21: Zwracanie kobietom części kosztów**

Nowa Partia Demokratyczna Kanady (NDP) prowadzi program pomocy finansowej, który pozwala kobietom i przedstawicielom mniejszości refundować część kosztów (do C\$500) poniesionych w związku z opieką nad dziećmi podczas ubiegania się o nominację, refundować koszty podróży w wysokości C\$500 w przypadku dużych okręgów, oraz koszty w wysokości C\$500 w przypadku ubiegania się o nominację w okręgach, gdzie urzędujący polityk odchodzi na emeryturę.

Taki program nie tylko zapewnia wsparcie finansowe kobiet kandydatek, lecz również daje im większą możliwość uzyskania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Źródło: Lisa Young, *Chapter on Campaign Finance and Women's Representation in Canada and the United States in Funding of Political Parties and Election Campaigns in the Americas*. (Stockholm: International IDEA, 2005), p. 137. <<http://www.iknowpolitics.org/en/node/175>>

139 Mariko Lin Chang, *Shortchanged* (New York: Oxford University Press, 2010), p. 3.

Wewnętrzne reguły partyjne powinny wymagać podziału środków partyjnych na zasadach równości i przejrzystości, zapewniając sprawiedliwy podział własnych zasobów partii pomiędzy kandydatki i kandydatów oraz równy dostęp do sieci fundraisingowych i politycznych. W szczególności przywództwo partyjne powinno alokować specjalne fundusze przeznaczone na zapewnienie wsparcia dla sekcji kobiet oraz kobiet-kandydatek. Partie mogą również dobrowolnie obniżyć lub zawiesić opłaty związane z nominacją/rejestracją kandydatek oraz pokrywać określone rodzaje kosztów poniesionych przez kobiety na stanowiskach publicznych lub też ubiegających się o stanowiska publiczne (patrz: Uwaga 3.21). Na koniec, partie powinny promować stosowanie subsydiów rzeczowych/niefinansowych, na przykład zapewniając kobietom dodatkowy bezpłatny czas antenowy w celu informowania o ich programach wyborczych.

Poniżej przedstawiamy konkretne inicjatywy, które mogą zastosować liderki i liderzy partyjni w celu instytucjonalizacji wsparcia finansowego dla kandydatek i aktywistek partyjnych:

- ✓ Umożnienie wewnętrznych opłat związanych z rejestracją kandydatów lub utworzenie funduszu, z którego można finansować opłaty kandydatek (jeżeli pobieranie opłat rejestracyjnych jest wymagane przez prawo);
- ✓ Zapewnienie kobietom uprzywilejowanego dostępu do listy darczyńców partyjnych oraz utworzenie osobnej listy darczyńców chętnych do wspierania kobiet-polityczek;
- ✓ Utworzenie sieci fundraisingowych oraz organizowanie imprez fundraisingowych w celu zapewnienia wsparcia dla kobiet-kandydatek;
- ✓ Przeznaczenie części środków partyjnych (w tym pochodzących z pieniędzy publicznych) na działania partyjnych grup kobiet, kandydatek oraz na szkolenia podnoszące kwalifikacje kandydatek;
- ✓ Zapewnienie wsparcia niefinansowego, na przykład w postaci programów szkoleniowych, bezpłatnego czasu antenowego, możliwości korzystania z czasu antenowego w prywatnych mediach oraz/lub dostępu do zasobów partyjnych (zarówno nieruchomości, jak i środków partyjnych); oraz
- ✓ Zapewnienie szkoleń oraz poradnictwa w zakresie fundraisingu w celu rozwoju umiejętności kobiet pozyskiwania środków, efektywnego wykorzystania środków przeznaczonych na kampanię i budowania marki.

Działania te mogą być inicjowane zarówno przez liderów i liderki partyjne, jak i rzeczniczki ds. równości płci. Niemniej, aby działania te zaowocowały zmianami instytucjonalnymi, niezbędne jest poparcie ze strony przywództwa partyjnego (w tym komitetu wykonawczego lub kongresu oraz skarbnika partii). Instytucjonalizacja tych działań nie może się odbyć bez szczegółowego dostosowania ich do regulaminu i statutu partii. Formalne wpisanie wspomnianych instrumentów do regulaminu i/lub statutu partii pozwoli w przyszłości uniknąć negocjacji, „targowania się” oraz/lub tworzenia jednorazowych porozumień i relacji zależności pomiędzy beneficjentami a decydentami zatwierdzającymi te inicjatywy.

Mając na uwadze powyższe, liderzy partyjni (we współpracy z rzeczniczkami ds. równości płci oraz osobami odpowiedzialnymi za proces selekcji) mogą wesprzeć działania kobiet w ramach prowadzenia kampanii poprzez:

- ✓ umieszczanie kobiet w wyścigach politycznych, które nie wymagają zbyt dużych nakładów finansowych, w okręgach, gdzie są „bezpieczne mandaty” lub zapewniając im wysokie miejsca na listach partyjnych;
- ✓ zwiększenie centralizacji oraz profesjonalizacji kampanii poprzez opracowanie szablonów materiałów kampanijnych, co pozwala kobietom obniżyć koszty produkcji i prowadzić profesjonalne kampanie;

- ✓ zapewnienie wsparcia kandydatkom z problemami finansowymi poprzez refundację części kosztów związanych z opieką nad dziećmi oraz wykonywaniem obowiązków domowych; oraz
- ✓ przekonanie prywatnych instytucji finansowych do utworzenia specjalnych linii kredytowych dla kandydatek-kobiet, zapewniających im uprzywilejowany dostęp do funduszy i strategii spłaty kredytów.

Kobiety mogą czuć się bardziej pewne siebie i gotowe do kandydowania, jeżeli nie są sparaliżowane poprzez ograniczenia finansowe związane z wysokimi kosztami udziału w polityce (więcej konkretnych strategii sprawiedliwego podziału środków dla kobiet można znaleźć w Rozdziale 4).

### 3.1.4 Równość płci jako strategia wyborcza partii

Włączenie kwestii równości płci do strategii wyborczej partii może być efektywną techniką kampanijną, prowadzącą do zwycięstwa. Na przykład podczas wyborów prezydenckich we Francji w 2012 r., zwycięski kandydat, François Hollande, opracował listę 40 *Obietnic*, mających na celu zapewnienie równości kobiet i mężczyzn, które miałyby spełnić już jako prezydent (patrz: Uwaga 3.22).<sup>140</sup> Podobnie w swojej kampanii wyborczej w 2004 r. José Zapatero złożył obietnicę zapewnienia kobietom większego udziału w życiu publicznym oraz przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej; sześć miesięcy później, po wyborze na premiera, Zapatero stwierdził, „nie tylko jestem przeciwko postawie „macho”, jestem feministą”. Jego pierwsza ustawa po objęciu urzędu premiera dotyczyła wzmocnienia ram prawnych w sferze zwalczania przemocy ze względu na płeć. Powołał on również ministerstwo ds. równości oraz mianował pierwszą w Europie radę ministrów, w której mężczyźni i kobiety stanowili po 50 procent. Ponadto, mianował pierwszą kobietę na stanowisko ministra obrony.<sup>141</sup>

#### Uwaga 3.22: Zwycięski kandydat Francji 2012 r.: François Hollande

13 kwietnia 2012 r., wtedy jeszcze jako kandydat na prezydenta, François Hollande publicznie złożył 40 obietnic wyborczych na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Wśród nich były rozwiązania, które bezpośrednio dotyczyły składu rządu. **Obietnica nr 1** zakładała powołanie Ministerstwa ds. Praw Kobiet, które miało podlegać bezpośrednio premierowi. Jego głównym zadaniem miało być opracowanie, monitorowanie oraz ewaluacja polityk publicznych oraz ich wpływu na równość płci. Podobnie w ramach **Obietnicy nr 2**, przy każdym ministerstwie miały powstać jednostki ds. równości płci, mając na uwadze złożoną naturę kwestii równości płci. Na koniec, François Hollande obiecał parytet płci w swoim przyszłym rządzie (**Obietnica nr 22**).

Ponadto, wśród jego obietnic znalazła się specjalna klauzula dotycząca finansowania partii politycznych. Zgodnie z **Obietnicą nr 23**, finansowanie dla partii, które nie wystawiły w wyborach takiej samej liczby kobiet jak mężczyzn, miałyby być ograniczone. Inne Obietnice dotyczyły podwójnych mandatów (**nr 24**) oraz zasady proporcjonalności w przypadku Zgromadzenia Narodowego (**nr 25**). Organizacja pozarządowa Laboratory for Equality pomogła kandydatowi opracować ten program (więcej informacji na temat zaangażowania organizacji pozarządowych w Rozdziale 5).

Po objęciu urzędu w 2012, Hollande mianował radę ministrów, w której kobiet i mężczyzn wśród jej 34 członków jest po równo.

Źródło: „François Hollande 2012. Election présidentielle 22 avril 2012 40 Engagements Pour L'égalité Femmes – Hommes”, 2012, <[http://www.laboratoiredelegalite.org/IMG/pdf/40\\_Engagements\\_pour\\_l\\_egalite\\_F-H\\_Francois\\_Hollande.pdf](http://www.laboratoiredelegalite.org/IMG/pdf/40_Engagements_pour_l_egalite_F-H_Francois_Hollande.pdf)>; Agnès Poirier, “Hollande’s cabinet shows Sarkozy how to do gender equality – see, easy”, *The Guardian*, 17 May 2012, <<http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2012/may/17/hollande-france-gender-equality>>.

140 François Hollande, “40 Engagements Pour L'égalité Femmes – Hommes,” Laboratoire de l'Egalite, 2012, <[http://www.laboratoiredelegalite.org/IMG/pdf/40\\_Engagements\\_pour\\_l\\_egalite\\_F-H\\_Francois\\_Hollande.pdf](http://www.laboratoiredelegalite.org/IMG/pdf/40_Engagements_pour_l_egalite_F-H_Francois_Hollande.pdf)>.

141 See, for example: “Jose Zapatero’s feminist agenda”, *The Guardian*, 1 April 2011, <<http://www.theguardian.com/world/2011/apr/01/jose-zapatero-feminism-spain>>; and <[http://www.euroresidentes.com/Blogs/archives\\_news/2004\\_04\\_18\\_](http://www.euroresidentes.com/Blogs/archives_news/2004_04_18_)>.

**Uwaga 3.23: Zobowiązania wobec kobiet brytyjskiej Partii Konserwatywnej**

Brytyjska Partia Konserwatywna na swojej oficjalnej stronie internetowej ma specjalną zakładkę poświęconą sprawom kobiet. Tu partia prezentuje swoje **ogólne zobowiązania**:

- Zobowiązujemy się do przełamywania wszelkich barier na drodze do równości płci.
- Podejmujemy działania na rzecz eliminacji przemocy wobec kobiet.

Te ogólne zobowiązania są podbudowane bardziej **konkretnymi zobowiązaniami**:

- Zwiększenie reprezentacji kobiet w największych spółkach
- Zmniejszenie różnic w zarobkach pomiędzy kobietami i mężczyznami
- Promowanie przedsiębiorczości kobiet
- Wprowadzenie elastycznego urlopu rodzicielskiego
- Przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet

Każde zobowiązanie dodatkowo opatrzone jest informacjami dotyczącymi **dotychczasowych działań partii** w tej dziedzinie oraz **planów na przyszłość**. Na przykład:

**Przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet****Działania dotychczasowe:**

- Wdrożyliśmy rządową strategię zwalczania przemocy wobec kobiet.
- Zapewniliśmy stabilne długoterminowe finansowanie ośrodków interwencji kryzysowej w przypadkach gwałtu, przeznaczając 9,8 mln. Funtów (£) na rok.
- Poszerzyliśmy definicję przemocy domowej, obniżając wiek osób objętych definicją z 18 do 16 lat; i obejmując definicją także przymus i przesadną kontrolę.
- Objęliśmy odpowiedzialnością karną prześladowanie (stalking) oraz prześladowanie, któremu towarzyszy zagrożenie przemocą.
- Przeprowadziliśmy konsultacje na temat kryminalizacji małżeństw wymuszonych.

**Zaplanowane działania**

- Prowadzimy pilotaż programu „Clare’s law” (Ustawa Clare) w celu sprawdzenia metod używanych przez policję w sferze pomocy ofiarom przemocy domowej. Wyniki pilotażu starannie rozważymy, zanim podejmiemy dalsze działania.
- Mamy nadzieję, że uda nam wprowadzić nową legislację dotyczącą kryminalizacji małżeństw wymuszonych w latach 2013/14.

Źródło: „Women”, Partia Konserwatywna, <[http://www.conservatives.com/Policy/Where\\_we\\_stand/women2.aspx](http://www.conservatives.com/Policy/Where_we_stand/women2.aspx)>.

Przed wyborami w 2010 r. w Wielkiej Brytanii, Partia Pracy rozpoczęła kampanię „Zwycięstwo dla kobiet”. Na ulotkach kampanijnych Partia Pracy przedstawiła listę swoich dokonań na rzecz kobiet.<sup>142</sup> W wyniku wyborów w 2010 r. do Parlamentu brytyjskiego dostało się najwięcej kobiet w historii państwa: 143 kobiety na 650 deputowanych; przy czym 81 kobiet reprezentowało Partię Pracy.<sup>143</sup>

Z kolei, brytyjska Partia Konserwatywna na swojej stronie internetowej szczegółowo opisuje stanowisko partii w sprawie równości płci oraz osiągnięcia partii w tej dziedzinie, jak również plany na przyszłość mające na celu promowanie praw kobiet (patrz: Uwaga 3.23).

**Integrowanie kwestii równości płci do przekazu politycznego partii**

Mówi się, że obraz jest wart tysiąca słów. Dlatego kolejnym efektywnym narzędziem do zwiększenia liczby kobiet w partiach politycznych oraz na stanowiskach pochodzących z wyboru jest wyjście poza retorykę i zapewnienie kobietom większej widoczności w kampaniach. Kobiety-kandydatki, menedżerki kampanii oraz aktywistki partyjne często pozostają za kulisami kampanii wyborczych, podczas gdy przywódcy partyjni, (zazwyczaj mężczyźni) dominują w materiałach wyborczych oraz czasie antenowym.

142 “Winning for Women. A guide to what Labour has delivered for women,” United Kingdom Labour Party, 2010, <<http://www.labour.org.uk/uploads/746d1524-6792-d714-252f-e40e1e93b64d.pdf>>.

143 “Women MPs & parliamentary candidates since 1945,” United Kingdom Political info. A source for voters, students, journalists and politicians, <<http://www.ukpolitical.info/FemaleMPs.htm>>.

Zapewnienie kobietom większej widoczności w kampaniach oraz zwiększenie rozpoznawalności konkretnych kandydatek jest możliwe na wiele sposobów, w tym poprzez promowanie ich wizerunku na stronach internetowych partii; w materiałach promocyjnych; w przekazach radiowych i telewizyjnych; mediach drukowanych oraz poprzez media społecznościowe. Dodatkowo warto zapewniać kobietom głos w kampanii wyborczej podczas wieców partyjnych i wydarzeń w ramach kampanii oraz zapraszając je do udziału w wyborczych debatach telewizyjnych i innych medialnych wydarzeniach partyjnych.

Liderzy partyjni powinni także dołożyć starań w celu edukowania elektoratu, w szczególności zachęcania kobiet do głosowania oraz informowania kobiet o ich prawach politycznych przy pomocy instrumentów komunikacji politycznej. Takie kampanie przyciągają poparcie dla partii, jednocześnie informując wyborców. Inicjatywy mające na celu edukację wyborców, skierowane do kobiet powinny brać pod uwagę poziom umiejętności pisania i czytania wśród kobiet, specyficzne rozwiązania wyborcze, które mogą mieć dodatkowe znaczenie dla kobiet, takie jak głosowanie rodzinne lub głosowanie poprzez pełnomocnika; jak również kontekst społeczno-kulturowy oraz społeczno-ekonomiczny danego kraju. Kobiety powinny być od początku zaangażowane w planowanie, opracowanie i przeprowadzenie kampanii edukacyjnych skierowanych do wyborców, a prowadzonych przez partie polityczne.<sup>144</sup> Podobne programy edukacyjne dla wyborców można kierować do mężczyzn, zachęcając ich do rozważenia oddania głosu na kobiety.

→ **Zapewnienie bezpiecznego otoczenia dla kandydatek, menedżerek kampanii, obserwatorek wyborów oraz kobiety-wyborczyń**

Kobiety na całym świecie odgrywają ważne role w procesie wyborczym: jako wyborczynie, kandydatki, aktywistki i uczestniczki protestów. Okres kampanii wyborczej, dzień wyborów oraz dzień ogłoszenia wyników wyborów należą do najbardziej wrażliwych momentów w życiu politycznym kraju.<sup>145</sup> Jak już wspomniano wcześniej, o ile wcześniej kobiety stawały się ofiarami przemocy na tle wyborczym z powodu swoich powiązań z aktywistami politycznymi, a nie ze względu na działania własne, „ewolucja roli kobiet w demokratycznym procesie politycznym przyczyniła się do dywersyfikacji kontekstów, w jakich kobiety mogą zostać ofiarami przemocy ze względu na płeć.”<sup>146</sup> Zatem kobiety często zostają ofiarami przemocy na tle wyborczym zarówno jako kandydatki partyjne, jak i jako zwolenniczki konkretnej partii oraz wyborczynie.

Przemoc na tle wyborczym wciąż pozostaje problemem na obszarze OBWE, pomimo, że kraje uczestniczące zobowiązane są do zapewnienia bezpiecznego środowiska zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn w roli kandydatów, menedżerów kampanii, obserwatorów oraz wyborców. Zapewnienie bezpieczeństwa w szczególności dla kobiet służy tym samym za dodatkową zachętę do kandydowania, jednocześnie zmniejszając liczbę głosów straconych z uwagi na przemoc na tle wyborczym.

Liderzy partyjni mają do dyspozycji szereg możliwości ograniczania strat głosów z powodu przemocy na tle wyborczym, jednocześnie zapewniając bezpieczne środowisko kandydatkom. Pierwszym krokiem może być publiczne oświadczenie skierowane do wszystkich uczestników

144 *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, p.25, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>.

145 Gabrielle Bardall, "Breaking the Mold: Understanding Gender and Electoral Violence," International Foundation for Electoral Systems (IFES), White Paper Series, December 2011, <<http://www.ifes.org/Content/Publications/Articles/2011/Breaking-the-Mold-Understanding-Gender-and-ELectoral-Violence.aspx>>.

146 Ibid.

wyborów wzywające do powstrzymania się od przemocy na tle wyborczym. Kolejnym krokiem dla partii może być apel do wszystkich członków i zwolenników o powstrzymanie się od przemocy, a do partii – o monitorowanie procesu. Ponadto, partia polityczna może utworzyć specjalną grupę ds. ścisłej współpracy z państwowymi strukturami aparatu ścigania, które odpowiadają za zapewnienie bezpieczeństwa kandydatów i wyborców w ramach procesu wyborczego. Co więcej, partie polityczne mogą również korzystać z usług prywatnych agencji ochrony, zlecając im zapewnienie bezpieczeństwa kobiet-kandydatek, jeżeli te wyrażają taką potrzebę.

### → Unikanie powierzchownych działań na rzecz zwiększenia liczby kobiet wśród członków partii

W celu podtrzymywania dobrego wizerunku partii, należy unikać powierzchownych działań „na pokaz” na rzecz zwiększenia liczby kobiet w partiach politycznych. Poradnik pt. *Empowering Women for Stronger Political Parties* zawiera listę takich praktyk „na pokaz”, które partie czasami stosują,<sup>147</sup> między innymi:

- zakładanie grup kobiecych w ramach partii, które nie posiadają zinstytucjonalizowanej władzy czy zasobów;
- nominowanie tzw. „paprotek” na listach kandydatów jedynie w celu spełnienia wymogów kwotowych;
- umieszczanie kobiet-kandydatek w okręgach, w których nie mają one szans wygrać wyborów;
- usuwanie kandydatek z list partyjnych w ostatnim momencie;<sup>148</sup>
- „zachęcanie” kobiet do rezygnacji ze swoich mandatów wkrótce po wyborach na rzecz kandydatów-mężczyzn; oraz
- ignorowanie kobiet już wybranych na stanowiska.

Takie działania są często podejmowane przez partie, które używają retoryki równości kobiet i mężczyzn w celu przyciągnięcia wyborców, lecz nie są w pełni przekonane co do wymogu równouprawnienia kobiet w życiu politycznym.

### 3.1.5 Promowanie rządów uwzględniających specyficzne potrzeby wynikające z różnic płci na poziomie ogólnopaństwowym

W tym podrozdziale bardziej szczegółowo omawiamy działania na rzecz równości płci w momencie, kiedy partia już dojdzie do władzy, zarówno jako partia rządząca, członek koalicji, jak i w ramach opozycji parlamentarnej. Jak już partia zdobędzie władzę, czas najwyższy z niej korzystać!

<sup>147</sup> *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*, UNDP/NDI, 2011, p. 25, <<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>.

<sup>148</sup> “Democracy and the Challenge of Change. A Guide to Increasing Women's Political Participation” (Washington: National Democratic Institute for International Affairs (NDI), 2010), <[http://www.ndi.org/Democracy\\_and\\_the\\_Challenge\\_of\\_Change](http://www.ndi.org/Democracy_and_the_Challenge_of_Change)>.



## Inicjowanie reform przyjaznych kobietom w organach ustawodawczych

Pomimo przyjęcia odpowiednich aktów prawnych, mających na celu promowanie praw kobiet i równość płci we wszystkich krajach obszaru OBWE, instytucje publiczne – w tym parlamenty narodowe – pozostają nadal wyraźnie „nacechowane płciowo”. Inaczej mówiąc, parlamenty wciąż funkcjonują zgodnie z zasadami i procedurami, odzwierciedlającymi sztywny podział ról pomiędzy kobietami i mężczyznami, wprowadzonymi w czasach, gdy jedynie mężczyźni pełnili urzędy publiczne. Inicjowanie reform przyjaznych kobietom w organach ustawodawczych jest bardzo ważne w podważaniu „płciowego nacechowania” parlamentów.

Odpowiedzialność za obowiązki domowe wciąż głównie spoczywa na kobietach, nawet w przypadku kobiet pełniących urzędy publiczne. Badania prowadzone wśród kobiet wybranych na urzędy publiczne pokazują, że należy poświęcić więcej uwagi kwestiom urlopu rodzicielskiego, godzin obrad parlamentarnych, kalendarza parlamentarnego, geograficznego położenia siedziby parlamentu oraz zapewnienia opieki nad dziećmi w ramach wspierania kobiet deputowanych.<sup>149</sup> Przeprowadzenie badania na temat kultury instytucjonalnej, obowiązujących procedur oraz klimatu politycznego parlamentu może pomóc w zidentyfikowaniu i zwróceniu uwagi na praktyki, które niekorzystnie wpływają na aktywną partycypację kobiet-posłanek do parlamentu.

Po wygraniu wyborów, partie polityczne mogą odegrać zasadniczą rolę w promowaniu przyjaznych kobietom polityk i praktyk, takich jak dostosowanie kalendarza parlamentarnego do kalendarza szkolnego, promowanie urlopów rodzicielskich (a nie wyłącznie urlopów macierzyńskich), zapewnienie opieki nad dziećmi oraz planowanie spotkań tak, aby nie przeciągały się do późnego wieczora lub nie odbywały się w weekendy. Inicjatywy te są również realizacją deklaracji partii w dziedzinie równości płci na urzędach pochodzących z wyboru w praktyce. Ponadto mogą one się przyczynić do realizowania obietnic wyborczych dotyczących promowania partycypacji kobiet w polityce.

Na przykład w szwedzkim parlamencie Riksdag powstała grupa robocza, która zajmuje się opracowaniem projektów mających na celu uczynienie parlamentu bardziej przyjaznym kobietom. Efektem prac tej grupy jest dokument pt. *15 propozycji dla równości płci w Riksdag*, podkreślający, że przywództwo parlamentarne powinno odegrać zasadniczą rolę w przeprowadzeniu reform na rzecz równouprawnienia płci. W 2006 r. przewodniczący parlamentu wznowił działania Konsultacyjnej grupy przewodniczącego parlamentu ds. równości płci, zrzeszającej przedstawicieli wszystkich partii parlamentarnych. Przy jej wsparciu powstał Plan Działań na Rzecz Równości Płci (pierwszy plan na lata 2006–2010, oraz kolejny – na lata 2010–2014), zawierający konkretne zalecane działania, które parlament może podjąć w celu instytucjonalizacji równouprawnienia kobiet i mężczyzn.<sup>150</sup>

149 Sonia Palmieri, “Gender-Sensitive Parliaments. A Global Review of Good Practice,” Reports and Documents no. 65, Inter – Parliamentary Union, 2011, <<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>>.

150 Patrz Hillevi Engström, “Gender Sensitive Parliaments: The Swedish Experience”, in *Is Parliament Open to Women? An Appraisal*, Inter-Parliamentary Union Conference, 28–29 września 2009, dostęp: <<http://www.ipu.org/pdf/publications/wmn09-e.pdf>>.

Foto 3.24: Włoska posłanka Licia Ronzulli i jej córka w Parlamencie Europejskim



Źródło: "Italian little girl as a frequent visitor to the European Parliament", Beijing Shots, February 2012, <http://www.beijingshots.com/2012/02/italian-little-girl-as-a-frequent-visitor-to-the-european-parliament/>

### → Rozszerzenie legislacji dotyczącej równości płci na poziomie ogólnopaństwowym

#### Uwaga 3.25: Parlamente uwzględniające różnice płci

Unia Międzyparlamentarna opublikowała obszerny poradnik pt. *Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice*, który zawiera szczegółowe informacje dotyczące reform, dzięki którym parlamente staną się instytucjami lepiej uwzględniającymi różnice wynikające z płci. Poradnik został opracowany w oparciu o analizę dobrych praktyk w tej dziedzinie na całym świecie.

Źródło: Sonia Palmieri, *Gender-Sensitive Parliaments, Inter-Parliamentary Union, Reports and Document No. 65*, 2011. Dostęp: <<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>>

Oprócz wdrożenia reform mających na celu równouprawnienie płci w parlamencie, partie mogą również promować przyjęcie i implementację ram legislacyjnych, co jednocześnie pozwala zrealizować obietnice wyborcze złożone podczas kampanii.

Partie mogą lobbować za wdrożeniem ewaluacji projektów ustaw jako stałej praktyki parlamentarnej. Ocena wpływu proponowanych ustaw na przedstawicieli obu płci pomaga w identyfikowaniu ich potencjalnego wpływu na kobiety i mężczyzn, dziewczynki i chłopców. Ponadto, partie mogą również inicjować lub wspierać wdrożenie mechanizmów zapewniających dotarcie decyzji podjętych lub rekomendacji opracowanych przez ponadpartyjne sieci kobiet lub kobiece grupy parlamentarne do przewodniczącego/cej parlamentu oraz ich przełożenie się na agendę parlamentarną. Na koniec, partie parlamentarne mogą inicjować lub wspierać kampanie informacyjne dotyczące równości płci, zlecając tłumaczenia na język ojczysty międzynarodowych standardów i zobowiązań w dziedzinie równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Ponadto, w zależności od obecnego stanu ram prawnych dotyczących równości płci, partie parlamentarne mogą zaproponować:

- przyjęcie legislacji mającej na celu równouprawnienie kobiet;
- wprowadzenie obowiązkowych kwot w sektorze publicznym oraz na stanowiskach pochodzących z wyboru do konstytucji lub do odpowiednich aktów prawnych (np. aktów prawnych regulujących funkcjonowanie partii politycznych, służby cywilnej, itd.);
- zwiększenie finansowania z budżetu państwa dla tych partii politycznych, które uwzględniają kwestie równości płci: rozważyć można nie tylko wprowadzenie bezpośrednich zachęt finansowych, lecz również zapewnienie darmowego czasu antenowego w mediach publicznych podczas kampanii wyborczych;
- utworzenie jednostek ds. równości płci oraz powierzenie im określonych kompetencji i zapewnienie źródeł finansowania; oraz
- wdrożenie mechanizmów monitorowania legislacji.

### → **Wzmocnienie ram prawnych regulujących publiczne finansowanie partii politycznych**

Zarówno struktura i działania instytucji, jak i obowiązujące regulacje prawne odgrywają istotną rolę, jeżeli chodzi o finanse partyjne oraz podział środków pomiędzy kandydatów i kandydatki. Na przykład w niektórych krajach uczestniczących OBWE, w tym w Kanadzie, ordynacja wyborcza pozwala finansować opiekę nad dziećmi i rodziną oraz wykonywanie obowiązków domowych ze środków przeznaczonych na kampanie.<sup>151</sup>

W krajach, w których partie polityczne są finansowane z pieniędzy publicznych, można zastosować szereg mechanizmów mających na celu promowanie równości płci (patrz: Tabela 3.26). Ustawy, które mają na celu zacieranie różnic pomiędzy płciami poprzez nierówną dystrybucję środków finansowych na ogół dotyczą jednego z poniższych problemów: ponoszenia przez kobiety kandydujące w wyborach nieproporcjonalnie wyższych kosztów; podziału środków zebranych przez partie polityczne; ograniczenia co do wysokości darowizn oraz wydatków.

Dobrze zaprojektowany system finansowania partii może być najlepszym przyjacielem kobiet. Po pierwsze, kobietom sprzyja zastąpienie systemu dużych prywatnych darowizn (do których na ogół mają dostęp wyłącznie mężczyźni) systemem bezpośredniego finansowania partii politycznych z budżetu państwa, tworząc bardziej wyrównane zasady funkcjonowania dla kandydatów i kandydatek oraz uniezależniając ich możliwość kandydowania od własnego zaplecza finansowego lub umiejętności fundraisingowych. Takie zewnętrzne regulacje dotyczące funkcjonowania partii mogą być uzupełnione przez wewnętrzne regulacje partyjne. Na przykład partie polityczne mogą przyznawać finansowanie kandydatkom i kandydatom partyjnym na podstawie ich zasług, potrzeb oraz możliwości, lub też tworzyć inicjatywy mające na celu wspieranie konkretnych grup kandydatów, takich jak kobiety, które nie mają rozbudowanej sieci patronów i sponsorów.

<sup>151</sup> Patrz: kanadyjska ordynacja wyborcza, Canada Elections Act § 409(1) "Personal expenses of a candidate are his or her electoral campaign expenses, other than election expenses, that are reasonably incurred in relation to his or her campaign and include (a) travel and living expenses; (b) childcare expenses; (c) expenses relating to the provision of care for a person with a physical or mental incapacity for whom the candidate normally provides such care; and (d) in the case of a candidate who has a disability, additional personal expenses that are related to the disability." <<http://www.elections.ca/content.aspx?section=res&document=index&dir=loi/fel/cea&lang=e>>.

Ponadto rządy mogą uzależniać finansowanie publiczne od spełnienia przez partie określonych kryteriów równości płci, na przykład ograniczać finansowanie dla partii, które nie wystawiły odpowiedniego odsetka kobiet na swoich listach wyborczych. We Francji, partie polityczne dostają karę za złamanie prawa, które wymaga zachowania parytetu płci na listach wyborczych. Podejście to jednak ma różny wpływ na mniejsze i większe partie polityczne. O ile te mniejsze partie są bardziej uzależnione od finansowania publicznego, te większe mogą „sobie pozwolić” na nominowanie większej liczby mężczyzn.<sup>152</sup>

Reformy wdrożone ostatnio w Irlandii pozwalają ograniczać finansowanie do 50 procent, jeżeli kobiety stanowią mniej niż 30 procent (następnie – 40 procent) wszystkich kandydatów w wyborach ogólnych.<sup>153</sup> W Gruzji z kolei, Kodeks Wyborczy z 2012 r. wprowadził finansowe zachęty dla „kwalifikujących się partii politycznych” – gdzie wymogiem kwalifikującym jest osiągnięcie wyniku wyborczego na poziomie przynajmniej 4 procent w ostatnich wyborach parlamentarnych oraz przynajmniej 3 procent w ostatnich wyborach lokalnych – mające na celu zwiększenie liczby kandydatek zarówno w wyborach lokalnych, jak i ogólnokrajowych. Każda partia, która wystawi przynajmniej dwie kobiety na dziesięciu kandydatów na swojej liście, dostaje dodatkowe dziesięć procent finansowania z budżetu państwowego, pod warunkiem, że przekroczy pięcioprocentowy próg wyborczy.<sup>154</sup> Ponieważ te zachęty finansowe miały ograniczony wpływ na zachowanie partii podczas wyborów w październiku 2012 r., partie postanowiły zwiększyć zakres dodatkowego finansowania. W sierpniu 2013, wprowadzono poprawki do ustawy o zrzeszeniach politycznych, które zawierają klauzulę dotyczącą zwiększenia wymogu do przynajmniej trzech kobiet na dziesięciu kandydatów na liście partyjnej oraz zwiększenia dodatkowego finansowania do trzydziestu procent (teraz reforma jest znana jako zasada 30/30: przynajmniej 30 procent kobiet na liście przekłada się na dodatkowe 30 procent finansowania z budżetu publicznego).<sup>155</sup>

152 Rainbow Murray, *Parties, Gender Quotas, and Candidate Selection in France* (London: Palgrave, 2010).

153 “Political Finance data for Ireland,” International IDEA, *Political Finance Database*, <<http://www.idea.int/political-finance/country.cfm?id=102>>.

154 Article 30(7<sup>1</sup>), Organic Law of Georgia on Political Union of Citizens, 1997. See “Political Finance Database,” Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), <<http://www.idea.int/political-finance/question.cfm?id=281>>.

155 Patrze “Change of Party Funding Rules Proposed”, Civil Georgia, 23 July 2013, <<http://www.civil.ge/eng/article.php?id=26299>>.

**Tabela 3.26: Kraje uczestniczące OBWE, w których finansowanie partii politycznych z pieniędzy publicznych uzależnione jest od równouprawnienia wśród kandydatów**

Kraj	P1	Szczegóły regulacji	P2 (%)
Serbia	TAK	Zgodnie z ordynacją wyborczą na listach partyjnych każda z płci powinna być reprezentowana przynajmniej na poziomie 30 procent. Partie, które nie spełnią tego wymogu, nie mogą brać udziału w procesie wyborczym, a co za tym idzie, nie dostają finansowania z pieniędzy publicznych.	33
Portugalia	TAK	Partie, które nie zapewniły równowagi płci wśród swoich kandydatów, mogą stracić od 25 do nawet 80 procent finansowania publicznego.	29
Francja	TAK	Jeżeli różnica pomiędzy liczbą kandydatów a kandydatek jest większa niż 2 procent, finansowanie publiczne jest pomniejszone o ¼ tej różnicy.	27
Chorwacja	TAK	Za każdy mandat zdobyty przez osobę reprezentującą płeć niedoreprezentowaną w parlamencie, partie polityczne dodatkowo otrzymują rekompensatę w wysokości 10 procent sumy przewidzianej za każdy mandat zdobyty przez partię.	24
Bośnia i Hercegowina	TAK	10 procent z finansowania publicznego dzielą między sobą partie polityczne proporcjonalnie do mandatów zdobytych przez ich kandydatów „płci niedoreprezentowanej” w parlamencie.	22
Irlandia	TAK	Partie tracą 50 procent swojego finansowania, jeżeli na ich listach znajduje się mniej niż 30 procent każdej z płci (zasada wprowadzona w 2012 r.). Zgodnie z ustawą, pułap 30 procent zostanie zwiększony do 40 procent po 2020 r.	15
Włochy	TAK	W wyborach do Parlamentu Europejskiego w r. 2004 oraz 2009, liczba przedstawicieli żadnej z płci nie może przekroczyć 2/3 kandydatów na listach partyjnych. Złamanie tej zasady oznacza dla partii obcięcie subsydiów przeznaczonych na cele kampanii publicznej proporcjonalnie do liczby kandydatów przekraczającej ustalone maksimum (50 procent). Fundusze, które w ten sposób pozostają, są dystrybuowane pomiędzy partiami, które spełniły wymogi określone w ustawie.	22
Gruzja	TAK	W grudniu 2011 r. został wprowadzony przepis prawny gwarantujący partiom, na których listach wyborczych znalazło się przynajmniej 20 procent przedstawicieli każdej płci, dodatkowe 10 procent finansowania z budżetu państwowego.	12
Rumunia	TAK	Finansowanie publiczne wzrasta proporcjonalnie do mandatów zdobytych w wyborach przez kobiety.	11

**P1:** Czy istnieją przepisy prawne uzależniające wysokość bezpośredniego finansowania publicznego partii politycznych od przestrzegania zasad równości płci wśród kandydatów?

**P2:** Odsetek kobiet w parlamencie.

Źródło: "Political Finance Database," Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), <<http://www.idea.int/political-finance/index.cfm>>; "Women in national parliaments", Inter-Parliamentary Union, grudzień 2012, <<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>>.

Oprócz uzależnienia wysokości finansowania partii z publicznych pieniędzy od przestrzegania zasad równości płci na listach partyjnych, reformatorzy mogą pójść o krok dalej i określić konkretne przeznaczenie środków publicznych. Na przykład według ustawodawstwa Finlandii, „wszystkie partie parlamentarne powinny przeznaczać 12 procent swojej rocznej dotacji na finansowanie kobiecych skrzydeł partii”, podczas gdy w Irlandii i Włoszech, partie zobowiązane są do inwestowania w promocję partycypacji kobiet zgodnie z przepisami prawnymi regulującymi bezpośrednio finansowanie z budżetu państwa.<sup>156</sup> Zgodnie z ustępem 18 ordynacji wyborczej

<sup>156</sup> Political Finance Database," Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), <<http://www.idea.int/political-finance/question.cfm?id=281>>.

Irlandii: „Otrzymane finansowanie powinno również zostać przeznaczone na promowanie udziału kobiet i młodzieży w działalności politycznej.”<sup>157</sup>

Na koniec, niezależnie od obowiązujących przepisów prawnych, liderzy partii politycznych powinni postulować respektowanie reguł czystej gry podczas kampanii wyborczej, w tym przestrzeganie obowiązku złożenia sprawozdania finansowego dotyczącego finansowania partii oraz kampanii. Finansowanie partii politycznych z budżetu publicznego w sposób transparentny i odpowiedzialny w dłuższej perspektywie sprzyja budowaniu bardziej demokratycznych i partycypacyjnych procesów politycznych, które się przekładają na korzyści zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.

### **Wnioski do rozdziału 3**

W tym rozdziale przeanalizowaliśmy różne strategie i instrumenty, które partie polityczne mogą dobrowolnie wykorzystywać w celu promowania partycypacji kobiet oraz ich awansu politycznego w różnych procesach i strukturach partyjnych. W oparciu o założenie, że partie polityczne odgrywają rolę selekcyonerów w procesie partycypacji politycznej, w tym rozdziale szczegółowo omówiliśmy różne partyjne polityki, procesy, procedury oraz praktyki, które mogą ułatwić lub utrudnić awans polityczny kobiet. Skupiliśmy się na procesach eliminacji bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji kobiet w wewnętrznych regulacjach partyjnych oraz instytucjonalizacji równości płci w dokumentach założycielskich partii. Następnie przyjrzelśmy się specyficznym procesom partyjnym, w tym rekrutowaniu członków, selekcji kandydatów, promocji partii oraz podziałowi środków, analizując szereg konkretnych narzędzi, z których liderzy partyjni mogą skorzystać w celu promowania równości płci w każdym z tych procesów. Na koniec, przeanalizowaliśmy strategie wyborcze partii, jak również działania partii mające na celu promowanie równości płci podczas swoich rządów. Następny rozdział poświęcony jest temu, jak same kobiety mogą wspierać awans polityczny własny i innych kobiet, oraz zachęcać przywódców partyjnych i decydentów do popierania instytucjonalizacji równości płci w bieżących działaniach partii politycznych.

---

<sup>157</sup> Ibid.



# Kobiety w partiach politycznych

## ROZDZIAŁ CZWARTY: SPIS TREŚCI

<b>Wstęp do rozdziału 4</b>	<b>96</b>
<b>4.1. Jakie strategie są skuteczne?</b>	<b>99</b>
4.1.1. Budowanie udanej kariery i promowanie kobiet w rozwijaniu kariery politycznej	99
4.1.2. Współpraca z innymi kobietami oraz działanie na rzecz rozwiązywania wspólnych problemów	131
4.1.3. Sformalizowanie kwestii równości płci w ramach strategii partii politycznych; procesy i praktyka	138
<b>Wnioski do rozdziału 4</b>	<b>146</b>



## Wstęp do rozdziału 4

W całym regionie państw uczestniczących OBWE, kobiety coraz liczniej wkraczają do polityki. Jednak do osiągnięcia równej reprezentacji kobiet i mężczyzn jeszcze bardzo daleka droga. W dwudziestym pierwszym wieku, poziom reprezentacji kobiet na najwyższych stanowiskach w partiach politycznych i organach ustawodawczych w wielu krajach uczestniczących OBWE wciąż pozostawia wiele do życzenia. Obecnie, jedynie garstce partii politycznych przewodzą kobiety i pracami tylko niewielkiej liczby parlamentów kierują przewodniczące lub wiceprzewodniczące (patrz: Rozdział 2).

Jak już wspominaliśmy w poprzednim rozdziale, coraz częściej uważa się, że to głównie partie polityczne są drzwiami, które otwierają kobietom drogę do polityki i życia publicznego. Tam gdzie partie wprowadzają rozwiązania, które mają zachęcić kobiety do aktywności politycznej, a jednocześnie sformalizować zasady uczciwości, przejrzystości i równości, jako regulujące tryb pracy i kulturę partii politycznych, odgrywają one kluczową rolę w zwiększaniu udziału kobiet. I przeciwnie, tam gdzie zasady, tryb działania i praktyka partii politycznych nie są przejrzyste lub gdy w sposób bezpośredni lub pośredni dyskryminują kobiety, udział kobiet może być nadal marginalizowany.

W rozdziale 3 skupialiśmy się na strategiach i środkach, po jakie mogą sięgnąć partie polityczne, a zwłaszcza ich liderzy, aby uczynić partie bardziej przyjaznymi i uczciwymi wobec kobiet. W tym rozdziale omawiamy strategie, z których mogą skorzystać same kobiety, aby ułatwić swój awans w polityce. W szczególności przyglądamy się strategiom, po które może sięgnąć każda kobieta, strategiom kolektywnym, które zachęcają kobiety do współpracy oraz strategiom, które kobiety, wspólnie z mężczyznami mogą wprowadzać w celu zinstytucjonalizowania i sformalizowania zasad równości płci w partiach politycznych.

Takie trójtorowe podejście ma decydujące znaczenie dla sprostania wyzwaniom, przed którymi wciąż stają kobiety starając się o równy udział w sprawowaniu funkcji publicznych, a także o równouprawnienie w strukturach i procedurach partii. Uwzględnia ono różnorodne strategie, po jakie sięgały kobiety (i mężczyźni) w swej historycznej walce o prawa kobiet we wszystkich sferach życia politycznego i publicznego.

Historyczne podporządkowanie kobiet i wykluczanie ich z życia publicznego zostawiły po sobie destrukcyjną spuściznę. Kobiety wciąż zderzają się ze stereotypowym traktowaniem płci we wszystkich państwach uczestniczących OBWE. Panujące stereotypy i wyobrażenia, w połączeniu z praktykami dyskryminującymi, sprawiają, że kobiety są słabiej przygotowane i gorzej niż mężczyźni wyposażone, aby skutecznie funkcjonować na arenie politycznej – nie dlatego, że brakuje im umiejętności czy kompetencji, ale dlatego, że konfrontują się z nierównymi zasadami gry politycznej. Wyzwania te są komplikowane przez rzeczywiste zasady kierujące polityką. Konkurujący ze sobą politycy próbują odnaleźć drogę między formalnymi i nieformalnymi „zasadami gry”. Z powodu ograniczonej styczności i dostępu do polityki, kobietom często brakuje wiedzy „od podszewki” na temat działania polityki. Aby odnieść sukces w polityce, kobiety muszą zatem poznać nie tylko techniczne i formalne aspekty systemu politycznego, ale również reguły gry politycznej w ramach i pomiędzy poszczególnymi partiami politycznymi.

### Uwaga 4.1:

#### Wyzwania, przed jakimi stają kobiety w polityce

- Nieostrzeżenie potrzeby zwiększenia udziału kobiet w polityce przez męską część liderów partii i ich ograniczone wsparcie.
- Brak wpływu kobiet na ustalanie polityki i programów partii.
- Nieobecność lub ograniczony udział w kobiet we władzach partii;
- Brak kobiet na stanowiskach liderów.
- Marginalizacja kobiecych skrzydeł w ramach partii.
- Niewielka znajomość nieformalnych „zasad gry” obowiązujących w polityce.

Źródło: na podstawie publikacji „Ocena programów kobiecych partii politycznych: najlepsze praktyki i zalecenia”, Waszyngton NDI 2008 (Assessing women's political party programs: Best practices and recommendations, Washington: NDI, 2008).

Co istotne, spuścizna marginalizacji oznacza, że *same kobiety* przyswoiły sobie wiele stereotypów w postrzeganiu płci utrwalonych przez społeczeństwo i w nim. Niektóre kobiety mogą uważać, że polityka to „męska sprawa”, że kobietom brakuje wymaganych kompetencji lub cech, aby odnieść sukces w polityce, że polityka to „brudny interes”, nieodpowiedni dla kobiet lub że prowadzenie kampanii i zbieranie funduszy zmusza kobiety do niewłaściwego zachowania. Podobnie, kobiety mogą czuć się niezręcznie, prosząc o pieniądze od darczyńców lub walcząc o niewielkie fundusze dostępne w ramach partii.

**Uwaga 4.2:**  
**Dlaczego kobiety nie angażują się w politykę?**

- Czynniki instytucjonalne, do których należą zasady i procedury dotyczące prawa do kandydowania, systemy wyborcze i partyjne oraz regulacje ustawowe.
- Czynniki społeczne, do których należą poziom zatrudnienia i wykształcenia kobiet oraz podział obowiązków w ramach rodziny.
- Czynniki kulturowe, do których należą przekonania dotyczące ról płci w polityce i w sferze publicznej w ogóle.

Źródło: Sarah Childs, Joni Lovenduski i Rosie Campbell – *Kobiety na szczytach 2005: zmiana liczb, zmiana polityki? (Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?)* (London: Hansard Society, 2005), str.78.

W efekcie, wiele obiecujących i zmotywowanych kobiet, które pracują w trudnych warunkach politycznych i dobrze znają sytuację polityczną, często ma opory przed podjęciem się pełnienia funkcji politycznej lub kandydowaniem w wyborach, uważając się za nienadające się do polityki. Ten brak wiary w siebie nadal sprawia, że liczba kobiet ubiegających się o funkcje polityczne jest znacznie niższa od liczby ubiegających się o takie urzędy mężczyźn.

W jaki sposób kobiety mogą zmierzyć się ze stereotypami związanymi z płcią, z którymi spotykają się w społeczeństwie i z tymi, które same sobie przyswajają? Lekcje historii są pełne przykładów. W sferze politycznej to konkretne kobiety dały początek politycznej walce o prawo kobiet do głosowania, stając się wzorem do naśladowania dla kolejnych pokoleń. Kobiety w całej Europie i Ameryce Północnej odegrały decydującą rolę w kampanii na rzecz prawa głosu, a były to: Emmeline Pankhurst i Marion Coates Hansen w Wielkiej Brytanii, Elizabeth Cady Stanton, Victoria Woodhull i Susan B. Anthony w Stanach Zjednoczonych, a także Marianne Hainisch w Austrii, Clara Zetkin w Niemczech, Anna Haslan w Irlandii, Anna Maria Mozzoni we Włoszech, Aletta Jacobs w Holandii, Aleksandra

Kollontai w Rosji oraz Signe Bergman w Szwecji, Paulina Kuczalska-Reinschmit w Polsce. Dzisiaj, te i wiele innych nazwisk kojarzymy z historyczną walką kobiet o prawa polityczne.<sup>158</sup>

Jednak dopiero, gdy w ich wysiłki włączyły się większe grupy kobiet, które jako zbiorowość przekroczyły masę krytyczną i postawiły sprawę na ostrzu noża, doszło do trwałej zmiany politycznej. Ruchy sufrażystek pojawiające się w zarówno w ugruntowanych jak i młodych demokracjach pokazują siłę tej strategii, która zakończyła się wywalczeniem dla kobiet praw do głosowania na całym świecie.<sup>159</sup> Co najistotniejsze, instytucjonalizacja powszechnego prawa wyborczego kobiet w ramach konstytucji i prawa na szczeblu krajowym dała gwarancję zabezpieczenia praw głosu przyszłym pokoleniom kobiet. Dzisiaj, równe prawo kobiet i mężczyzn do uczestniczenia we wszystkich dziedzinach życia politycznego i publicznego jest trwale zapisane w traktatach międzynarodowych i sformalizowane w krajowych systemach prawnych w całym regionie państw OBWE.

Jakie wnioski można wyciągnąć z historii? Otóż po pierwsze takie, że to same kobiety powinny aktywnie wybierać swoją ścieżkę polityczną, a mężczyźni nie mogą i nie powinni dokonywać

158 "Lista sufrażystów i sufrażystek", Wikipedia, <[http://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_suffragists\\_and\\_suffragette-s#American\\_28United\\_States.29](http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_suffragists_and_suffragette-s#American_28United_States.29)>.

159 "Historia walki kobiet o prawa wyborcze", Wikipedia, <[http://en.wikipedia.org/wiki/Timeline\\_of\\_women%27s\\_suffrage](http://en.wikipedia.org/wiki/Timeline_of_women%27s_suffrage)>.

takiego wyboru za nie. Po drugie, liczba kobiet ma znaczenie, przynajmniej w takim stopniu, w jakim pozwala kobietom zawiązywać alianse i współpracę oraz kształtować programy polityczne. Świadoma współpraca działaczek politycznych może znacząco ułatwić awans kobiet na arenie politycznej. I na koniec, najczęściej to kobiety są inicjatorkami i siłą napędową procesów instytucjonalizacji zasad równości płci w systemach prawnych, a także w codziennych procedurach i praktykach, ponieważ to one często najbardziej cierpią z powodu nierówności płci.

W kontekście partii politycznych może to obejmować tworzenie struktur wspierających awans kobiet, wprowadzanie zasad zabraniających dyskryminacji ze względu na płeć, opracowywanie strategii i środków mających wyrównywać szanse działaczy i działaczek partii politycznych lub inicjowanie poparcia dla kluczowych kwestii społecznych o szczególnym znaczeniu dla kobiet. Niemniej, ciężar wprowadzania równości płci do zasad funkcjonowania partii politycznych nie powinien spoczywać wyłącznie na barkach kobiet. Sformalizowanie zasady równości płci wymaga zaangażowania liderów partii, decydentów i zarówno działaczy, jak i działaczek oraz członków i członkiń partii.

Niezależnie od tego, co powiedzieliśmy wcześniej, ważne, by dostrzec, że polityka ze swej natury jest konkurencyjną grą sił. Rzadko zdarzają się okazje do współpracy, ponieważ motorem działania każdego polityka – niezależnie od tego czy jest mężczyzną czy kobietą – jest najważniejszy cel: osiągnięcie pomyślnego wyniku w wyborach w celu uzyskania władzy politycznej i wykorzystania jej do dokonania zmian. Z tego względu, czytając ten rozdział należy pamiętać o kilku istotnych kwestiach. Po pierwsze o tym, że same kobiety aktywne w polityce muszą inicjować niektóre z omawianych strategii i mogą przy tym napotkać na duży opór zarówno ze strony mężczyzn, jak i kobiet w partii. Należy zwrócić uwagę, że rozdział ten nie omawia szczegółów strategii, z jakich mogą skorzystać kobiety stawiając czoła innym kobietom, także tym na wyższych szczeblach, które blokują ich awans. Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka (ODIHR) chce poświęcić więcej uwagi tej kwestii w kolejnych aktualizacjach niniejszego poradnika. Po drugie, jak już zauważyliśmy, w pracę polityka wpisana jest konkurencja, która opiera się zarówno na zasadach formalnych, jak i nieformalnych. I tak kobiety mogą się zderzyć ze specyfiką środowiska politycznego wtedy, gdy próbując wprowadzać więcej uczciwości, przejrzystości i sprawiedliwości, w krótkiej perspektywie przegrywają. Może się tak zdarzyć, gdy procesy polityczne są zdominowane przez negatywne kampanie lub oszustwa wyborcze albo gdy o sukcesie w wyborach decydują pieniądze.

Na koniec, zaangażowanie się w „zmianę zasad” lub reformę polityki będzie wymagało czasu i energii, pozostawiając mniej czasu konkretnym kobietom na rozwój własnej kariery i kampanie polityczne. Niemniej, ważne jest by kobiety brały udział w procesach reformatorskich, aby mieć pewność, że ich poglądy i perspektywa będą brane pod uwagę i że zasady i praktyki, które dyskryminują kobiety zostaną zidentyfikowane i ostatecznie zniesione. Awans kobiet na arenie politycznej będzie znacznie trudniejszy, jeśli struktury instytucjonalne, polityka oraz podstawy legislacyjne regulujące tę sferę, nie będą chroniły jako nienaruszalnej zasady równości praw i szans kobiet i mężczyzn.

Niektóre ze strategii opisanych w tym rozdziale mogą wspierać kobiety w stawianiu czoła tego rodzaju politycznym wyzwaniom. Jednak, niektóre z innych taktyk, jakie opisujemy są strategiami o charakterze długoterminowym, których celem jest doprowadzenie do zmiany sposobu funkcjonowania partii politycznych oraz zakresu, w jakim uprawniają one kobiety i mężczyzn do bycia uczestnikami sceny politycznej.

#### 4.1. Jakie strategie są skuteczne?

Ten rozdział jest poświęcony głównie działaniom, jakie kobiety mogą podejmować indywidualnie i wspólnie w ramach partii politycznych, aby zwiększyć swoje merytoryczne uczestnictwo oraz zapewnić równość płci w partiach politycznych. By być skuteczne, kobiety mające ambicje polityczne powinny skupić się na:

- planowaniu swojej kariery politycznej i promowaniu kobiet w budowaniu kariery politycznej;
- budowaniu współpracy z innymi kobietami i współdziałaniu we wspólnie nurtujących je kwestiach; oraz
- instytucjonalizacji równości płci w zasadach, procesach i praktyce działalności partii politycznych oraz angażowaniu mężczyzn jako partnerów i zwolenników zasad równości.

Podobnie, jak stwierdziliśmy w poprzednim rozdziale, ważne jest by wybierać strategie, które są najodpowiedniejsze, ze względu na rodzaj urzędu lub funkcji politycznej, o jaki ubiegają się kobiety, konkretne okoliczności, a także szersze uwarunkowania polityczne.

##### 4.1.1. Budowanie udanej kariery i promowanie kobiet w rozwijaniu kariery politycznej

W tej części omawiamy poszczególne środki i inicjatywy, jakie mogą podejmować działaczki polityczne, aby wesprzeć swoją karierę polityczną. Rozpoczynamy od decyzji kobiet o wstąpieniu do partii, aby następnie przejść do omówienia obecnych strategii poznawania rzeczywistych zasad funkcjonowania partii politycznych. Ta wiedza stanowi zasadniczą podstawę, w oparciu o którą kobieta może planować swój awans na scenie politycznej, a także uzyskać dostęp do niezbędnych w tym celu zasobów – niezależnie od tego, czy chce kandydować do objęcia funkcji publicznej, czy występować jako liderka kampanii politycznej czy partyjna decydentka. Na koniec zastanawiamy się, jakie praktyczne działania mogą podejmować kobiety, aby realizować swoje plany, skupiając się szczególnie na prowadzeniu kampanii politycznych i wyborczych.

#### 1) Wstąpienie do partii politycznej

Niezależnie od miejsca zamieszkania kobiety w regionie państw uczestniczących OBWE, jest szansa, że przejawia już ona jakąś aktywność polityczną – czy to jako zwolenniczka danej partii, obserwatorka polityczna, wolontariuszka w organizacji charytatywnej lub stowarzyszeniu, jako działaczka społeczeństwa obywatelskiego, aktywny członek swojej społeczności lub jako wyborca – choć niekoniecznie aktywność polityczną w sensie formalnym. W istocie, jak wskazują badania to kobiety stanowią aż 80% członków organizacji społeczeństwa obywatelskiego w Stanach Zjednoczonych (przy czym z drugiej strony, według najnowszych danych, kobiety stoją na czele jedynie 12% organizacji pozarządowych o najwyższym budżecie w Stanach).<sup>160</sup> Podobnie w Wielkiej Brytanii, szacuje się, że kobiety stanowią 68% członków organizacji społeczeństwa obywatelskiego, stojąc jednocześnie na czele jedynie 27% organizacji pozarządowych o najwyższym budżecie.<sup>161</sup> Świadczy to o tym, że istnieje już pula kobiet posiadających umiejęt-

<sup>160</sup> "Kobiety w społeczeństwie obywatelskim: rozbijając szklany sufit" " Women in civil society: Breaking the glass pyramid", 7 March 2013, Council for International Development, <<http://www.cid.org.nz/news/women-in-civil-society-breaking-the-glass-pyramid/>>. Leadership statistics from "Women in leadership: It's not going to work the way we're doing it", The Guardian, 1 August 2013, <<http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2013/aug/01/women-in-leadership-international-ngos>>.

<sup>161</sup> Ibid.

ności, doświadczenie, fachową wiedzę oraz wyznających wartości, które mogą zostać wykorzystane w działalności politycznej.

Stąd w poniższej części omawiamy działania, które mogą podejmować kobiety, kiedy już postanowią formalnie wejść na arenę polityczną.

### → Poznanie kryteriów rekrutacji

Jednym z najważniejszych sposobów zaistnienia kobiety w polityce jest wstąpienie do partii politycznej. Wybór partii oznacza identyfikację z wartościami, ideologią i celami, z którymi dana osoba się zgadza i znalezienie partii, która najlepiej wpisuje się w osobiste preferencje przyszłego członka (lub członkini). Po zidentyfikowaniu odpowiedniej partii, ważne jest by pamiętać, że partie polityczne przy naborze członków mogą kierować się różnorodnymi powodami i opierać na różnorodnych kryteriach. W związku z tym, jednym z pierwszych kroków, jakie może podjąć kobieta jest poznanie **kryteriów rekrutacji stosowanych przez partię**. Do tych kryteriów mogą należeć:

- ✓ kryteria wiekowe;
- ✓ obywatelstwo;
- ✓ wykształcenie;
- ✓ miejsce zamieszkania;
- ✓ zatrudnienie (na przykład niebycie wojskowym lub pracownikiem służby cywilnej);
- ✓ wpłata kaucji członkowskiej przy rekrutacji lub w postaci regularnych składek; oraz
- ✓ wierność ideologii lub wartościom wyznawanym przez partię lub przyjęcie przez partię do grona jej członków.<sup>162</sup>

Międzynarodowa dobra praktyka w dziedzinie rekrutacji członków partii mówi, że waga żadnego z wymienionych kryteriów nie powinna być nieproporcjonalna w stosunku do pozostałych lub powodować, by jakikolwiek obywatel – czy to kobieta czy mężczyzna – nie był w stanie przyłączyć się do partii politycznej, z powodu zbyt uciążliwych wymagań dotyczących środków jakimi dysponuje lub kwalifikacji.<sup>163</sup> Ponadto kryteria te powinny być wyraźnie opisane w statucie partii, jej regulaminach lub na stronie internetowej. O ile to możliwe, kobiety powinny uzyskać kopie niezbędnych dokumentów lub dostęp do strony partii, aby móc zapoznać się z zasadami rekrutacji.

Może być również tak, że kobieta wie już coś na temat partii, do której zamierza przystąpić dzięki swoim powiązaniom biznesowym, rodzinnym, lub kręgom społecznym czy edukacyjnym, w jakich się obraca i uważa znajomość kryteriów rekrutacji za niepotrzebną. Z drugiej strony, same partie polityczne mogą poszukiwać kandydatów do partii spełniających kryteria, które nie są wymienione w statucie partii lub przypisywać inne wartości poszczególnym kwalifikacjom. W sondażu przeprowadzonym przez ODIHR w pięciu krajach pilotażowych: Albanii, Gruzji, Kazachstanie, Kirgistanie i Mołdawii, respondenci stwierdzali, że liderzy partii politycznych często przyjmują nowych członków spośród kręgów biznesowych lub współpracowników, znajomych z czasów studiów lub osób cieszących się szacunkiem w ich społecznościach.

#### **Uwaga 4.3: Nabór do partii w pięciu pilotażowych krajach**

Wszystkie kraje pilotażowe projektu „Kobiety w partiach politycznych” wskazały, że partie **rekrutują członków i kandydatów, którzy:**

- są znani przywódcom partii (przyjaciele lub rodzina);
- cieszą się wysokim statusem w swojej społeczności;
- dysponują zasobami, takimi jak rozpoznawalność i fundusze;
- okazują lojalność wobec przywództwa partii.

<sup>162</sup> Patrz: OSCE/ODIHR oraz Komisja Wenecka Rady Europy, *Guidelines on Political Party Regulation*, 2010, par 116; oraz „Partie i kandydaci”, ACE Electoral Knowledge Network, <<http://aceproject.org/ace-en/topics/pc/onePage>>.

<sup>163</sup> OSCE/ODIHR oraz Komisja Wenecka Rady Europy, *Guidelines on Political Party Regulation*, 2010, para. 116.

W każdym razie, ważne jest by kobiety znały zarówno formalne jak i nieformalne kryteria rekrutacji członków partii. Ich znajomość pozwoli również kobietom, gdy staną się już członkiniami partii, ocenić, czy przywódcy i decydenci w partii stosują je w sposób uczciwy, sprawiedliwy i przejrzysty.

### → Wkład kobiet w życie społeczności

Istotnym jest, aby zademonstrować partii wartość dodaną, umiejętności i wiedzę, jaką może wnieść potencjalny nowy członek. **Wkład kobiet w życie społeczności** poza formalną sferą polityki może pokazywać, iż posiadają one cechy poszukiwane przez większość partii politycznych przy naborze członków. Na przykład, zaangażowanie w działalność lokalnych organizacji dobroczynnych wskazuje na zaangażowaną postawę obywatelską i oddanie służbie publicznej. Podobnie, uczestnictwo w stowarzyszeniach zawodowych może pomóc kobietom rozwijać ich fachowe umiejętności i kwalifikacje. Inne formy pracy na rzecz społeczności: praca na rzecz organizacji skupiających rodziców i nauczycieli w szkole dziecka, prowadzenie lokalnej drużyny sportowej, przewodniczenie lokalnym stowarzyszeniom lub praca wolontariuszki podczas organizowanych imprez – może wskazywać na zaangażowanie kobiety w życie i rozwój lokalnej społeczności, a także na ważne umiejętności, jakie mogła w ten sposób wykształcić, takie jak umiejętność zarządzania, zbierania funduszy i mobilizacji wolontariuszy. Udział w posiedzeniach rady dzielnicy lub rady miejskiej może z kolei wskazywać na zainteresowanie i oddanie działalności społecznej oraz znajomość lokalnej polityki.

Udział w życiu społeczności nie tylko pozwala kobietom na zaprezentowanie wyznawanych przez nie wartości i posiadanych umiejętności, ale także daje okazję do lepszego zaznajomienia społeczności i liderów partii z ich umiejętnościami, zaletami i wkładem. To właśnie te zalety i umiejętności kobiety powinny potrafić „sprzedać” partii, do której zamierzają wstąpić.

### → Skontaktowanie się lub zgłoszenie do lokalnego oddziału partii

W przygotowanym dla kobiet programie dziewięciu kroków do wstąpienia do Partii Konserwatywnej w Wielkiej Brytanii, krok pierwszy zachęca kobiety do nawiązania **kontakt z lokalnym oddziałem partii** w okręgu wyborczym, w którym mieszkają.<sup>164</sup> Kobiety zainteresowane wstąpieniem

**Uwaga 4.4:**  
**Kampania Wyborcza w Holandii w 2012 r.: Europejska Partia Zielonych**

Starania wolontariuszy Europejskiej Partii Zielonych podejmowane podczas wyborów do parlamentu w roku 2012 nie pozostały bez echa.

Partia prowadziła blog: (<http://europeangreens.eu/blogs/dutch-election-campaign-2012>) aby zwrócić uwagę na działalność wolontariuszy i zapewnić należyte uznanie dla ich pracy.

Źródło: Europejska Partia Zielonych, <<http://europeangreens.eu/blogs/dutch-election-campaign-2012>>.

do partii powinny zatem szukać kontaktu z członkami partii na szczeblu lokalnym, aby dowiedzieć się więcej na temat partii oraz rodzaju kandydatów jakich poszukuje, pod względem kwalifikacji, przygotowania, wykształcenia, zawodu oraz umiejętności. Takie spotkania mogą być przydatne w ustaleniu, czy kobiety spełniają kryteria członkostwa wymagane przez partię oraz czy w strukturze członków partii istnieją luki, które kobiety, oraz ich umiejętności, mogłyby pomóc wypełnić. Kandydatki mogą także starać się spotkać z kobietami, należącymi do lokalnego oddziału partii. Jest to świetny sposób na zbudowanie kontaktów, bliższe zapoznanie się z wartościami, kulturą i działalnością partii, a także wyrobienie sobie oceny na temat stosunku partii do kobiet oraz ich awansu politycznego.

164 Patrz: "Women2Win" programme, <<http://www.women2win.com/being-mp>>. Źródła i przykłady, wspomniane w niniejszym poradniku są podawane ze względu na ich wartość, jako skutecznych, dobrych praktyk w zakresie promowania udziału kobiet w partiach politycznych. W związku z tym, wspomnienie o nich nie oznacza w żadnym razie poparcia ani zgody z celami lub programami politycznymi partii, które je przygotowały.

Kobiety powinny także korzystać z wszelkich publicznych kampanii podejmowanych przez partie w celu pozyskania nowych członków. Mogą się one odbywać na uniwersytetach (aby zachęcić młodzież do wstępowania do partii), centrach obywatelskich i kulturalnych, stadionach sportowych, forach biznesu oraz w innych przestrzeniach działalności publicznej. Nowoutworzone partie mogą być szczególnie chętne do prowadzenia takiej rekrutacji, tak jak to miało miejsce w 2011 r. w Czechach, gdzie nowoutworzona partia publicznie ogłosiła kampanię rekrutacyjną dla członków po odłączeniu się od istniejącej partii.<sup>165</sup>

### → **Wolontariat w kampanii wyborczej**

Jednym z najbardziej skutecznych sposobów zwrócenia na siebie uwagi partii politycznej jest **wolontariat** w nadchodzącej kampanii wyborczej. Wśród państw uczestniczących OBWE, partie polityczne na szczeblu lokalnym i krajowym korzystają z pomocy wolontariuszy wspierających ich kampanię wyborczą. Zadania stawiane przed wolontariuszami mogą być zróżnicowane i mogą polegać na odwiedzaniu wyborców w domach, odbieraniu telefonów, pozyskiwaniu nowych darczyńców, opracowaniu, wysyłaniu i rozpowszechnianiu materiałów wyborczych, docieraniu do wyborców lub pomocy podczas imprez organizowanych w celu pozyskiwania funduszy. Istnieje wiele możliwości rozpoczęcia kariery politycznej na szczeblu lokalnym, między innymi poprzez udział w wybieralnych radach, lokalnych stowarzyszeniach, oddziałach lub frakcjach partii, co może to stworzyć okazję do bycia zauważoną przez liderów partii lub osoby zasiadające w organach decyzyjnych.

## 2) **Poznawanie partii i jej przywódców**

Kiedy kobieta stanie się już członkinią partii politycznej, jest dla niej bardzo ważne by poznać działanie i zasady, jakimi kieruje się jej partia. To może oznaczać zapoznanie się z oficjalnymi zasadami i procedurami dotyczącymi: sposobu organizacji partii, rekrutacji i wyboru kandydatów, awansowania członków, wyboru/ nominowania/ wskazania lidera partii, sposobu podejmowania decyzji. Inną interpretacją może być zapoznanie się z „nieformalnymi” zasadami partyjnymi, to znaczy, jak w praktyce są zawierane układy polityczne. Niezależnie od wszystkiego, dla kobiet planujących kariery polityczne niezwykle istotne jest by dobrze poznały swoją partię polityczną i ciągle pogłębiały swoją wiedzę na temat jej funkcjonowania. W tym dziale przedstawiane są strategie poszerzania tej wiedzy.

### → **Poznanie partii i zasad jej funkcjonowania**

Aby rozwijać swoją karierę polityczną – niezależnie od tego czy kobieta chce zostać szefową kampanii wyborczej, doradczynią polityczną, kandydatką czy liderką partii – powinna zapoznać się z tym, jak funkcjonuje szereg istotnych procedur i procesów wewnątrz partii. Należą do nich zasady:

- ✓ rekrutacji członków;
- ✓ **podejmowania decyzji i ustalania zasad polityki** (oraz kto je podejmuje i ustala);
- ✓ **nominowania** lub wybierania kandydatów;
- ✓ **awansowania** członków;
- ✓ **rozdzielania** zasobów partii (środki finansowe, dostęp do majątku, czas antenowy); oraz
- ✓ współpracy z **mediami**.

<sup>165</sup> Brian Kenety, "Billionaire's new party ANO 2011 in recruitment drive," Checposition.com, 29 May 2012, <<http://www.ceskapozice.cz/en/news/politics-policy/billionaire%E2%80%99s-new-party-ano-2011-recruitment-drive>>.

Zestawienie zamieszczone w Załączniku 2 może być przydatne, jako punkt wyjścia do oceny i zapisania informacji na temat wyżej omówionych procesów. Źródłami do badań mogą być oficjalne dokumenty partii, takie jak: statut partii, regulacje partii, w tym zasady procedowania, regulaminy, kodeksy etyki, polityka i strategie partii, takie jak plany działań, raporty roczne lub programy zapobiegania dyskryminacji, programy wyborcze i polityczne, dokumenty z kampanii wyborczych, w tym hasła partii, artykuły w mediach i inne dokumenty, takie jak przemówienia przywódców i kandydatów. Te dokumenty mogą pomóc kandydatkom w lepszym zrozumieniu zasad funkcjonowania partii, zarówno formalnych jak i nieformalnych. Ewentualnie, kobieta może wziąć udział w **audycie lub ocenie przestrzegania zasad równości płci** w ramach działań opisanych w rozdziale 3, aby stwierdzić jak funkcjonuje partia i czy któreś z jej zasad, procedur lub procesów pośrednio bądź bezpośrednio dyskryminują kobiety.

Po zgromadzeniu informacji zwłaszcza na temat procedur obowiązujących w partii, kobiety mają lepsze możliwości forsowania większej przejrzystości, zasad uczciwości i sprawiedliwości przy realizowaniu tych procedur. Na przykład, kobiety mogą opowiadać się za zapisaniem kryteriów rekrutacji lub awansu w dokumentach prawnych partii. Jeśli takie procedury nie są spisane, wówczas kobiety mogą starać się o opracowanie prawnych dokumentów partii i ich sformalizowanie na piśmie. Podobnie, kobiety mogą popierać przyjęcie zasad sprawiedliwości lub równości płci, jako zasad regulujących główne procedury partii, a także używania języka uwzględniającego równość płci we wszystkich oficjalnych i nieoficjalnych dokumentach partii.

#### ➔ **Poznanie zasad działania przywództwa partii oraz ścieżek awansu w jej strukturach**

Znajomość **przywództwa** jest równie istotna, co zapoznanie się z zasadami jego działania. Na zasadach tych, tak formalnych jak i nieformalnych, spisanych i zwyczajowych, opiera się proces podejmowania decyzji w sprawie celów strategicznych partii, polityki kadrowej, naboru, awansu w strukturach partii, selekcji kandydatów oraz programów wyborczych. Zasady te informują także o metodach współpracy partii z mediami, a także ich interakcji z innymi podmiotami politycznymi.

Międzynarodowe standardy i dobre praktyki podkreślają, że mężczyźni i kobiety mają prawo do równych szans awansu politycznego w partiach oraz prawo do udziału w organach decyzyjnych partii na wszystkich szczeblach. Zatem, jeśli kobieta chce zostać wybrana jako kandydatka lub awansować w partii, ważne jest, by zapoznała się z **procedurą awansu** w partii. Informacje, jakie należy zebrać mogą odpowiadać na pytania:

- ✓ Jakie stanowiska w organach decyzyjnych partii można objąć? Czy obsadza się je w drodze wyboru czy nominacji?
- ✓ Kiedy i jak często te stanowiska się zwalniają? Czy są określone terminy, w których otwiera się rekrutację na dane stanowiska?
- ✓ Jakie są kryteria selekcji, zarówno w przypadku obsadzania stanowiska w drodze wyborów jak i nominacji? Czy kryteria te są spisane?
- ✓ Czy są jakieś środki służące zapewnieniu mężczyznom i kobietom równych szans na awans?
- ✓ Kto i w jaki sposób podejmuje decyzje w sprawie awansu?
- ✓ Kiedy ogłaszane są awanse – regularnie, na kongresach lub konwencjach partii lub gdy pojawi się taka potrzeba?
- ✓ Jaka jest procedura udziału w kongresie partii? Czy są jakieś środki lub cele, mające zapewnić udział kobiet oraz przywileje w zakresie prawa głosu?
- ✓ Jakie są aktualne i przewidywane wakaty na stanowiskach w partii?



Dobre praktyki obowiązujące w ramach demokracji wewnątrzpartyjnej podkreślają, że zasady przejrzystości, uczciwości i sprawiedliwości powinny być stosowane nie tylko w stosunku do procedur naboru i nominowania kandydatów, ale także do procesów awansu w ramach partii. W pięciu krajach pilotażowych, większość zarówno mężczyzn jak i kobiet uznawała procedury awansu mężczyzn i kobiet w partii za uczciwe i przejrzyste. Jednakże, jeśli chodzi o zasady uczciwości i przejrzystości, kobiety przyznały swoim partiom mniej punktów niż mężczyźni. Co istotne, badanie to przeprowadzono wśród kobiet (i mężczyzn), których sukces w polityce można już było zauważyć (np. byli wybranymi parlamentarzystami i parlamentarzystkami) w krajach w stadium transformacji. Niemniej, rozdzźwięk pomiędzy odpowiedziami kobiet i mężczyzn wskazuje na to, że nawet wśród kobiet, które w polityce odniosły sukces przeważa odczucie, że zasady naboru do partii oraz procedury awansu są bardziej korzystne dla mężczyzn niż dla kobiet.

**Tabela 4.5: Ocena uczciwości i przejrzystości procedur awansu**

	% Kobiety	% Mężczyźni	Różnica w ocenie (%)
Uczciwość procedur awansu w partii (% ocen 'bardzo' lub 'dosyć' uczciwe)	85	96	-11
Przejrzystość procedur awansu w partii (% ocen 'bardzo' lub 'dosyć' jasne)	77	95	-18

Źródło: OBWE/ODIHR – Badanie Kobiety w Partiach Politycznych 2012 (Women in Political Parties Survey 2012).

Ponadto, w pięciu krajach pilotażowych, więcej kobiet niż mężczyzn wskazało, że „dobre relacje z szefostwem partii” mają decydujące znaczenie dla awansu w strukturach partii oraz, że płeć ma w tym zakresie znaczenie. Jednocześnie, zarówno kobiety jak i mężczyźni zauważali, że „wytrwała praca i zaangażowanie w partii” są jeszcze ważniejsze.

**Tabela 4.6: Czynniki, które kobiety i mężczyźni uważają za pomocne i sprzyjające awansowi w partii**

	% kobiety	% mężczyzn	Różnica (%)
Wykształcenie	81	59	+22
Wytrwała praca i zaangażowanie w partii	81	73	+8
Status społeczny	70	67	+3
Staż członkowski w partii	54	44	+10
Dobre relacje z przywództwem	50	33	+17
Darowizny pieniężne	50	50	0
Płeć	29	6	+23
Powiązania rodzinne z przywództwem	13	10	+3

Źródło: OSCE/ODIHR Badanie Kobiety w Partiach Politycznych 2012 (Women in Political Parties Survey 2012).

### → Lepsze poznanie kobiet (i mężczyzn) należących do partii

Istotne jest by kobiety należące do partii, dowiedziały się o **innych kobietach (oraz mężczyznach należących do partii)** – na jakich szczeblach są aktywni (lub aktywne), jakie zajmują stanowiska i jakie mają umiejętności. O ile inni członkowie (lub członkinie) partii mogą być, do pewnego stopnia, ideologicznymi lub politycznymi sprzymierzeńcami kobiety, to jednocześnie stanowią jej potencjalnych konkurentów w walce o stanowiska w partii, a szczególnie o stanowiska w organach decyzyjnych oraz o kandydaturę na urząd publiczny. Kobiety mogą rozpocząć od zebrania informacji na temat pozostałych kobiet (i mężczyzn) należących do partii oraz szczebla, na którym działają w celu zidentyfikowania swoich potencjalnych sprzymierzeńców lub konkurentów.

Do informacji, które należy zebrać zalicza się informacje o tym, na jakim szczeblu działają kobiety (organizacji lokalnej, regionalnej czy krajowej), jakie zajmują stanowiska w organach decyzyjnych (np. czy są członkiniami komitetów wykonawczych lub rad, członkiniami delegacji na kongres partii, kierują kampaniami lub są liderkami organów partii, takich jak frakcje, grupy lub odłamy kobiece), a także jakie stanowiska objęły w drodze wyborów (jako radne dzielnic lub miasta, prezydentki miast i członkinie parlamentu). Jakie są szanse na to, że te kobiety będą starały się o ponowną nominację lub wybór, gdy otworzy się taka możliwość? Jaki jest ich stopień rozpoznawalności w partii, wśród przywódców partii oraz w swoich okręgach? Na koniec, ważne jest, aby gromadzić wiedzę na temat wykształcenia i kompetencji zawodowych, umiejętności oraz fachowej wiedzy posiadanej przez inne kobiety.

Informacje takie można później wykorzystać do budowania koalicji, sieci relacji i solidarności wśród kobiet lub, na przykład, do utworzenia wewnętrznego kobiecego skrzydła lub kobiecej frakcji w partii. Podobnie, i inne kobiety mogą okazać się sprzymierzeńcami we wspieraniu określonych poglądów w danych kwestiach w ramach partii, pomagając kobietom w objęciu stanowisk w organach decyzyjnych lub wspierając ich start w wyborach na stanowiska polityczne.

Tabela 4.7: Co wiadomo na temat kobiet w partii?

Ile jest kobiet wśród członków partii?
Jakie są proporcje kobiet należących do partii na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym?
Ile jest kobiet wśród przewodniczących lokalnych organizacji partyjnych?
Ile jest kobiet wśród aktywnych działaczy partii?
Jaki jest procent kobiet wybranych na radnych?
Jak wiele kobiet – prezydentów miast reprezentuje partię?
Jak wiele kobiet należących do partii zasiada w parlamencie?
Jaki procent kobiet przewodzi miejskim organizacjom partii?
Czy którakolwiek z kobiet należących do partii piastuje stanowisko ministra?
Ile kobiet zasiada w głównych organach decyzyjnych partii?
Ile kobiet zasiada w organie wykonawczym partii na szczeblu krajowym?
Ile spośród kobiet należących do partii to polityczki rozpoznawalne na szczeblu krajowym?
Ile kobiet uczestniczy w kongresach?
Ilu kobietom uczestniczącym w kongresach partii przysługuje prawo głosu?
Proszę wymienić siedem najważniejszych stanowisk w partii:
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
Które z nich zajmują mężczyźni, a które kobiety?
Co wiadomo na temat członkiń partii jako osób prywatnych: w jakim są wieku, jakie mają wykształcenie, czy pracują, czy prowadzą działalność gospodarczą, czy są bezrobotne, czy potrzebują pomocy społecznej? W jakich dziedzinach są ekspertkami?
Jaki jest udział kobiet w strukturze wyborców partii?

Źródło: na podstawie materiałów opracowanych dla potrzeb niniejszego poradnika przez Sonję Lokar.

### → Ustalenie jakie stanowiska kobiety (i mężczyźni) zazwyczaj zajmują w partiach

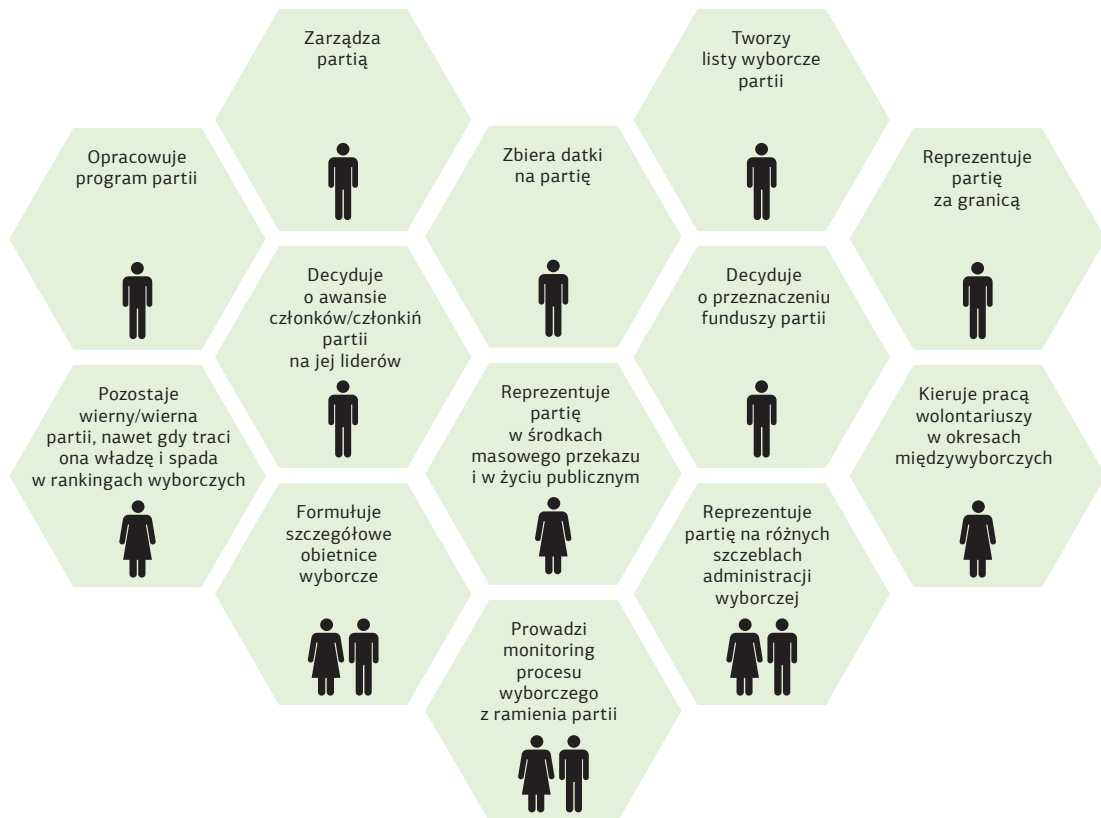
Po ustaleniu liczby kobiet (i mężczyzn) działających na różnych szczeblach partii, przydatnym może być ustalenie stanowisk, jakie kobiety i mężczyźni zazwyczaj obejmują i dlaczego. Na przykład w Gruzji eksperci zebrali informacje na temat ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn w partiach.<sup>166</sup> Analiza wykazała, że mężczyźni zazwyczaj obejmują stanowiska w organach decyzyjnych, zwłaszcza w organach związanych z zasobami i zarządzaniem partią oraz przygotowaniem jej programu. Z kolei kobiety, zazwyczaj zajmują stanowisko rzecznika prasowego, lecz tylko na szczeblu krajowym, gdyż na szczeblu międzynarodowym partię na ogół reprezentują mężczyźni. Kobiety są również najczęściej przyjmowane jako szeregowi członkowie, organizują

<sup>166</sup> Tamar Bagratia, Medea Badashvili, David Jijelava and Irakli Khmaladze, "Rozwój demokracji wewnątrzpartyjnej z perspektywy równości płci" "Developing intra-party democracy from a gender perspective", w *Intra-party democracy and local governance* (Tbilisi: NIMD Georgia, 2012), p. 13.

lub pracują jako wolontariuszki i – nawiasem mówiąc – częściej pozostają lojalne wobec partii w przypadku przegranej.

Kobiety – z ewentualną pomocą ze strony oficjalnych skrzydeł kobiecych – powinny rozważyć przeprowadzenie podobnego rozeznania stanowisk zajmowanych zazwyczaj przez kobiety i mężczyzn w partii. Wiedza ta może im pomóc w wypracowaniu bardziej strategicznego podejścia do rozwoju kariery, a także rzucić światło na to, w jaki sposób **podział pracy pomiędzy płciami** odzwierciedla się w hierarchiach partii politycznych. Proces ten wskaże również stanowiska w partii dostępne do objęcia obecnie, w przyszłości oraz czy przy obsadzaniu stanowisk w partii dochodzi do nierównego traktowania płci.

**Ilustracja 4.8: Stanowiska w partii politycznej w zależności od płci w Gruzji**



Źródło: Tamar Bagratia, Medea Badashvili, David Jijelava oraz Irakli Khmaladze, „Rozwój demokracji wewnątrzpartyjnej z perspektywy równości płci”, in *Intra-party democracy and local governance* (Tbilisi: NIMD Georgia, 2012).

### 3) Planowanie kariery politycznej

W poprzednim punkcie skupiliśmy się na podstawowych informacjach, które mogą pomóc kobietom poznać zasady, tak formalne jak i nieformalne, na jakich działa ich partia. W tej części przyjrzymy się możliwościom wykorzystania tej wiedzy do lepszego zaplanowania kariery politycznej. Wiele materiałów szkoleniowych i podręczników kładzie akcent na rzeczywisty przebieg kampanii politycznej i wyborczej – bariery, na jakie napotykają kobiety pozyskując środki oraz starając się zostać rozpoznawalnymi politykami, a także techniki, jakie mogą zastosować kobiety, by pokonać te przeszkody. Rozwijanie umiejętności w zakresie prowadzenia kampanii politycznych ma rzecz jasna zasadnicze znaczenie, jeśli większa liczba kobiet ma się ubiegać – i to ubiegać skutecznie – o objęcie urzędów państwowych.

Jednakże, zbyt często za mało uwagi poświęca się *planowaniu* politycznemu. Kariera polityczna nie rozkwitnie sama z chwilą, gdy kobieta stanie się lub zostanie wybrana na kandydatkę. Kobiety, które uważnie planują swoje cele i sposób ich osiągnięcia mają największe szanse na pomyślny rozwój kariery politycznej w dłuższej perspektywie. Kobiety powinny myśleć o czasie poświęconym na planowanie jako o procesie **gromadzenia informacji** na temat systemu wyborczego i politycznego, w których funkcjonują oraz o ich prawdopodobnych konkurentach, z którymi przyjdzie im się zmierzyć – zarówno o mężczyznach, jak i kobietach. Informacje te mogą zostać wykorzystane do zaplanowania krótko i długoterminowej kariery politycznej kobiety, a w związku z tym pozwolą kobietom wyprzedzić konkurencję o jeden krok. W tej części przyglądamy się zatem głównym czynnikom, jakie powinny zostać uwzględnione przez kobiety przy planowaniu rozwoju ich kariery w partiach politycznych oraz przygotowaniu do ubiegania się o urzędy publiczne.

➔ **Ustalenie, jakie stanowiska polityczne można objąć i kiedy będzie można się o nie ubiegać**

Na początek, należy pamiętać, że udana kariera polityczna nie oznacza jedynie wyboru na urząd publiczny. W partiach istnieje szereg **stanowisk** na różnych szczeblach. Zajmując je, kobiety mogą doskonalić i demonstrować swoje umiejętności przywódcy politycznego. Do stanowisk tych mogą należeć:

- ✓ kandydatka;
- ✓ członkini komisji wybierającej / nominującej kandydatów,
- ✓ szefowa kampanii,
- ✓ przewodnicząca/wiceprzewodnicząca/członkini frakcji kobiet,
- ✓ pełnomocniczka partii ds. relacji z darczyńcami lub pozyskiwania środków,
- ✓ pełnomocniczka partii ds. relacji z zewnętrznymi/relacji międzynarodowych,
- ✓ sekretarz generalna,
- ✓ liderka młodzieżówki lub skrzydła,
- ✓ delegatka na kongres partii,
- ✓ rzeczniczka prasowa partii / specjalistka ds. kontaktów z mediami,
- ✓ szefowa krajowego oddziału partii,
- ✓ szefowa lokalnego / regionalnego oddziału partii,
- ✓ doradczyni polityczna lub autorka strategii,
- ✓ skarbniczka.

Obowiązujący system wyborczy lub polityczny często wpływa na czas awansu politycznego. W niektórych systemach stanowiska w partii zwalniają się częściej niż w innych. Na przykład, w dojrzałych i stabilnych systemach, w których kampanie wyborcze są zwykle zdominowane przez urzędujących polityków, nabór na stanowiska w partii otwiera się w określonych momentach w trakcie cyklu wyborczego, i to tylko w przypadku, gdy urzędujący polityk zrezygnuje z kandydowania. Z kolei w rozdrobnionych systemach partyjnych, w których na arenie politycznej pojawia się wiele nowych partii, stanowiska mogą zwalniać się częściej, zwłaszcza na szczeblu lokalnym, ponieważ siła urzędujących polityków jest mniejsza.

Kobiety zainteresowane kandydowaniem powinny próbować dowiedzieć się więcej na temat kryteriów selekcji oraz kwalifikacji oczekiwanych na stanowiskach, którymi są zainteresowane, a także kiedy stanowiska te mogą się zwolnić. Kobiety mogą skorzystać z zestawienia informacji o kobietach zajmujących stanowiska w partii jako podstawy do zidentyfikowania obecnych i przyszłych wakatów na stanowiskach (patrz Tabela 4.7 i Ilustracja 4.8 powyżej). Może się również okazać, że nie istnieją żadne kryteria selekcji na dane stanowiska i że decyzje o ich obsadzeniu podejmowane są spontanicznie przez liderów partii, bez konsultacji z innymi

**Uwaga 4.9: Kariera polityczna Angeli Merkel**

**1954:** urodziła się w Hamburgu.

**1989:** wchodzi do polityki w następstwie przemian politycznych, jakie zaszły w Europie Wschodniej w 1989 r.; krótko pełni funkcję zastępcy rzecznika prasowego pierwszego demokratycznie wybranego rządu NRD, na którego czele stał Lothar de Maizière przed ponownym zjednoczeniem Niemiec.

**1990:** zostaje wybrana do Bundestagu, reprezentując kraj związkowy Maklenburgia-Pomorze Przednie (Mecklenburg-Vorpommern).

**1991:** zostaje federalną Minister ds. Kobiet i Młodzieży w czwartym rządzie Helmuta Kohla.

**1994:** zostaje federalną Minister ds. Ochrony Środowiska Naturalnego i Przyrody oraz Bezpieczeństwa Nuklearnego w piątym gabinecie Helmuta Kohla.

**1998:** Najgorszy wynik wyborczy CDU od roku 1949 r. Z partii rządzącej, CDU staje się partią opozycyjną. Na stanowisko przewodniczącego CDU zostaje wybrany Wolfgang Schaeuble, a Angela Merkel obejmuje stanowisko Sekretarz Generalnej CDU. Helmut Kohl zostaje wybrany na honorowego przewodniczącego partii.

**1999:** pomyślny wynik CDU w wyborach samorządowych.

**1999:** wybucha skandal w związku z zarzutami

nielegalnego finansowania partii, omijania przepisów ustawy o partiach politycznych, które zabraniają partiom przyjmowania anonimowych datków. Helmut Kohl odmawia podania nazwisk darczyńców i ujawnienia otrzymanych kwot, a Angela Merkel pisze list otwarty, który zostaje opublikowany przez krajowy dziennik Frankfurter Allgemeine Zeitung, w którym krytykuje Helmuta Kohla za omijanie prawa i wzywa partię do "zmiany warty".

**2000:** organy wykonawcze partii wzywają Kohla do złożenia rezygnacji, o ile nie ujawni nazwisk darczyńców oraz kwot wniesionych przez nich darowizn. Kohl rezygnuje ze stanowiska honorowego przewodniczącego. Schaeuble przedstawia sprzeczne informacje na temat finansowania partii i również zostaje zmuszony do rezygnacji, pozostawiając partię bez przywódcy na kilka tygodni. Jako Sekretarz Generalna CDU, Angela Merkel uczestniczy w wyznaczonych konferencjach regionalnych oddziałów partii w całym Niemczech. Dzięki swojej nieposzlakowanej reputacji i uznaniu za opublikowanie odważnego listu w prasie, udaje jej się skonsolidować siły w partii i zostaje wybrana na nową przewodniczącą partii, a jednocześnie pierwszą kobietę na tym stanowisku.

**2005:** Merkel zostaje wybrana Kanclerzem Niemiec i staje się pierwszą kobietą piastującą ten urząd.

Źródła: „Angela Merkel”, Wikipedia, w języku niemieckim, angielskim i rosyjskim, <[http://de.wikipedia.org/wiki/Angela\\_Merkel](http://de.wikipedia.org/wiki/Angela_Merkel)>; GerdLangguth, „Germany’s Schreiber Affair: The Scandal that Helped Merkel Become Chancellor”, <<http://www.spiegel.de/international/germany/germany-s-schreiber-affair-the-scandal-that-helped-merkel-become-chancellor-a-640938.html>>; „The scandal that rocked the government of Helmut Kohl”, 2010, <<http://www.dw.de/the-scandal-that-rocked-the-government-of-helmut-kohl/a-5137950-1>>.

członkami partii. Wówczas, konkretną rzeczą, jaką może zrobić kobieta jest złożenie skargi na takie doraźne, nieprzejrzyste rozwiązanie. Wreszcie, jak to zauważyliśmy w poprzedniej części, może się okazać, że niektóre stanowiska były zawsze piastowane przez mężczyzn lub są uważane za najbardziej odpowiednie dla mężczyzn. Często takie stanowiska są związane z podejmowaniem decyzji strategicznych, zarządzaniem środkami finansowymi lub reprezentowaniem partii w kraju, za granicą i w mediach.

Kobiety mogą rozważyć zakwestionowanie również takiej praktyki. Historia podaje liczne przykłady kobiet, które podważały tradycyjny podział zadań w ramach partii. Na przykład, Angela Merkel<sup>167</sup> została pierwszą przywódczynią Unii Chrześcijańsko-Demokratycznej (CDU), a następnie pierwszą kobietą Kanclerzem Niemiec, a obecnie uważana jest za jedną z najbardziej wpływowych kobiet na świecie.<sup>168</sup> W trakcie swojej kariery, Merkel nie tylko występowała przeciwko

167 „Angela Merkel”, Wikipedia, in German, English and Russian, <[http://de.wikipedia.org/wiki/Angela\\_Merkel](http://de.wikipedia.org/wiki/Angela_Merkel)>.

168 “The 100 women who run the world. The World’s 100 most powerful women” 2012, <<http://www.forbes.com/power-women/>>.

rolom tradycyjnie odgrywanym przez kobiety w partiach politycznych, ale także aktywnie konfrontowała się z przywódcami partii w sprawie nieuczciwych praktyk w partii.<sup>169</sup>

### → Planowanie awansu na stanowiska w organach decyzyjnych partii

Aby zaplanować rozwój swojej kariery politycznej, najistotniejszym jest by kobieta dowiedziała się jakie stanowiska są dostępne, kiedy się zwolnią oraz jakich kwalifikacji wymaga się na stanowisku, o które chciałyby się ubiegać. Realizacja planu rozwoju kariery będzie wymagała podjęcia szeregu strategicznych kroków. Krajowa Federacja Kobiet Socjaldemokracji w Szwecji, kobiece skrzydło Partii Socjaldemokratycznej, wydała broszurę zatytułowaną „Na drodze do władzy”<sup>170</sup>, która służy jako poradnik dla kobiet **zdobywających władzę w partii**. Broszura, która jest adresowana do członkiń partii, podsumowuje kilka zasadniczych kroków, jakie trzeba podjąć, by osiągnąć ten cel:

- 1) poznać zasady gry;
- 2) wprowadzić kobiety na pierwsze miejsca list kandydatów;
- 3) zgłosić się na ochotnika do udziału w Komitecie Nominacyjnym;
- 4) zostać przewodniczącą Komitetu Nominacyjnego;
- 5) nominować kobiety na kandydatów; oraz
- 6) przejąć władzę w partii.

Jak wspomniano, po pierwsze należy dowiedzieć się, w jaki sposób rozdzielane są stanowiska w ramach partii – poznać formalne i nieformalne „zasady gry”). Następnie, istotne jest aby kobiety zgłosiły swoje kandydatury (lub zostały nominowane przez swoich zwolenników) na kandydatów do objęcia konkretnych stanowisk, tak by przywódcy partii mieli świadomość, że kobiety są zainteresowane objęciem tych stanowisk. Trzeci element strategii opiera się na stwierdzeniu, że kobiety mają często niewystarczającą reprezentację w organach decyzyjnych partii. Wspieranie nominacji członkiń partii na stanowiska w takich organach, jak np. komisjach nominacyjnych, może ułatwić ścieżkę awansu innym kobietom. Czwarty krok zachęca kobiety do ubiegania się o stanowiska przywódcze w hierarchii partyjnej, takie jak przewodnicząca Komitetu lub Komisji Nominacyjnej. Gdy kobiety i ich zwolennicy obejmą stanowiska w organach decyzyjnych partii, wówczas mogą otworzyć drogę *do awansu innym kobietom* albo jako kandydatkom (piąty krok strategii), albo jako decydentkom i liderkom w partii (szósty krok strategii).

Członkinie i aktywistki partii mogą rozważyć przygotowanie podobnej broszury, która będzie odzwierciedlała konkretny kontekst polityczny kraju, w którym działa dana partia. Broszura mogłaby wskazywać aktualne możliwości awansu w danej partii oraz udzielać konkretnych wskazówek, w jaki sposób objąć takie stanowiska i być aktualizowana regularnie lub w razie potrzeby. Poszczególne kobiety zainteresowane ubieganiem się o kluczowe stanowiska mogą także przemyśleć możliwość zawiązania sojuszu z kluczowymi członkami lub aktywistami (mężczyznami lub kobietami), aby zwiększyć swoje szanse na awans.

169 “Меркель, Ангела”, Wikipedia, <<http://ru.wikipedia.org/wiki/>>; GerdLangguth, “Germany’s Schreiber Affair: The Scandal that Helped Merkel Become Chancellor”, <<http://www.spiegel.de/international/germany/germany-s-schreiber-affair-the-scandal-that-helped-merkel-become-chancellor-a-640938.html>>; “The scandal that rocked the government of Helmut Kohl”, 2010, <<http://www.dw.de/the-scandal-that-rocked-the-government-of-helmut-kohl/a-5137950-1>>.

170 “Power booklet”, Swedish Social Democratic Party, S-KvinnorSveavägen, Stockholm, 1995.

→ **Określić „wartość dodaną”, jaką kandydatka stanowi dla partii**

Często podnosi się argument, że kobiety mają niewiele do zaoferowania w polityce, że ich umiejętności i kompetencje nie są odpowiednie. Pomysły kobiet często pozostają niewypowiedziane i przechodzą bez echa, nawet gdy kobiety biorą udział w rozmowach i procesach decyzyjnych. Aby zmierzyć się z tym wyzwaniem, ważne jest, by kobiety wiedziały, jaki mogą wnieść **wkład** do partii i co partia może zyskać na ich politycznym awansie. Następnie, kobiety muszą upewnić się, że ten wkład zostanie pokazany i zauważony przez innych członków partii, decydentów, a zwłaszcza przez jej szefostwo.

Pierwszym krokiem do określenia wartości dodanej, jaką reprezentuje kobieta jest stwierdzenie, w czym się ona przejawia. Przydatna jest tu strategia polegająca na przeprowadzeniu analizy SWOT, pozwalającej zidentyfikować **mocne strony, słabe strony, szanse i zagrożenia polityczne**, jak pokazano w Uwadze 4.10. Ważne by uczynić z niej analizę nastawioną na osiągnięcie określonego celu. Nie chodzi o ogólny obraz kobiety i jej możliwości, ale o szczegółową ocenę czynników, które sprawiają, że jest dla partii cennym uczestnikiem sceny politycznej i wskazanie obszarów, nad których poprawą mogłaby popracować.

Kobiety powinny skonstruować swoją analizę SWOT odwołując się do kryteriów stosowanych przez partyjnych selekcjonerów lub liderów przy wyłanianiu potencjalnych kandydatów partii, o ile kryteria te są znane. Jak pisaliśmy w rozdziale 3, proces selekcji kandydatów wygląda inaczej w zależności od kraju i partii, których dotyczy. Dlatego, kobiety powinny dowiedzieć się, jakie cechy, umiejętności i kwalifikacje kierownictwo partii uważa za ważne dla kandydata lub decydenta.

Niezależnie od kryteriów rekrutacji i selekcji kandydatów, które mogą być zapisane w statucie partii, istnieje prawdopodobieństwo, że liderzy partii wskażą i będą popierać kandydatów, którzy ich zdaniem zwiększą szanse partii na sukces wyborczy, innymi słowy kandydatów, którzy pomogą partii wygrać. W tym przypadku, partia może cenić *zalety*, takie jak lojalność i doświadczenie w działalności politycznej, *kompetencje*, takie jak możliwość uzyskania dostępu do funduszy lub nawiązania kontaktu z opiniotwórcami i lobbystami; lub *atuty*, np. majątek, status społeczny czy też znajomości.

Wobec tego, przed podjęciem próby dopasowania się do zbioru kwalifikacji i umiejętności pożądanego przez partię, kobiety muszą najpierw dowiedzieć się, jakie są oficjalne i nieoficjalne kryteria rekrutacji i selekcji. Może się zdarzyć, że kobiety będą musiały zainicjować lobbting na rzecz jasnego sformułowania tych kryteriów w dokumentach partii, by mieć pewność, że są one uczciwe i sprawiedliwe oraz że są stosowane w procesie naboru i selekcji. W końcu, kryteria selekcji mogą stanowić mieszankę różnych cech, umiejętności i atrybutów. Ważne jest jednak zapewnienie, by żadne kryterium nie dyskryminowało kobiet w sposób bezpośredni lub pośredni oraz by kryteria te były znane kobietom i mężczyznom, którzy chcą rozwijać swoją karierę polityczną. W Uwadze 4.10 zamieszczono przykładową analizę SWOT przeprowadzoną przez członkinię partii zainteresowaną rozwojem kariery politycznej.



#### Uwaga 4.10: Zastosowanie analizy SWOT

**Mocne strony:** Proszę wymienić, co Pani wnosi do partii jeśli chodzi o umiejętności, kwalifikacje i zainteresowania. W jaki sposób partia może na tym skorzystać?

- Katarzyna jest z zawodu pediatrą. Należy do stowarzyszeń lekarzy pediatrów (krajowego i międzynarodowego) i pracuje jako skarbniczka w organizacji wolontariuszy wspierającej młodzież ze środowisk zaniedbanych, organizując dla niej lokalne imprezy sportowe. Lubi grać w koszykówkę i przez ostatnie 12 lat pracowała jako trenerka drużyny koszykówki, do której należy młodzież ze środowisk zaniedbanych. Katarzyna chce bardziej aktywnie uczestniczyć w lokalnej działalności partii.

• **Jak Katarzyna powinna przedstawić siebie partii?**

- » Podkreślić swoje **zalety**: lojalność i zaangażowanie w życie społeczne, wolontariat oraz swój zawód;
- » Wskazać swoje **kompetencje**: umiejętność przygotowania budżetu i pozyskiwania środków finansowych (jest skarbnikiem w organizacji wolontariuszy), wykształcenie (kwalifikacje i umiejętności zawodowe), świadczenie pomocy potrzebującym i nawiązywanie kontaktów (aktywność w stowarzyszeniach zawodowych i wolontariacie, umiejętność nawiązywania relacji z młodzieżą); oraz
- » Wspomnieć o swoich **atutach**: znane nazwisko (szacunek w lokalnej społeczności, także wśród młodzieży).

**Słabe strony:** Jakie są Pani słabości? W jaki sposób może je Pani zaprezentować jako mocne strony lub co może Pani zrobić, żeby sobie z nimi poradzić?

- Katarzyna nie ma doświadczenia politycznego jako takiego. Jest już i tak bardzo zajęta wywiązywaniem się ze swoich stałych zobowiązań.
- **W jaki sposób uczynić z tej słabości siłę?**

Dzięki swojej karierze zawodowej oraz pracy wolontariuszki Katerina wykształciła w sobie

umiejętności, które można łatwo przenieść na grunt polityki, należą do nich pozyskiwanie środków finansowych, umiejętność przygotowania budżetu, świadczenie pomocy potrzebującym oraz umiejętność nawiązywania kontaktów. Chętnie wykorzysta swoje obecne powiązania zawodowe i osobiste, aby rozwinąć własną karierę polityczną oraz pomóc partii odnieść sukces.

**Szanse:** Jakie szanse oferuje Pani partia? Na przykład: nieobsadzone stanowiska w organach decyzyjnych, zbliżające się wybory, w których mogą być potrzebne dodatkowe kompetencje bądź partia albo podmiot zewnętrzny może oferować szkolenie poszerzające kompetencje, z których mogłaby Pani skorzystać i rozwinąć swoje umiejętności?

- Lokalna organizacja partyjna, do której chciałaby wstąpić Katarzyna, szuka osoby potrafiącej przygotować budżet i przyczynić się do wzmocnienia finansów organizacji. Partia organizuje regularnie imprezy służące nawiązywaniu kontaktów, podczas których znani politycy dzielą się zdobytym doświadczeniem, dobrymi praktykami oraz wyciągniętymi wnioskami; wielu znajomych Katarzyny mogłoby być znakomitymi uczestnikami dyskusji panelowych podczas takich wydarzeń.

**Zagrożenia:** Co lub kto może zagrozić rozwojowi Pani kariery? Proszę pomyśleć o tym w kontekście wydarzeń politycznych, swoich konkurentów lub oponentów awansu politycznego kobiet w ramach partii.

- Niektórzy członkowie partii opierają się przed wzmocnieniem pozycji kobiet w polityce i nie życzą sobie by zasiadały one w organach decyzyjnych. Ostatnio w partii wybuchł skandal, gdy jeden z jej członków skrytykował koleżanki z partii, używając obraźliwego i poniżającego języka. Niektóre z innych działań, w jakie angażuje się Katarzyna, mogą uciepnieć, gdy Katarzyna wstąpi do partii.

W 2005 r., Partia Konserwatywna Wielkiej Brytanii określiła sześć najważniejszych cech, jakich oczekuje od kandydatów – są nimi:

- ✓ umiejętność komunikowania się z innymi (słuchania, a także wypowiedzenia się);
- ✓ możliwości intelektualne (umiejętność przyswajania/filtrowania złożonych informacji);
- ✓ umiejętność znajdowania wspólnego języka (z różnymi) ludźmi;
- ✓ zdolności przywódcze i motywacja (entuzjazm, wsparcie, tworzenie możliwości);
- ✓ odporność i energia (unikanie arogancji); oraz
- ✓ przekonanie (do ideałów konserwatywnych oraz zaangażowanie w służbę publiczną).<sup>171</sup>

Określenie wartości dodanej w kontekście oczekiwań partii wobec potencjalnej kandydatki, liderki lub decydentki uczyni kandydaturę kobiety bardziej atrakcyjną dla liderów partii. Zakłada się przy tym, rzecz jasna, że partia ujawnia takie kryteria. Jeżeli nie ujawnia, to tym ważniejsze

171 Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?* (London: Hansard Society, 2005), p. 32.

jest, by kobiety sięgały po inne metody, takie jak zorganizowanie osobistego spotkania z decydentami partii, ustalenie umiejętności i przygotowania poprzednich kandydatów partii lub przeanalizowanie obowiązujących dokumentów partii, aby lepiej poznać oczekiwania przywództwa.

#### → Mobilizacja i rozszerzanie sieci wsparcia

Sukces w polityce w dużej mierze zależy od sposobu działania partii politycznych w danym kraju oraz od umiejętności i doświadczenia, jakie oferują politycy. Niemniej, jeżeli kobiety nie mają **sieci wsparcia**, a zwłaszcza wsparcia ze strony członków swojej najbliższej rodziny, rozwój kariery politycznej będzie bardzo trudny. Nawet jeżeli kobieta odniesie sukces i zostanie się na wyższy szczebel politycznej hierarchii, doświadczenie to najprawdopodobniej nie będzie satysfakcjonujące. Sieci wsparcia mogą pomóc kobiecie pogodzić konkurujące ze sobą priorytety i poznać zasady funkcjonowania w polityce, a także udzielać wskazówek i wsparcia dla jej kandydatury.

Planując rozwój kariery, kobiety powinny zwracać baczną uwagę na wykorzystanie istniejących i potencjalnych zasobów, a także na pielęgnowanie sieci wsparcia. Sieć wsparcia można wyobrazić sobie w trzech postaciach:

- ✓ **Istniejące relacje osobiste** – sieć ta obejmuje rodzinę (dzieci, małżonków, rodziców, rodzeństwo, oraz członków dalszej rodziny), przyjaciół i sieci społecznościowe, a także sąsiadów;
- ✓ **Sieci zawodowe** – które obejmują stowarzyszenia zawodowe (miejsce pracy, ale także zawodowe stowarzyszenia grupujące osoby wykonujące dany zawód), organizacje dobroczynne, organy społeczności lokalnych, sieci studentów oraz stowarzyszenia grupujące rodziców i nauczycieli. Mogą do nich należeć także sieci o charakterze ideologicznym lub religijnym, identyfikujące się z wartościami i zasadami wyznawanymi przez daną kobietę. Do takich sieci mogą należeć ludzie, z którymi kobiety prowadzą interesy i którzy mogą stać się potencjalnymi darczyńcami w ich kampanii. I wreszcie do zawodowych sieci wsparcia mogą należeć mentorzy polityczni którzy mogą służyć pomocą kobietom zainteresowanym startem w wyborach na stanowisko lub awansem w partii; oraz
- ✓ **Potencjalne sieci** – obejmują one lokalne rady biznesu, lokalne organy samorządowe, wolontariat lub organizacje dobroczynne, grupy współpracujące z partią, stowarzyszenia zawodowe, grupy mediowe i komunikacyjne lub stowarzyszenia osób wyznających podobne wartości i przekonania – organizacje, które mogą pomóc kobietom nawiązać kontakty z potencjalnymi darczyńcami i osobami wspierającymi ich kampanie.

#### → Znalezienie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym

Sieci wsparcia mogą także pomóc kobietom i mężczyznom znaleźć równowagę między zawodową a prywatną sferą życia; przy czym najistotniejsze jest by zarówno kobiety, jak i mężczyźni brali pod uwagę wpływ kariery politycznej na życie prywatne. Polityka to bardzo zachłanna profesja, wymagająca podróży i nienormowanych godzin pracy. Powinni o tym pamiętać i mężczyźni i kobiety decydujący się rozpocząć karierę polityczną. Utrzymywanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest zazwyczaj wymieniane na ostatnim miejscu w materiałach szkoleniowych i innych źródłach mających rozwijać talenty polityczne i umiejętności prowadzenia kampanii politycznych. Tymczasem kwestia ta, podobnie jak kwestia wsparcia ze strony rodziny i przyjaciół, może w sposób decydujący zaważyć na przebiegu kariery politycznej i zadecydować o tym, czy będzie to dobre doświadczenie.

Kobiety i mężczyźni powinni zdawać sobie sprawę z realiów, z jakimi mogą się zetknąć na różnych etapach swoich karier politycznych. Istotne wydarzenia, takie jak podjęcie studiów

wyższych, zawarcie małżeństwa, założenie rodziny, wspieranie rodziców, pomoc studiującym dzieciom, zmiana pracy i przeprowadzki z miasta do miasta – to sytuacje, w których mogą znaleźć się kobiety i mężczyźni w jakimś momencie życia. Ustalenie przez kobietę jej priorytetów i oczekiwań, jakie może mieć wobec niej rodzina i przyjaciele na różnych etapach, pomoże jej w sposób realistyczny ocenić, jak zaplanować i zrealizować swój awans w polityce.

Ponadto, z uwagi na tradycyjny podział zadań między płciami, który utrzymuje się w wielu państwach uczestniczących OBWE, można argumentować, że kobietom jest znacznie trudniej niż mężczyznom zachować tę równowagę. Od kobiet oczekuje się wypełniania wielu wyznaczonych im ról. W każdym kraju, niezależnie od tego jak jest postępowy, to głównie kobiety zajmują się domem i dziećmi. Stanowi to często barierę dla ubiegania się przez kobiety o pełnienie urzędów publicznych. Zachowanie równowagi między karierą zawodową a życiem prywatnym powinno być centralnym punktem w planie politycznej kariery kobiet zainteresowanych awansem w strukturach partii.

Podobnie, nadal postrzega się stereotypowo kobiety, które postanawiają nie zawierać związku małżeńskiego lub nie mieć rodziny i które poszukują innych sposobów na życie. W sferze politycznej, kobiety mogą być osądzone za swoje życiowe wybory lub sytuacje, w których się znalazły (z własnego wyboru lub z innych przyczyn), zwłaszcza gdy wybory życiowe lub sytuacje są sprzeczne z tradycyjnymi wartościami i drogami. Na przykład, gdy kobieta postanowi nie mieć lub nie może mieć dzieci, może stać się obiektem krytyki i osądów, kwestionujących jej cechy i wartości jako kobiety. Ważne, by kobiety były przygotowane na taką negatywną reakcję, niezależnie od tego czy zdecydują się odpowiedzieć na taką krytykę i osady czy je zignorować.

W Polsce seksistowskie i uwłaczające komentarze polityków wobec kobiet-polityków są publikowane na stronie internetowej wraz z imieniem i nazwiskiem oraz zdjęciem polityka, tekstem uwagi oraz datą.<sup>172</sup> Kobiety atakowane za decyzje dotyczące kariery lub wybory życiowe mogą rozważyć podobną strategię „wskazania i napiętnowania” (*“naming and shaming”*) polityków, którzy mają w zwyczaju poniżać konkretne kobiety w polityce, aby zwiększyć społeczną świadomość i dać znać, że tego rodzaju język i zachowanie nie będą tolerowane na scenie politycznej ani w ogóle w społeczeństwie.

#### **Uwaga 4.11:**

##### **Badanie przeprowadzone przez ODIHR w 2012 stwierdza, że:**

Uzyskanie wsparcia ze strony rodziny i przyjaciół jest najprostszą kwestią do rozwiązania przy podejmowaniu decyzji o kandydowaniu na stanowisko polityczne – twierdziły i kobiety i mężczyźni.

**Co jednak istotne, o ile żaden mężczyzna nie zgłaszał problemów z zachowaniem równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym, o tyle szereg kobiet wskazało właśnie na tę kwestię jako główne wyzwanie przy rozwijaniu kariery politycznej.**

#### **Uwaga 4.12:**

##### **Zachować równowagę: kobiety w wyborach samorządowych we Francji**

W okresie przed wyborami samorządowymi we Francji w 2008 r., wiele urzędujących kobiet – radnych zrezygnowało z ubiegania się o ponowny wybór, podkreślając trudności z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym, rodzinnym i zadaniami politycznymi.

*Źródło: Komisja Europejska, Kobiety w polityce europejskiej. Czas na działanie. Women in European Politics, Time for Action, 2009.*

172 patrz (wyłącznie po polsku): <<http://wiadomosci.onet.pl/prasa/seksistowskie-zarciki-politykow/zvk4t>>.

#### 4) Umiejętność zarządzania zasobami politycznymi

Następnym krokiem po opracowaniu planu kariery politycznej jest wcielenie go w życie. W tej części przyjrzymy się bliżej zasobom, jakie są niezbędne do wykonania planu rozwoju kariery politycznej kobiety. Pod określeniem „zasoby” kryją się nie tylko środki finansowe, lecz także dostęp do innych zasobów partii, takich jak kapitał i kompetencje ludzi, majątek partii oraz media.

##### → Zaangażowanie się w planowanie finansowe

Podobnie jak partie, które powinny opracować plan bardziej uczciwego i przejrzystego przydziału zasobów, co omawialiśmy już w rozdziale 3, kobiety należące do partii muszą także z własnej inicjatywy zaangażować się w proces **planowania finansowego**:

- Kobiety – politycy potrzebują dostępu do sieci darczyńców i dlatego powinny opracowywać plany i strategię budowania tego rodzaju kontaktów. Kobiety mogą poprosić o kopie baz danych darczyńców lub o listy dobroczyńców partii, a jeżeli nie istnieją spisane listy, nieformalnie poprosić o takie zestawienie liderów partii lub zaufanych kolegów, którzy mają dostęp do decydentów w partii.
- Kobiety powinny ocenić i zaplanować dostęp do środków na kampanię. Dostęp do środków na początku kampanii ma decydujące znaczenie, ponieważ później, podczas gdy inni będą dopiero zbierać fundusze, kobiety będą mogły już prowadzić kampanię i komunikować się z wyborcami, a nie z darczyńcami.
- Kobiety muszą w mądry sposób korzystać z własnych zasobów. W zależności od systemu politycznego, polityka może być albo intratną profesją albo drogim, podejmowanym własnym sumptem wysiłkiem. Kobiety powinny zatem wcześniej ocenić, ile mogą i chcą wydać na swoją karierę polityczną.

##### **Uwaga 4.13:** **Istotne znaczenie pieniędzy**

*„Pieniądze są dla polityki tym, czym mleko matki jest dla dziecka.”*

Jesse Marvin Unruh,  
prominentny polityk demokratów  
w Stanach Zjednoczonych  
i Skarbnik Stanu Kalifornia

Niezależnie od działającego systemu wyborczego oraz przepisów prawa regulujących przydział państwowych lub publicznych środków finansowych partiom politycznym, kobiety potrzebują środków na sfinansowanie różnych etapów i działań prowadzonych w ramach swojej kariery politycznej. Znajomość rzędu wielkości takich kosztów oraz odpowiednie ich zaplanowanie pozwoli kobiecie na rozwinięcie ważnych umiejętności budżetowania i zarządzania zasobami, które będą miały decydujące znaczenie w kluczowych momentach jej kariery politycznej, a zwłaszcza podczas sprawowania urzędu publicznego. Do takich kosztów mogą należeć, na przykład:

- 1) **Proces wstępnej selekcji i priorytety.** Jeszcze przed nominacją i rozpoczęciem procesu selekcji, najbardziej prawdopodobni kandydaci zaczynają już docierać do wyborców w celu zwiększenia rozpoznawalności swojego nazwiska, co wymaga środków finansowych na podróże materiały i wydarzenia. Ponadto w niektórych systemach wyborczych, na przykład w Stanach Zjednoczonych, wybory są poprzedzone prawyborami, które wymagają poniesienia przez kandydatów dodatkowych kosztów; z tego względu zabezpieczenie sobie takich „początkowych funduszy” uważa się za czynnik o decydującym znaczeniu dla sukcesu kandydata.
- 2) **Koszty rozmów kwalifikacyjnych i nominacji.** W niektórych państwach uczestniczących OBWE osoby, które chcą ubiegać się o miejsce w parlamencie muszą liczyć się z poniesieniem szeregu kosztów związanych z selekcją kandydatów. Są to: koszty podróży na kolejne spotkania w różnych okręgach wyborczych, koszty odpowiedniego stroju do występowania w wywiadach, noclegów lub udziału w spotkaniach i konwencjach partii, które zwykle pokrywa się osobiście. Chociaż część środków może zapewnić sama partia, to cza-

sami okazywało się, że już koszty wstępnych rozmów wystarczały, aby zniechęcić kobiety do dalszego kandydowania.<sup>173</sup>

- 3) **Działania przed rozpoczęciem kampanii.** Po wyborze kandydata, kolejnym etapem, który wiąże się z kosztami jest okres przedwyborczy. Koszty ponoszone w tym okresie wiążą się z działaniami mającymi zwiększyć rozpoznawalność polityka. Mogą do nich należeć: badania opinii publicznej, rekrutacja członków sztabu wyborczego, podróże na spotkania oraz uczestnictwo w działaniach społecznych w celu wywierania wpływu na decydentów i opiniotwórców.
- 4) **Prowadzenie kampanii.** Koszty kampanii obejmują wszystkie środki niezbędne do tego, by kampania znalazła się w centrum uwagi opinii publicznej, takie jak koszty wykupienia przestrzeni/czasu antenowego na reklamy wyborcze (w telewizji, druku, Internecie lub w radiu), opracowania materiałów do kampanii wyborczej oraz spersonalizowanej strony internetowej, wysyłania ulotek wyborczych pocztą lub działań telemarketingowych, a także koszty podróży w ramach okręgów wyborczych i w całym kraju (w zależności od rodzaju wyścigu wyborczego) i wreszcie koszty hoteli, wyżywienia oraz imprez organizowanych w ramach publicznej kampanii wyborczej (wynajmu miejsca, usług gastronomicznych i materiałów).
- 5) **Stała komunikacja polityczna:** Kariera polityczna nie zaczyna się i nie kończy na wyborach. Aby odnieść sukces w polityce, konieczna jest stała komunikacja ze zwolennikami oraz pozyskiwanie nowych zwolenników. Komunikacja ta wymaga funduszy na finansowanie regularnych podróży, utrzymanie biura i personelu, a także docieranie do elektoratu i darczyńców.

Warto pamiętać, że im wyższa pozycja w hierarchii politycznej, tym twardsza i bardziej konkurencyjna jest rywalizacja wyborcza, a w konsekwencji tym większe znaczenie mają środki finansowe. Należy także zwrócić uwagę, że koszty kampanii są uzależnione od systemu wyborczego, rozmiaru okręgu wyborczego oraz długości kampanii wyborczej.

#### → Ustalenie środków finansowych partii oraz możliwości dostępu do nich

W pięciu krajach pilotażowych oraz wielu innych państwach uczestniczących OBWE, zarówno mężczyźni jak i kobiety zgodnie stwierdzają, że najtrudniejszym wyzwaniem przy kandydowaniu i wyborach jest pozyskanie funduszy na kampanię. Według badania przeprowadzonego przez ODIHR w 2012 r., 63% kobiet i 67% mężczyzn wskazało, że „pozyskiwanie środków finansowych na kampanię” jest najtrudniejszym krokiem na drodze do uzyskania nominacji na kandydata.

Istniejąca różnica w zamożności pomiędzy płciami stawia kobiety na gorszej pozycji pod względem finansowym, sprawiając, że są szczególnie niechętnie do podejmowania kariery politycznej z uwagi na ciężar finansowy, jaki w ich opinii się z tym wiąże.<sup>174</sup> Badania wykazały, że różnice w zamożności kobiet i mężczyzn oraz limitowany dostęp kobiet do odpowiednich funduszy ograniczają możliwości angażowania się przez kobiety w walkę o urząd polityczny lub inne drogi rozwoju ich politycznej kariery. Ponadto, kobiety często nie

#### **Uwaga 4.14: Badanie przeprowadzone przez ODIHR w 2012 r. pokazuje:**

We wszystkich pięciu pilotażowych krajach politycy – zarówno mężczyźni jak i kobiety – wskazywali na „brak dostępu do środków finansowych” jako wyzwanie numer jeden, z którym muszą mierzyć się kobiety chcące kandydować na urząd publiczny w swoim kraju.

173 Pippa Norris and Joni Lovenduski, *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament* (Cambridge: Cambridge University Press, 1995), p. 145.

174 “Democracy and the Challenge of Change. A Guide to Increasing Women’s Political Participation”, Washington: National Democratic Institute for International Affairs (NDI), 2010, <[http://www.ndi.org/Democracy\\_and\\_the\\_Challenge\\_of\\_Change](http://www.ndi.org/Democracy_and_the_Challenge_of_Change)>.

mają dostępu do kręgów korporacyjnych i biznesowych, co w dalszym stopniu ogranicza ich zdolność do pozyskania pieniędzy na prowadzenie kampanii politycznych. Podobnie, wiele kobiet jest wyłączanych z istniejących mechanizmów pozyskiwania środków finansowych w partiach politycznych i nie jest blisko osób zdobywających fundusze z ramienia partii ani ich sieci darczyńców. Wszystkie te czynniki sprawiają, że kobietom brakuje odpowiednich umiejętności i doświadczenia, aby pozyskać fundusze, co sprawia, że kobiety niechętnie podchodzą do agresywnego zabiegania o pieniądze.<sup>175</sup>

Ponadto, większość najwyższych stanowisk w biznesie również zajmują mężczyźni.<sup>176</sup> W konsekwencji, to mężczyźni częściej zostają darczyńcami w kampaniach i mogą w związku z tym z większą łatwością wspierać kandydatów, którzy reprezentują ich poglądy polityczne – kandydatów którzy często są do nich podobni. Mężczyźni wygrywają z kobietami w tej konkurencji, w której to dochód jest kluczowym czynnikiem decydującym o tym, kto wspiera kogo i w jakiej wysokości, zarówno pod względem liczby darczyńców, jak i kwot darowizn.

Jak zauważono w rozdziale 3, partie polityczne dysponują pewną pulą środków finansowych, pochodzących ze źródeł prywatnych i publicznych, oprócz składek członkowskich i innych należności. Większość partii politycznych w państwach uczestniczących OBWE otrzymuje znaczące fundusze publiczne, które często stanowią 80 do 90 % budżetu partii. Zgodnie z obowiązującą międzynarodową dobrą praktyką, partie polityczne powinny upewnić się, że wewnątrz ich struktur zarówno kobiety, jak i mężczyźni posiadają równy dostęp do zasobów partii: w tym do funduszy na kampanie wyborcze oraz dostęp do majątku partii i materiałów wyborczych.<sup>177</sup>

Aby stwierdzić, czy partie polityczne rozdzielają środki zgodnie z międzynarodowymi standardami i dobrymi praktykami, kobiety powinny dowiedzieć się:

- ✓ Do otrzymania jakich środków publicznych partia jest uprawniona i ile ich uzyskuje?
- ✓ Jakie są inne źródła finansowania partii (w tym opłaty członkowskie, regularne darowizny osób prywatnych i darowizny na prowadzenie kampanii)?
- ✓ Jakie są obowiązujące wewnątrzpartyjne zasady przydzielania funduszy oraz czy są one zapisane w statucie partii, w najważniejszych dokumentach partii czy też może nie są regulowane formalnymi zasadami?
- ✓ Kto kontroluje przydział tych środków finansowych?
- ✓ Jakie działania są finansowane ze środków partii?

Uzbrojone w te informacje kobiety należące do partii, będą lepiej przygotowane do naciskania na sprawiedliwszy podział funduszy partii, zwłaszcza jeżeli obecnie fundusze te są wykorzystywane na finansowanie działań, z których w głównej mierze korzystają należący do partii mężczyźni. Należy jednak pamiętać również o tym, że partie są finansowane nie tylko z funduszy państwa, ale także osób prywatnych, w tym indywidualnych darczyńców oraz spółek.

175 *iKNOWpolitics*, Summary of E-Discussion: Forum on Financing Women in Politics, October 2008, <<http://dev.iknowpolitics.org/files/E-disc%20Forum%2008%20Financing%20Women%20in%20Politics%20EN.pdf>>.

176 Stephanie Coontz, "The Myth of Male Decline", *The New York Times*, 2012, <[http://www.nytimes.com/2012/09/30/opinion/sunday/the-myth-of-male-decline.html?pagewanted=all&\\_r=0](http://www.nytimes.com/2012/09/30/opinion/sunday/the-myth-of-male-decline.html?pagewanted=all&_r=0)>; Catherine Rampell, "Women Earn Less Than Men, Especially at the Top", *The New York Times*, 2009, <<http://economix.blogs.nytimes.com/2009/11/16/the-gender-pay-gap-persists-especially-for-the-rich/>>; "Women on Boards report", Lords Select Committee, House of Commons, 2012, <<http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/lords-select/eu-internal-market-sub-committee-b/news/gender-balance-report-and-evidence/>>.

177 See OSCE/ODIHR and Council of Europe Venice Commission, Guidelines on Political Party Regulation, 2010, paras. 179–180.

W związku z tym, jak wspomniano powyżej, ważne jest aby kobiety dowiedziały się, czy istnieją bazy danych darczyńców i dobroczyńców partii oraz w jaki sposób uzyskać do nich dostęp.

### → Ustalenie zasobów medialnych i majątkowych partii oraz możliwości dostępu do tych zasobów

Do zasobów partii politycznych należą nie tylko pieniądze, ale także inny cenny kapitał, taki jak kontakty w mediach; dostęp do mediów publicznych i prywatnych; dostęp do bezpłatnego czasu antenowego w mediach publicznych; dostęp do baz danych telewizji, dziennikarzy radiowych i prasowych; dostęp do reklamodawców oraz ośrodków opiniotwórczych, a także dostęp i informacje o kandydatach przekazywane za pośrednictwem mediów społecznościowych i nowych technologii (pomocne poradniki wskazane w Uwadze 4.15). Zgodnie z dobrymi praktykami międzynarodowymi, przy przydzielaniu zasobów partii powinny działać w sposób demokratyczny, zapewniając zarówno kobietom, jak i mężczyznom należącym do partii, równy dostęp do mediów, z których korzysta dana partia.

Znaczenie dostępu do mediów oraz miejsca w mediach zależy w pewnym stopniu od rodzaju obowiązującego systemu wyborczego. Na przykład, w systemach reprezentacji proporcjonalnej, najprawdopodobniej to przywództwo partii będzie kształtowało wszystkie kontakty partii z mediami oraz treść komunikatów, jakie partia będzie chciała podawać. Dlatego nawet w krajach, w których kobieta jest rzecznikiem prasowym, komunikat jaki będzie przekazywała będzie komunikatem partii (oraz jej przywódców), a nie indywidualnych kandydatów, chyba że będzie jakiś konkretny kandydat, którego partia zechce promować. Co do zasady, kobiety są zwykle znacznie mniej widoczne w kampaniach, ale jest to szczególnie prawdziwe w przypadku kampanii prowadzonych przez partie polityczne. W związku z tym, kobietom (które często konkurują z pełniącymi już urząd mężczyznami) może być trudniej wykorzystywać media oraz inne sposoby kontaktu z opinią publiczną, aby zwiększyć swoją rozpoznawalność wśród elektoratu.

Z kolei w systemach większościowych, indywidualni kandydaci odgrywają większą rolę w kontaktach z mediami. W takim przypadku, ważne jest, aby kobiety wykorzystywały wszystkie istniejące kanały do przedstawienia swoich poglądów, w tym prasę, komunikaty prasowe, komentarze, konferencje prasowe, Twittera, blogi, Facebooka oraz listy do wydawcy.

Niezależnie od obowiązującego systemu, kobiety powinny naciskać w swojej partii na sprawiedliwy rozdział zasobów, w tym dostępu do:

#### **Uwaga 4.15: Poradniki pomocne w kontaktach z mediami**

Szereg organizacji opracowało podręczniki, poradniki i innego rodzaju źródła, które wspierają kandydatki we współpracy z mediami. Należą do nich:

- Lista EMILY, "Myśląc o startowaniu w wyborach: poradnik dla kandydatek z ramienia Demokratów" (EMILY's List, **Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates**), 2003: <<http://emilyslist.org/sites/default/files/TORFO.pdf>>.
- "Powinna startować, powiedz o tym, zmień to: poradnik dla kandydatek po seksistowskich informacjach w mediach" (**She Should Run, Name it, Change it: A Candidate's Guide to Sexist Media Coverage**), 2012: <<http://www.sheshouldrun.org/assets/documents/name-it-change-it-candidate-guide.pdf>>.
- Medialne Centrum Kobiet (**Women's Media Centre**): <<http://www.womensmediacenter.com/>>.
- "Parytety płci w polityce, informacje w mediach na temat kandydatek (**Political Parity, Media Coverage of Women Candidates**): <<http://www.politicalparity.org/research-inventory/media-coverage-of-women-candidates/>>.
- UNDP and NDI, **Empowering Women for Stronger Political Parties**, 2011: <<http://www.undp.org/publications/Empowering-women-for-stronger-political-parties-eng.pdf>>.

- ✓ majątku partii w celu prowadzenia kampanii i odbywania imprez wyborczych;
- ✓ majątku partii w celu mobilizowania wolontariuszy, zbierania materiałów do kampanii lub pozyskiwania funduszy;
- ✓ zasobów partii w celu finansowania materiałów do kampanii;
- ✓ przywódców partii (w celu zrobienia sobie wspólnego zdjęcia, udziału w wiecach wyborczych);
- ✓ bazy danych partii z kontaktami w mediach na szczeblu krajowym i lokalnym;
- ✓ części bezpłatnego czasu antenowego zapewnianego przez państwo partiom politycznym;
- ✓ publicznych debat organizowanych pomiędzy kandydatami partii na szczeblu krajowym lub lokalnym; oraz
- ✓ dziennikarzy relacjonujących imprezy wyborcze organizowane przez partię.

### 5) Planowanie zwycięstwa: wyboru lub awansu

W poprzednich punktach przyglądaliśmy się szczegółowo długoterminowym przygotowaniom, w które mogą i powinny zaangażować się kobiety, aby pomyślnie rozwijać swoją karierę polityczną. W tej części zbadamy, co mogą zrobić kandydatki, aby zwiększyć swoje szanse sukcesu wyborczego.

#### ➔ Znalezienie właściwego momentu do rozpoczęcia kampanii politycznej

Ubieganie się o urząd polityczny (lub awans w strukturach partii) wymaga czasu i zaplanowania. W poradniku opisaliśmy już strategie, które mają zachęcać kobiety do przyjęcia strategicznego, długoterminowego podejścia do rozwoju kariery politycznej. Najlepiej by było, gdyby partie planowały nabór kandydatów i proces selekcji w sposób terminowy, tak by członkowie partii zainteresowani ubieganiem się o urząd publiczny z dużym wyprzedzeniem znali status swojej kandydatury. W najlepszym scenariuszu, kandydaci będą mieli co najmniej jeden rok lub więcej na zaplanowanie i rozpoczęcie swojej kampanii.

#### **Uwaga 4.16: EMILY's List: Poradnik dla kandydatek z ramienia Demokratów (Guide for Democratic Women Candidates)**

EMILY's List jest amerykańską organizacją pozarządową utworzoną w celu wspierania wyboru kobiet na urzędy wybieralne.

Nazwa **EMILY's List** jest akronimem hasła: "Early Money Is Like Yeast" ("pieniądze uzyskane wcześniej są jak drożdże – sprawiają, że ciasto rośnie"). To powiedzenie odwołuje się do zasady pozyskiwania funduszy na działalność partyjną, zgodnie z którą otrzymywanie wielu darowizn na początku wyścigu wyborczego pomaga zachęcić innych darczyńców na późniejszym etapie.

**Poradnik dla kandydatek z ramienia Demokratów** wydany przez EMILY's List udziela kandydatkom w systemach większościowych praktycznych wskazówek o tym, jakie powinny być ich główne kroki po podjęciu decyzji o ubieganiu się o urząd polityczny:

**1. Początek drogi:** pozyskiwanie przez kandydatkę

funduszy i ocena szans kandydatury.

- 2. Wybór odpowiedniego dla kandydatki wyścigu wyborczego:** ocena przez kandydatkę gotowości i wybór odpowiedniego okręgu.
- 3. Zebranie środków:** pozyskanie darczyńców i funduszy na kampanię.
- 4. Zbudowanie swojego przesłania:** budowa tożsamości politycznej kandydatki.
- 5. Badanie:** Opracowanie bazy dowodów uzasadniających poglądy kandydatki oraz poglądy jej oponentów.
- 6. Stworzenie sztabu wyborczego kandydatki:** znalezienie zwolenników, którzy pomogą kandydatce w walce wyborczej.
- 7. Kontakty z wyborcami:** docieranie do wyborców, których przychylność należy pozyskać, żeby zapewnić sobie zwycięstwo.

Źródło: EMILY's List, "Thinking of Running for Office: A guide for Democratic Women Candidates, 2003" (Myśląc o ubieganiu się o urząd: poradnik dla kandydatek z ramienia Demokratów, 2003).



Niemniej, nie wszystkie środowiska polityczne zapewniają swoim kandydatom i kandydatkom taki luksus czasowy. W wielu państwach uczestniczących w regionie OBWE, w tym w zbadanych przez ODIHR państwach pilotażowych, do potencjalnych kandydatów zwraca się bardzo późno lub w ostatniej chwili, a w niektórych przypadkach są oni informowani o swojej kandydaturze dopiero na miesiąc przed wyznaczonymi wyborami. Kandydaci mogą nawet nie znać swojego miejsca na liście wyborczej, a zatem mogą nie być pewni rzeczywistego sensu swojej kampanii. Takie podejście „na ostatnią chwilę” utrudnia kobietom (i mężczyznom) planowanie pomyślnej kampanii politycznej. W takich środowiskach kobiety mogą być zmuszone do rozpoczęcia we własnych partiach kampanii na rzecz dokonywania przez liderów partii selekcji kandydatów co najmniej na trzy miesiące przed terminem wyborów. Kobiety powinny rozważyć podjęcie takiej inicjatywy z dużym wyprzedzeniem przed planowanym terminem wyborów – na przykład na rok lub dwa lata przed przewidywanymi wyborami, aby dać przywództwu partii czas na rozważenie propozycji zanim kampania polityczna rozpocznie się na dobre.

Jednocześnie, kobiety mogą już rozpocząć realizację strategii, o których mowa w poprzednich częściach poradnika, poznając działanie najważniejszych procesów w partii, zapoznając się z konkurencją w partii, określając swoje mocne i słabe strony w polityce, ustalając istniejące zasoby partii oraz budując sieci wsparcia.

### → Ustalenie odpowiedniego okręgu wyborczego do rozpoczęcia kampanii politycznej

Sukces w wyścigu wyborczym jest uzależniony nie tylko od tego, czy wyborcy wybiorą danego kandydata, a odrzucą innych, ale także od tego czy kandydat wybrał **właściwy okręg wyborczy** (patrz Uwaga 4.17 – wskazówki dotyczące sposobu analizowania okręgów wyborczych). Poradnik dla kandydatek EMILY’s List zawiera szereg pytań, jakie powinna zadać sobie kobieta, aby znaleźć najlepszy okręg, z którego mogłaby kandydować. Do przydatnych pytań należą:

- ✓ Czy Pani poglądy są zbieżne z poglądami wyborców w okręgu?
- ✓ Czy urząd jest nieobsadzony, czy też będzie Pani konkurować z urzędującą osobą?
- ✓ Jeżeli ktoś obecnie pełni urząd, jakie są jego lub jej słabe strony?
- ✓ Kto będzie prawdopodobnie Pani konkurentem w wyścigu wyborczym?
- ✓ Jakie są przesłania wyborcze Pani konkurentów i dlaczego to Pani przesłanie / perspektywy są lepsze?
- ✓ Czy posiada Pani naturalną bazę wyborców, biorąc pod uwagę Pani tożsamość, wyznawane wartości lub zainteresowania?
- ✓ Jakie są wyniki Pani partii w danym okręgu?
- ✓ W których okręgach odnotowuje się wyższą frekwencję w wyborach i czy jest Pani w nich znana?
- ✓ Czy w tym samym czasie odbywają się inne wyścigi wyborcze (np. wybory do organów samorządowych i wybory do parlamentu) i czy może mieć to wpływ na frekwencję wyborców?
- ✓ Jakie są uwarunkowania demograficzne w okręgu i czy ma Pani jakieś powiązania z daną grupą demograficzną?
- ✓ Jak jest środowisko polityczne w okręgu wyborczym i czy któreś z panujących w nim trendów sprzyjają Pani kandydaturze?

#### Uwaga 4.17: Dostęp do informacji o wyborcach

Informacje na temat tendencji panujących wśród wyborców, takich jak frekwencja wyborcza, odsetek kandydatów ubiegających się o reelekcję, historia sukcesów partii i struktura demograficzna wyborców, mogą mieć decydujące znaczenie dla pomyślnego startu kandydatki w wyborach. Stosowne dane można uzyskać z:

- badań opinii publicznej i sondaży wyborczych;
- centralnych komisji wyborczych (CKW);
- lokalnych i regionalnych biur CKW;
- lokali wyborczych;
- krajowych i lokalnych urzędów statystycznych;
- organizacji pozarządowych i think – tanków; oraz
- raportów organizacji międzynarodowych (np. Raportów z misji obserwacyjnych wyborów OBWE/ ODIHR).

✓ Gdzie uzyska Pani liczbę głosów pozwalającą na wygraną w wyborach<sup>178</sup>?

Wskazania okręgu, z którego ma startować kandydat (lub kandydatka) najczęściej leży w gestii przywództwa partii. Z tego względu dane i informacje, jakie zbierze kobieta mogą zasadniczo wpłynąć na opinię kierownictwa o szansach jej kandydatury i sukcesu partii w walce z oponentami. Kobieta może wykorzystać te dane do opracowania przekonujących argumentów przemawiających za jej sukcesem w danym okręgu. Argumenty te mogą umożliwić kobiecie start z okręgu, z którego chce kandydować w systemach większościowych lub przekonać kierownictwo partii do umieszczenia jej na wyższym miejscu listy wyborczej w danym okręgu w systemach reprezentacji proporcjonalnej. Ustalenie okręgu, z którego będzie startowała kandydatka i tak dostarczy ważnych informacji o tym, jak należy prowadzić kampanię wyborczą.

#### → **Poznanie formalnych i nieformalnych zasad pozyskiwania funduszy**

Systemy wyborcze i partyjne mogą mieć wpływ na to, do jakiego stopnia sam kandydat odpowiada za zgromadzenie funduszy oraz za to, w jaki sposób będzie to robił. Znajomość **formalnych i nieformalnych zasad pozyskiwania funduszy** ma kluczowe znaczenie dla powodzenia kariery politycznej. Wiedzieć ile potrzeba, kiedy ubiegać się o fundusze oraz w zamian za co i od kogo je pozyskiwać to sekrety polityki w każdym systemie.

Zanim zwrócimy się do darczyńców, ważne jest, aby najpierw zapoznać się zasadami pozyskiwania środków, określonymi w przepisach dotyczących wyborów, działalności politycznej oraz kampanii, a także zasad określonych w wewnętrznych regulaminach i procedurach partii. Zewnętrzne przepisy dotyczące pozyskiwania środków mogą obejmować regulacje w sprawie rejestracji i zasad rachunkowości, wpłat oraz limitów wydatków, terminów i źródeł finansowania, obowiązków sprawozdawczych i informacyjnych, a także sankcje w przypadku nieprzestrzegania tych zasad. Podobnie, wewnętrzne przepisy partii mogą regulować kwestie takie, jak opłaty nominacyjne, przydział środków partii na prowadzenie kampanii, opłaty związane z kampanią lub dostęp do darczyńców partii<sup>179</sup>.

<sup>178</sup> EMILY's List, *Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates*, 2003, <<http://emilyslist.org/>>.

<sup>179</sup> See OSCE/ODIHR and Council of Europe Venice Commission, *Guidelines on Political Party Regulation*, 2010.

Tabela 4.18: Regulacje, zasady i procedury pozyskiwania funduszy

Zasady formalne	Zasady nieformalne
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie są wymogi w zakresie rejestracji i księgowania?</li> <li>• Kto może dokonywać wpłat i jakie kwoty mogą wpłacać darczyńcy na kampanię (czy dopuszczalni darczyńcy do osoby prywatne, obywatele czy podmioty prawne)?</li> <li>• Jaką kwotę może wpłacić sam kandydat na swoją kampanię?</li> <li>• Ile pieniędzy może dany kandydat wydać na swoją kampanię?</li> <li>• Kiedy kandydaci mogą rozpocząć i zakończyć zbieranie/wydawanie pieniędzy na swoją kampanię (np. czas trwania kampanii)?</li> <li>• W jaki sposób i kiedy kandydaci muszą składać sprawozdania i ujawniać osoby wpłacające na kampanię, a także poniesione wydatki?</li> <li>• Jakie grożą sankcje za naruszenie zasad finansowania kampanii?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• W jaki sposób rozdzielane są środki własne partii?</li> <li>• Czy tryb pozyskiwania funduszy w ramach partii jest scentralizowany czy zdecentralizowany?</li> <li>• Kto odpowiada za pozyskiwanie oraz przydział funduszy partii?</li> <li>• Czy kandydaci ponoszą opłatę nominacyjną?</li> <li>• Czy kandydaci mają obowiązek dokonania wpłaty na krajowy fundusz kampanii?</li> <li>• Czy przygotowywanie materiałów do kampanii jest dofinansowywane?</li> <li>• Czy istnieją jakieś limity lub ograniczenia wydatków?</li> <li>• Czy lista darczyńców partii jest dostępna dla indywidualnych kandydatów?</li> </ul>

Źródło: OBWE/ODIHR oraz Komisja Wenecka – CoE Venice Commission, *Guidelines on Political Party Regulation*, 2010

### → Ustalenie zewnętrznych i wewnętrznych źródeł finansowania

Jak stwierdziliśmy powyżej, środki na sfinansowanie kampanii kandydata (lub kandydatki) mogą pochodzić od zewnętrznych darczyńców lub od samej partii. W rozdziale 3 podkreślono, że przepisy regulujące przydział środków publicznych mogą obligować partie do przeznaczenia części środków publicznych na wspieranie kobiet, tak jak to jest w Irlandii, Finlandii i Włoszech. Ponadto, niektóre partie tworzą specjalne fundusze wspierające kandydatki ubiegające się o urząd publiczny, które mogą być wykorzystywane na pokrycie kosztów rejestracji kandydatki, podróży podczas kampanii oraz materiałów promocyjnych. Alternatywnie, frakcje kobiet w partiach politycznych mogą tworzyć specjalne programy wsparcia kandydatek (patrz pkt 4.2.2 poniżej).

Bardziej prawdopodobnym jest jednak, że największym źródłem środków na kampanię będą prywatni darczyńcy oraz fundusze własne kandydatki. Dlatego, każda osoba, która chce odnieść sukces w polityce powinna wiedzieć, kim są potencjalni darczyńcy i co może skłonić ich do wspierania takiego, a nie innego polityka. Co do zasady, darczyńców można sklasyfikować według pięciu „kręgów korzyści” (patrz Ilustracja 4.19 poniżej).<sup>180</sup>

Każdy z kręgów korzyści obejmuje inny rodzaj politycznych darczyńców, zaczynając od tych, którzy są najbliżsi kandydatowi (rodzina i przyjaciele kandydata) oraz kręgów, z którymi kandydat jest bezpośrednio związany (grup społecznych, przedstawicieli biznesu, sieci wsparcia oraz powiązaniach opartych o wspólne wartości), kończąc na darczyńcach posiadających władzę, wpływy lub wysoki status społeczny (wpływowym przedsiębiorców, stowarzyszenia zawodowe oraz grupy interesu). Każdy z takich kręgów wspiera kandydata z różnych powodów. W związku z tym, istotnym jest by kobiety dowiedziały się, co skłoni potencjalnego darczyńcę do udzielenia

<sup>180</sup> *iKNOWPolitics*, Summary of E-Discussion: Forum on Financing Women in Politics, October 2008, p. 5, <<http://dev.iknowpolitics.org/files/E-disc%20Forum%20on%20Financing%20Women%20in%20Politics%20EN.pdf>>.

jej politycznego i finansowego wsparcia, aby móc skorzystać z różnych pul funduszy na kampanię.

Kobieta powinna szczególnie rozważyć, czy jest w stanie przyciągnąć kobiety darczyńców. Ponieważ kobiety nie są licznie reprezentowane na stanowiskach w zarządach i kierownictwach spółek, wiele kobiet – darczyńców staje przed podobnymi przeszkodami na drodze do osiągnięcia sukcesu w biznesie, co kobiety działające w polityce.<sup>181</sup> Demonstrując swoje zaangażowanie w sprawę równości płci oraz możliwość występowania jako wzór dla innych kobiet, kandydatka może skorzystać z funduszy przekazanych przez kobiety – darczyńców, które podzielają jej obawy, a zwłaszcza zdają sobie sprawę z wyzwań stojących przed kandydującymi kobietami.<sup>182</sup>

Ilustracja 4.19: Pięć “kręgów korzyści”



181 Currently women make up just 4.2 per cent of CEOs listed among *Fortune's* top 1000 companies. “Women CEOs of the Fortune 1000”, Catalyst 1 January 2013, <http://www.catalyst.org/knowledge/women-ceos-fortune-1000>.

182 *iKNOWPolitics*, Summary of E-Discussion: Forum on Financing Women in Politics, October 2008, p. 5, <<http://dev.iknowpolitics.org/files/E-disc%20Forum%20on%20Financing%20Women%20in%20Politics%20EN.pdf>>.

Poznawszy formalne i nieformalne zasady pozyskiwania środków oraz potencjalnych darczyńców, a także ich motywacje i kryteria, jakimi się kierują udzielając wsparcia politykom, kobiety będą lepiej przygotowane do zaangażowania się w pozyskiwanie funduszy. Niniejszy poradnik nie zajmuje się szczegółowo technikami pozyskiwania środków, istnieje szereg cennych źródeł, które udzielają kandydatkom konkretnych wskazówek, krok po kroku, w tym zakresie (szerzej o tym w Uwadze 4.20).

→ **Rozwijanie tożsamości politycznej w oczach elektoratu – dążenie do większej rozpoznawalności nazwiska**

Niektórzy twierdzą, że jedynym sprawdzianem sukcesu w życiu publicznym jest to, ile osób zna nazwisko i dokonania danej osoby.<sup>183</sup> „**Rozpoznawalność nazwiska**” odnosi się do liczby osób, które rozpoznają danego polityka, niezależnie od tego z jakiej przyczyny. Rozpoznawalność uważa się za jeden z najistotniejszych czynników wpływających na wynik wyborów.

W badaniu przeprowadzonym w 2011 r. stwierdzono, że „osoby prywatne nie tylko wolą kandydatów o bardziej znanych nazwiskach, ale także uważają takich kandydatów za bardziej obiecujących. Rozpoznawalność nazwiska ma znaczenie w kampaniach wyborczych, o których nie ma szerokiej informacji, ponieważ ludzie chętniej wspierają prawdopodobnych zwycięzców.”<sup>184</sup> Gdy wyborcy nie posiadają innych informacji na temat kandydata – na przykład, czy ubiega się o reelekcje czy też jest nowym kandydatem na dany urząd – często polegają na znajomości osoby jako na czynniku decydującym o wyborze kandydata, na którego oddają głos. Innymi słowy, znajomość osoby wykorzystuje się do postawienia „rzetelnej hipotezy” z braku innych danych, stanowiących podstawę do decyzji, wniosków i sądów, jakich dokonują wyborcy, oceniając szanse i odpowiedniość kandydata. Tym samym, rozpoznawalność nazwiska występuje zamiast innych atrybutów kandydata, które mogą normalnie wpływać na decyzję wyborcy, takich jak przekonania polityczne i wyznawane wartości, nawyki konsumenckie, cechy charakteru, wizerunek publiczny lub dokonania.<sup>185</sup>

Pomyślnie zwiększenie rozpoznawalności nazwiska wśród elektoratu powinno stanowić element procesu budowania tożsamości politycznej kobiety. Jeżeli kobieta jest dobrze znana w innej sferze życia publicznego lub życia społeczności – na przykład w biznesie, sporcie, świecie sztuki lub mediów – wówczas jej

**Uwaga 4.20:**  
**Źródła dla kandydatek dotyczące pozyskiwania funduszy na kampanię**

Wiele organizacji opracowało poradniki, podręczniki i inne źródła wspierające kobiety w pozyskiwaniu funduszy na kampanię.

Do niektórych przykładów należą:

1. **Global Fund for Women, Fundraising for Change: A Practical Guide for Women’s Rights Organizations.** <<http://www.globalfundforwomen.org/storage/images/stories/downloads/Handbook2007.pdf>>.
2. **We Do, Women Candidates and Campaign Finance.** 2007. Available online: <[http://www.fcm.ca/Documents/tools/Women/Election\\_Toolkit\\_for\\_Women\\_The\\_Candidates\\_Guide\\_to\\_Municipal\\_Elections\\_EN.pdf](http://www.fcm.ca/Documents/tools/Women/Election_Toolkit_for_Women_The_Candidates_Guide_to_Municipal_Elections_EN.pdf)>.
3. Federation of Canadian Municipalities, **Election Toolkit for Women.** Available online: <[http://www.fcm.ca/Documents/tools/Women/Election\\_Toolkit\\_for\\_Women\\_The\\_Candidates\\_Guide\\_to\\_Municipal\\_Elections\\_EN.pdf](http://www.fcm.ca/Documents/tools/Women/Election_Toolkit_for_Women_The_Candidates_Guide_to_Municipal_Elections_EN.pdf)>.
4. **Political Parity, Political and Leadership Resources.** Available online: <<http://www.politicalparity.org/political-and-leadership-resources/>>.
5. NDI, **Campaign Fundraising.** Available Online: <[http://www.ndi.org/files/1925\\_gy\\_candidateskills\\_010104\\_251\\_308.pdf](http://www.ndi.org/files/1925_gy_candidateskills_010104_251_308.pdf)>.

Ponadto, niektóre strony internetowe i portale także zawierają różne źródła przeznaczone dla kandydatek:

1. EMILY’s LIST:<<http://emilyslist.org/>>.
2. IKNOWPolitics:<<http://iknowpolitics.org/en>>.
3. International IDEA Political Finance Database:<<http://www.idea.int/political-finance/>>.

183 Cindy Kam and Elizabeth Zechmeister, “Name Recognition and Candidate Support”, Center for the Study of Democratic Politics at Princeton University, April 2011, <<http://www.princeton.edu/csdp/events/Kamo4282011/Kamo4282011.pdf>>.

184 Ibid.

185 Patrz, na przykład, Louis H. Abramowitz, *The United States, its people and leaders* (New York: Globe Book Co, 1975).

**Uwaga 4.21:**  
**Zwiększyć rozpoznawalność nazwiska**

Kandydaci mogą zwiększyć rozpoznawalność swojego nazwiska w trakcie kampanii na różne sposoby, wykorzystując radio, telewizję i ogłoszenia prasowe; relacje z kampanii w mediach, w tym w mediach społecznościowych, artykuły reklamujące kandydatów lub spoty reklamowe; materiały reklamowe takie jak znaki, plakaty i ulotki; lub pamiątki z kampanii, takie jak długopisy, przypinki, naklejki, t-shirty, kubki, podkładki pod mysz lub inne gadżety.

nazwisko będzie już prawdopodobnie znane w pewnych kręgach wyborców. W tym przypadku kandydatka będzie musiała przełożyć swoje osiągnięcia w danej dziedzinie wiedzy na kapitał polityczny, który będzie przemawiał do innych grup wyborców.

Alternatywnie, jeżeli kobieta nie jest dobrze znana w swojej społeczności lub dzielnicy, z której chce kandydować istotnym jest, aby zbudowała swoją tożsamość polityczną, która będzie obejmowała jej stanowisko w kluczowych kwestiach politycznych; odzwierciedlała wyznawane przez nią wartości polityczne, ideologię oraz wartości osobiste; a także podkreślała, co kobieta może zrobić dla swojego elektoratu. Aby określić swoją tożsamość polityczną, kobieta powinna pomyśleć o wartościach, jakie będzie chciała reprezentować, a także o przesłaniu politycznym, jakie będzie chciała promować. Budowanie i precyzowanie tożsamości politycznej można sobie ułatwić próbując odpowiedzieć na następujące pytania:

- ✓ Dlaczego chce Pani wejść do polityki?
- ✓ Czy ma Pani naturalną bazę zwolenników w swojej społeczności, opierającą się na Pani tożsamości, wartościach lub zainteresowaniach?
- ✓ Jakie są Pani poglądy w sprawie stanowiska Pani partii w kwestiach politycznych? Czy poglądy te zyskują wsparcie członków Pani społeczności?
- ✓ Jakie palące kwestie społeczne, gospodarcze lub polityczne są najważniejsze dla Pani i dla elektoratu i w jaki sposób proponuje Pani je rozwiązać?
- ✓ Jakie jest Pani stanowisko w sprawie kluczowych inicjatyw politycznych i legislacyjnych będących aktualnie przedmiotem debaty lub reform?
- ✓ Jakie przesłanie chce Pani nieść jako uczestnik sceny politycznej i w jaki sposób wykorzystalaby Pani do tego platformę polityczną?
- ✓ Jaka jest Pani własna pozycja w Pani społeczności?
- ✓ Czy jest Pani postrzegana jako wiarygodny polityk lub liderka?<sup>186</sup>
- ✓ Gdzie widzi Pani swoje miejsce za dziesięć lat?

➔ **Utworzenie sztabu wyborczego**

Po znalezieniu źródeł finansowania i określeniu tożsamości politycznej, przychodzi czas, by rozpocząć zbieranie zwolenników, którzy pomogą kandydatce zrealizować kampanię. Żaden kandydat nie jest w stanie prowadzić kampanii w pojedynkę. Stworzenie **sztabu wyborczego**, niezależnie od jego rozmiaru oraz tego, czy udział w nim jest płatny czy dobrowolny, może pomóc kobiecie w realizacji zorganizowanej i skutecznej kampanii.

Kandydatki dysponujące ograniczonymi środkami finansowymi będą najprawdopodobniej korzystać z sieci wolontariuszy i zwolenników (takich jak członkowie rodziny, przyjaciele oraz znajomi z pracy), a także szefów kampanii (płatni i wolontariusze), w celu zorganizowania kampanii politycznej. O rozmiarach sztabu wyborczego może decydować także szereg innych czynników. Należą do nich:

- **System wyborczy.** W większościowych systemach wyborczych, w których poszczególni kandydaci ubiegają się o wybór w danym okręgu, często ważne jest posiadanie sztabu wyborczego,

<sup>186</sup> See EMILY's List, *Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates*, 2003, <<http://emilyslist.org/>>.

zwłaszcza gdy środki przeznaczone przez partię na kampanię są ograniczone. Z kolei w systemach reprezentacji proporcjonalnej z zamkniętymi listami, wprowadzie to partia prowadzi kampanię, co zmniejsza konieczność posiadania dużego sztabu wyborczego, ale nadal potrzebni są wolontariusze/zwolennicy, którzy mogą zaangażować się w kontakty z wyborcami;

- **Rozmiary okręgu wyborczego.** Im większy okręg wyborczy tym większa liczba zwolenników, jakich będzie potrzebowała kandydatka, do prowadzenia działań koniecznych, aby dotrzeć do wyborców (takich jak rozmowy telefoniczne, odwiedzanie wyborców w domach i organizowanie imprez promujących kandydatkę); oraz
- **Konkurencyjność walki wyborczej:** W wyścigu wyborczym, w którym kandydatka konkuruje z osobą sprawującą mandat lub gdy walka wyborcza jest szczególnie zaciepła, kandydatka będzie potrzebowała więcej wsparcia, aby pobić swoich politycznych konkurentów. I tu znowu potrzebny będzie sztab wyborczy, aby docierać do wyborców, zbierać fundusze i budować rozpoznawalność nazwiska kandydatki.

W kolejnej części poradnika opisujemy różne rodzaje stanowisk, które mogą się złożyć na idealny sztab wyborczy (podsumowanie znajduje się w Uwadze 4.22). Kobiety mogą rozważyć zatrudnienie lub nabór osób, które dobrowolnie obejmą niektóre lub wszystkie z wymienionych stanowisk. Jak już wspomniano powyżej, sztab wyborczy jest najbardziej istotny w przypadku kobiet, które: 1) startują z pozycji niezależnych kandydatek; lub 2) startują w wyścigach wyborczych w systemach większościowych. W systemach reprezentacji proporcjonalnej, z tak zwanymi „zamkniętymi listami” kandydatów lub w przypadku szczególnie istotnych wyborów (np. do senatu, na stanowisko prezydenta miasta) partia może wziąć odpowiedzialność za wspieranie swoich kandydatów. Zachowując to w pamięci, poniżej przedstawiamy idealny schemat sztabu wyborczego w większościowym systemie wyborczym, i jest to przedstawiane dla celów informacyjnych, aby lepiej zdać sobie z sprawę z różnych wymiarów kampanii wyborczych.

Sztab wyborczy może być prowadzony przez **szefa kampanii**, którego zadaniem jest strategiczne doradzanie kandydatce oraz komunikowanie jej przesłania, we współpracy z mediami oraz poprzez udział w akcjach organizowanych w celu pozyskiwania środków. **Doradca finansowy lub pozyskujący fundusze** pomoże kandydatce zebrać i zarządzać funduszami niezbędnymi do prowadzenia kampanii, w tym określić budżet, zidentyfikować darczyńców, przeprowadzać rozmowy telefoniczne w celu pozyskania funduszy i w razie potrzeby podejmować dalsze kroki. **Doradca prawny** pełni rolę adwokata kandydatki, który ma dopilnować, by wszystkie wydarzenia i działania odbywające się i podejmowane w ramach kampanii były prowadzone zgodnie z obowiązującymi w kraju ustawami i zasadami. Aby skutecznie zbudować swoje przesłanie wyborcze i tożsamość polityczną, a także by je rozpoznać za pośrednictwem różnych mediów, kandydatka może skorzystać z usług **pełnomocnika ds. kontaktów z mediami/prasą**. Pełnomocnik ds. kontaktów z mediami/prasą będzie pełnił rolę rzecznika prasowego kandydatki i pomoże w badaniu różnych kwestii, badaniu opinii publicznej oraz w innych rodzajach badań, zwłaszcza na wczesnym etapie kampanii. Można także zatrudnić **osobę odpowiadającą za prowadzenie kampanii w terenie** dla ułatwienia kontaktów z wyborcami i nadzorowania bezpośrednich działań w ramach kampanii, takich jak: odwiedzanie wyborców w domach, docieranie do wyborców oraz zachęcanie do udziału w wyborach. Kandydatki mogą także rozważyć zaangażowanie **koordynatora wolontariuszy**, który będzie nadzorował wolontariuszy

#### Uwaga 4.22:

##### Ewentualni członkowie sztabu krajowego lub sztabu wyborów parlamentarnych

1. **Szef kampanii:** zarządza całą kampanią.
2. **Doradca finansowy/ pozyskujący fundusze:** pomaga w pozyskiwaniu funduszy.
3. **Pełnomocnik ds. kontaktów z mediami/prasą:** pełni rolę rzecznika prasowego i organizuje relacje w mediach.
4. **Doradca prawny:** zapewnia zgodność kampanii z przepisami prawa.
5. **Prowadzący kampanię w terenie:** koordynuje działania prowadzone w ramach kampanii w terenie.
6. **Koordinacja wolontariuszy:** rekrutuje i nadzoruje wolontariuszy.
7. **Wsparcie logistyczne:** ma zapewnić, by kandydaci stawili się w odpowiednim miejscu i o odpowiednim czasie.

Źródło: EMILY's List, *Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates*, 2003

i ich działania, w tym rekrutację wolontariuszy i docieranie do wyborców. Na koniec, ważne zadanie przypadnie **specjaliście ds. logistyki/sekretarzowi**, który będzie zarządzał terminarzem kandydatki i upewni się, że kandydatka na czas przybędzie tam, gdzie powinna być.<sup>187</sup>

Rzecz jasna, kandydatka może nie być w stanie zatrudnić wielu członków sztabu, a wówczas najistotniejszym zadaniem będzie znalezienie wykwalifikowanego i doświadczonego szefa kampanii. Aby obsadzić inne role w sztabie, kandydatka może zmobilizować swoje sieci wsparcia – zarówno osobiste jak i zawodowe – znajdując osoby, które mogą dobrowolnie pomóc jej na różnych etapach kampanii. Alternatywnie, fundusze partii na kampanię mogą zostać przeznaczone na częściowe pokrycie kosztów zatrudnienia członków sztabu wyborczego.

### → Korzystanie z nowinek technologicznych i bycie na bieżąco z aktualnymi wydarzeniami

W całym regionie państw OBWE nowe formy **mediów społecznościowych** zmieniają sposób prowadzenia kampanii – i uprawiania polityki w ogóle. Aplikacje internetowe pomagają tworzyć nowe kanały komunikacji pomiędzy politykami, instytucjami politycznymi i wyborcami.

Do wykorzystywanych mediów społecznościowych i technologii należą:

- Facebook
- Twitter
- Blogi
- Serwisy społecznościowe
- Wiadomości tekstowe SMS

#### **Uwaga 4.23:** **Poprawienie demokratycznego wizerunku kandydatki i jej partii z wykorzystaniem mediów społecznościowych**

W Stanach Zjednoczonych w 2008 r., w kampanii Baracka Obamy wykorzystywano media społecznościowe oraz możliwości nawiązywania bezpośrednich relacji poprzez serwisy społecznościowe nie tylko do przekazywania informacji, ale także po to, by Partia Demokratyczna wydawała się być bardziej na bieżąco z nastrojami społecznymi i lepiej związana z życiem i realiami wyborców.

Strona internetowa zawiera różne interesujące interaktywne internetowe rozwiązania, aplikacje i techniki, których wykorzystanie mogą wziąć pod uwagę kandydatki, aby dotrzeć do elektoratu.

Źródło: <<http://www.barackobama.com>>.

Kobiety powinny korzystać z okazji, aby wykorzystywać nowe formy politycznego przekazu. Po pierwsze, mogą być one najbardziej ekonomicznym sposobem nawiązywania kontaktu z elektoratem i w ten sposób ograniczać liczbę koniecznych podróży kandydatki. Po drugie, media społecznościowe dają możliwość bezpośredniego kontaktu między kandydatkami a wyborcami, który nie jest uzależniony od ilości czasu antenowego, jaki partia lub dane media przeznaczają dla kandydatki bądź funduszy, jakimi dysponuje kandydatka na rozpoczęcie działań objętych kampanią. Po trzecie wreszcie, poprzez bezpośredni kontakt z wyborcami za pośrednictwem pojawiających się aplikacji mediów społecznościowych kandydatka może wykazać swoje zrozumienie i szacunek dla młodych wyborców, którzy są najbardziej prawdopodobnymi użytkownikami internetowych serwisów społecznościowych.

Kobiety, które nie zamierzają w pełni podążać za nowymi trendami, lub które nie mają do nich dostępu, mogą wykorzystywać bardziej konwencjonalne sposoby obecności w sieci, takie jak strony internetowe. Na przykład, strony internetowe partii mogą być wykorzystywane przez kobiety jako platforma do ogłoszenia stanowiska w kwestiach istotnych dla ich okręgów.

187 Na podstawie: "Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates", EMILY's List, 2003, <<http://emilyslist.org/>>.



Należy pamiętać, że w wielu państwach uczestniczących OBWE dostęp do internetu jest ograniczony, zwłaszcza wśród kobiet. Media społecznościowe mogą wspierać, lecz nie powinny zastępować tradycyjnych form prowadzenia kampanii, w tym odwiedzania wyborców w domach, spotkań publicznych, bezpośredniej korespondencji oraz tradycyjnych form działań, takich jak lokalne pozyskiwanie funduszy i obecność w mediach.

### → Budowanie pamięci instytucjonalnej kampanii kandydatki

Media społecznościowe oraz inne aplikacje internetowe są praktycznymi i trwałymi środkami tworzenia i budowania **pamięci instytucjonalnej** z kampanii kandydatki. Strategia ta jest szczególnie istotna w krajach, w których odsetek kobiet sprawujących urzędy jest nadal niski. Dobre praktyki, a także wnioski wyciągnięte z przebiegu kampanii mogą zostać zebrane i udostępnione, aby wesprzeć, mobilizować i motywować inne kandydujące kobiety. Na przykład, w trakcie całej kampanii wyborczej Irina Unżakowa, niezależna kandydatka w wyborach samorządowych w Kazachstanie w 2007 r. prowadziła internetowy dziennik<sup>188</sup>, w którym prawie codziennie relacjonowała swoją kampanię, a także pisała o przeszkodach, jakie napotykała. Jej dziennik nosił wymowny tytuł: "Startuję i to NIE jest przerażające, bolesne, wstydlive ani śmieszne". Choć ostatecznie nie udało jej się wygrać, przekazała przydatne informacje, rady i była inspiracją dla innych kandydatek i kandydatów.

Dokumentowanie kandydowania kobiety – niezależnie od tego, czy zakończyło się powodzeniem czy nie – może także być przydatne, gdy kandydatka postanowi ponownie stanąć do wyborów. Kobieta może także przeanalizować te informacje, aby stwierdzić, które rozwiązania się sprawdziły, a które nie – i odpowiednio skorygować swoją strategię wyborczą.

### → Nauka identyfikacji politycznej manipulacji ze względu na płeć

Analiza tego, w jaki sposób kobiety i ich oponentki prowadzą kampanie polityczne i zachowują się na arenie politycznej może być w ogóle źródłem przydatnych wskazówek dotyczących sposobu lepszego prowadzenia i rozwoju kariery politycznej. Poznanie metod **manipulacji ze względu na płeć**, może na przykład pomóc kobiecie radzić sobie lub stawiać czoła wyzwaniom, z jakimi spotyka się w karierze politycznej lub kampanii wyborczej.

#### i) Poznanie metod politycznej dominacji

Wiele partii i wielu polityków, w sposób świadomy lub nieświadomy, stosuje metody zapewniające utrzymanie dominacji mężczyzn w społeczeństwie, a szczególnie w świecie polityki. Według jednego z badań przeprowadzonych na ten temat,<sup>189</sup> metody te mogą obejmować: niezauważanie kobiet, deprecjonowanie ich, nieudzielanie im informacji lub wzbudzanie w nich poczucia winy i wstydu z powodu prowadzonej przez nie działalności politycznej.

188 Ирина Унжакова, "Смотрите, Я Баллотируюсь – И Это Совсем Не Страшно, Не Больно, Не Стыдно И Не Смешно. Даже не победив, можно чувствовать себя выигравшей" Народный сетевой журнал: про женщин и мужчин. [Irina Unzhakova. "Take a look, I am running, and it is not scary, painful, shameful or funny. Even if you are not elected, you can feel yourself a winner". People's web journal: about women and men], 2007, <[http://caucasia.at.ua/publ/iz\\_zhurnala\\_quotdialog\\_zhenshinquot/dnevnik/vybory\\_kandidatskij\\_dnevnik\\_iriny\\_unzhakovoj\\_2007/6-1-0-8](http://caucasia.at.ua/publ/iz_zhurnala_quotdialog_zhenshinquot/dnevnik/vybory_kandidatskij_dnevnik_iriny_unzhakovoj_2007/6-1-0-8)>.

189 Professor Berit, as cited in "Power Booklet", Swedish Social Democratic Party, S-KvinnorSveavägen, Stockholm, 1995, p.13.

**Uwaga 4.24:**  
**Metody dominacji w polityce**

- ✓ Czynienie kobiet niewidocznymi;
- ✓ Wyśmiewanie i deprecjonowanie kobiet;
- ✓ Nieprzekazywanie kobietom informacji;
- ✓ Podwójne karanie kobiet; oraz
- ✓ Obciążanie kobiet winą i wstydem.

Źródło: "Power Booklet",  
 Swedish Social Democratic Party,  
 Power booklet, S-Kvinnor Sveavägen  
 68 O.O. Box 70458, S-107 26  
 Stockholm, 1995.

W niektórych partiach politycznych poglądy, opinie i punkt widzenia kobiet nie są brane na poważnie.<sup>190</sup> Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy kobiety zabierają głos w kwestiach szczególnie dla nich istotnych, biorąc pod uwagę ich wyjątkową rolę i obowiązki w rodzinie i społeczeństwie. Mężczyźni należący do partii potrafią sprawić, by kobiety czuły się ignorowane, nie dostrzegając lub nie traktując jako ważnych ich opinii i poglądów lub ostentacyjnie okazując brak zainteresowania kwestiami poruszonymi przez ich koleżanki i nazywając te tematy „sprawami kobiecymi”. Jest to technika, która ma czynić kobiety **nieważnymi i niewidocznymi**. **Ośmieszanie i lekceważenie** kobiet w inny sposób jest kolejną metodą dominacji, którą mogą stosować zarówno mężczyźni, jak i inne kobiety. Odwoływanie się do wyglądu kobiety, jej wieku i emocjonalnej natury to przykłady stosowania tej metody.

Świadomie czy nieświadomie, mężczyźni często **nie przekazują informacji** kobietom, porozumiewając się nieoficjalnie we własnym gronie, poza formalnymi ramami i rozmowami lub uważając się za uprawnionych do podejmowania decyzji w imieniu kobiet, z uwagi na swoje doświadczenie. Metoda nieudzielania informacji nie tylko pozbawia kobiety możliwości wyrażania ich punktu widzenia oraz wpływu na proces podejmowania decyzji, ale także umacnia stereotyp, zgodnie z którym kobiety nie posiadają doświadczenia, wiedzy lub zdolności do podejmowania decyzji. To **podwójne karanie kobiet** odnosi się do wyzwań, przed jakimi stają kobiety szukając równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Często się zdarza, że kobiety, które próbują godzić życie rodzinne i karierę są oskarżane o niepoświęcanie wystarczającej ilości czasu żadnej z tych sfer. Szefowie i koledzy uważają, że brak im ambicji, z kolei członkowie rodziny i członkowie szerszej społeczności zarzucają im zaniedbywanie rodziny. Na koniec, zważywszy na wpajaną kobietom rolę opiekunek, często czują się one winne temu, że nie udaje im się osiągnąć pełnego sukcesu ani w rodzinie ani w sferze zawodowej i potrafią brać odpowiedzialność za uchybienia i błędy, na które nie miały wpływu. W niektórych kontekstach, mężczyźni mogą wzmacniać u kobiet to poczucie, stosując metodę **obciążania kobiet winą i wstydem**.

Dwoma kolejnymi technikami, które mogą zostać wykorzystane przeciwko kobietom, jest pozwalanie mężczyznom na zabieranie głosu dla samego mówienia (i zabieranie czasu przeznaczonego na wypowiedzi kobiet, które mogłyby wnieść merytoryczny wkład do przedmiotu dyskusji) oraz powtarzanie przez mężczyznę tego, co właśnie powiedziała kobieta, ale przypisanie mężczyźnie zasługi za wyrażenie tej myśli. Poznanie omówionych technik dominacji i wypracowanie strategii radzenia sobie z nimi, może pomóc kobietom skuteczniej kierować ich karierą polityczną.

**ii) Niezależnie od presji, nie rezygnuj z zasiadania w parlamencie**

Po wyborach przeprowadzonych w niektórych państwach uczestniczących OBWE zaobserwowano, że kobiety były wysuwane jako kandydatki przez partie polityczne wyłącznie ze względu na wymogi prawa, aby zachować „pozory poszanowania zasad równości płci”. Poradnik OBWE i ODIHR o monitorowaniu udziału kobiet w wyborach (OSCE /ODIHR's *Handbook for Monitoring Women's Participation in Elections*) wspomina o tej praktyce jako o zwyczaju, który „wynika z zaproponowania mieszanej listy kandydatów i kandydatek, wyłącznie po to, by spełnić wymogi

190 "Assessing women's political party programs: best practices and recommendations" (Washington: NDI, 2008).

kwotowe na listach lub mieć pozornie zrównoważoną listę, a następnie odstąpić od niej, z powodu wycofania się i rezygnacji kandydatek po dniu wyborów.”<sup>191</sup>

Dowody stosowania takich praktyk odnaleziono w niektórych krajach pilotażowych objętych badaniem w ramach przygotowywania niniejszego poradnika i istnieje prawdopodobieństwo, że takie praktyki istnieją także w innych państwach uczestniczących OBWE.<sup>192</sup> W niektórych przypadkach wspomniano o tym, że kobietom nakazywano złożyć podpisane oświadczenia o rezygnacji, jeszcze zanim zostały wpisane na listę wyborczą. To zjawisko może być bardziej widoczne w krajach, w których dopiero niedawno wprowadzono prawne kwoty płci, a w których mechanizmy nadzoru są słabe lub nie istnieją.

Kobięcie może być niezwykle trudno oprzeć się naciskom, by oddała miejsce w parlamencie. Do strategii, jakie można przyjąć, by stawić czoła tej presji należą mobilizacja sieci wsparcia w ramach partii, takich jak frakcje kobiet, o ile zostały utworzone. Kobiety mogą również kontaktować się z kobietami z innych partii, by stwierdzić, czy i one stały się ofiarą takiej praktyki. Współpraca międzypartyjna może być bardzo skutecznym narzędziem zwracania uwagi na istnienie tego zjawiska. Ponadto, kobieta może zwrócić się do zewnętrznych zwolenników, takich jak organizacje kobiece i organizacje pozarządowe, które mogą wypowiadać się w jej imieniu rozpowszechniając wiedzę o takiej praktyce wśród elektoratu. Kobiety lub działacze na rzecz równości mogą rozważyć zwrócenie się do mediów o nagłośnienie tej praktyki, w formie artykułów lub wiadomości, lub poprosić o zorganizowanie dyskusji bądź debaty w lokalnej lub krajowej sieci telewizyjnej czy radiowej. Można także namówić inne kandydatki lub działaczki na rzecz równości płci w ramach partii do lobbowania wśród przywódców partii w celu wprowadzenia oficjalnego zakazu tego rodzaju praktyk w statucie i regulaminach partii. Na koniec, kobiety mogą także chcieć zorganizować długoterminową kampanię nakłaniania przywództwa partii do wprowadzenia zapisu w oficjalnych dokumentach partii, mówiącego że każdy mandat zwolniony przez kobietę musi zostać objęty przez inną kobietę. Kobiety mogą współpracować z dziennikarzami o pro-reformatorskich poglądach, w celu nagłośnienia tej praktyki i budowania powszechnego wsparcia dla reformy politycznej zmierzającej do jej zakazania.

Rzecz jasna nie wszystkie rezygnacje parlamentarzystek wynikają z nacisków politycznych interesariuszy. Istnieją przypadki, gdy kobieta musi zrezygnować z miejsca w parlamencie, aby na przykład objąć stanowisko w rządzie lub objąć inny urząd. Wówczas, zanim złoży rezygnację, kobieta może rozważyć zainicjowanie kampanii, o jakiej wspominaliśmy powyżej, aby przekonać przywódców partii do wprowadzenia oficjalnej zasady, według której miejsce zwolnione przez kobietę obejmuje inna kobieta.

#### Uwaga 4.25:

#### Opieranie się naciskom, by zrezygnować z mandatu

1. **Mobilizowanie wsparcia ze strony frakcji kobiet** oraz działaczy na rzecz równości w ramach partii, w celu wywierania presji na liderów partii, zmierzającej do zakazania takiej praktyki.
2. **Wywieranie nacisku** na przywódców partii, aby zapisali zakaz tego rodzaju praktyk w statucie lub regulaminach partii.
3. **Uruchomienie długoterminowej kampanii** zmierzającej do wprowadzenia zapisów, zgodnie z którymi miejsce zwolnione przez kobietę musi zostać objęte przez inną kobietę.
4. **Zaangażowanie mediów**, aby nagłośniły przypadki stosowania takiej praktyki lub wskazywały na jej istnienie jako trendu politycznego w szerszym wymiarze.
5. **Zaangażowanie grup społeczeństwa obywatelskiego/organizacji kobiecych** w celu realizacji kampanii edukacyjnych zwracających powszechną uwagę na istnienie tej kwestii, w formie publicznej debaty, artykułów publikowanych w mediach i kampanii informacyjnych.

191 OSCE/ODIHR, *Handbook for Monitoring Women's Participation in Elections*, 2004, p. 31.

192 Findings from the 2012 ODIHR Survey in the five pilot countries.

### *iii) Nie rezygnuj z kariery politycznej w przypadku przegranej*

Każdy z nas w jakimś momencie życia przegrywa – zwłaszcza w polityce. Najważniejszą lekcją, jaką z tego płynie jest to, by się nie poddawać. Polityka jest procesem składającym się z wielu drobnych porażek i kilku kluczowych zwycięstw. Dlatego kobiety powinny przekształcić swoje doświadczenia – zarówno te pozytywne, jak i negatywne – w kapitał wiedzy przydatny w kolejnym wyścigu wyborczym. Kobiety powinny uważnie przeanalizować przebieg kampanii i jej wyniki oraz to, co mogłyby poprawić jeśli chodzi o wiedzę, umiejętności lub kontakty. Jakie wniosły pozytywne doświadczenia, które powinny rozwinąć?

Jest również ważne, by wystrzegać się rozgoryczenia i pretensji wobec oponentów, partii lub jej kierownictwa. Co istotne, sposób, w jaki kobieta przegrywa może być dla partii mocnym świadectwem jej zalet. Poza tym, determinacja, by wytrwać będzie postrzegana jako zaangażowanie w sprawę i lojalność wobec partii. Niemniej, kobieta musi także znać granice swojej lojalności: jeżeli partia konsekwentnie umieszcza ją na pozycji lub w okręgach, w jakich nie ma szansy wygrać, powinna ona rozważyć, czy jej partia jest najlepszym forum rozwijania jej kariery politycznej. Na przykład, jedna z działaczek partyjnych w Albanii była cały czas pomijana w procesie selekcji kandydatów w wyborach samorządowych i parlamentarnych. Po dłuższym okresie bycia ignorowaną przez liderów partii, opuściła ją i wystartowała jako niezależna kandydatka, by ostatecznie wygrać mandat w kolejnych wyborach samorządowych.<sup>193</sup>

#### **4.1.2. Współpraca z innymi kobietami oraz działanie na rzecz rozwiązywania wspólnych problemów**

W poprzednim rozdziale omówione zostały szczegółowo różne kroki, które kobiety mogą podjąć w celu rozwoju swojej kariery politycznej, niezależnie od tego, czy chcą kandydować na stanowiska publiczne, czy też odgrywać kluczowe role w kampaniach prowadzonych na rzecz innych kandydatów, czy też awansować w ramach struktur własnej partii. W znakomitej większości rozdział ten koncentruje się na strategiach, działaniach i inicjatywach, które kobiety mogą stosować lub realizować.

W tym rozdziale zostanie szczegółowo omówiony sposób, w jaki kobiety mogą współdziałać z innymi kobietami, a także z mężczyznami, aby wspierać rozwój własnych karier politycznych, a także proces zmian, w którym partie polityczne zaczną wreszcie uwzględniać w swoich strategiach politycznych kwestie związane z równością płci.

#### **→ Zachęcanie innych kobiet do udziału w polityce**

Istnieje jedna dość prosta, lecz skuteczna wspólna strategia, która polega na tym, że kobiety mogą same zaangażować się we wzmocnienie reprezentacji kobiet w polityce już poprzez samo **zachęcanie ich do udziału** w działalności danej partii. Może być to jednak postrzegane po prostu jako działania służące wzrostowi konkurencji wśród kobiet w sytuacji, gdy stanowisk dla kobiet w partiach jest i tak niewiele. Niemniej, ważne jest aby wziąć pod uwagę korzyści wynikające z większej reprezentacji kobiet w partiach politycznych, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych oraz to, w jaki sposób zwiększona liczba kobiet może wspierać i ułatwiać kobietom awans w strukturach politycznych danej partii.

193 OSCE/ODIHR Interviews with women politicians in Albania, June 2012.

Uwzględniając fakt, że kobiet w polityce jest mało, zwłaszcza na poziomie podejmowania decyzji, najważniejszym jest, aby zidentyfikować i wspierać te kobiety, które mogą stać się potencjalnymi kandydatkami i liderkami w polityce. Doskonały przykład Anity Gradin jest wart przywołania (patrz Uwaga 4.26). Kobiety mogłyby rozważyć tworzenie takich baz danych i dzielenie się informacjami zawartymi w nich z innymi kobietami, aby powiększać grupę kobiet, które mogłyby rozwijać swoje polityczne kariery. Podobnie, kobiety mogłyby prowadzić notes, w którym zapisywałyby imiona i nazwiska kobiet, które zrobiły na nich duże wrażenie zastanawiając się jednocześnie, w jaki sposób te właśnie kobiety mogłyby być wykorzystane w przyszłości. Ma to także znaczenie dla kobiet zaangażowanych na poziomie lokalnych i regionalnych oddziałów partii, które mogą zostać wzięte pod uwagę w wyborach lokalnych lub samorządowych.

### → Mentoring i bycie mentorem dla innych kobiet w obrębie partii.

Mentoring ma kluczowe znaczenie na każdym etapie życia politycznego kobiet. **Bycie mentorem w sferze polityki** może być definiowane jako relacja na zasadzie wspierania drugiej strony, która powstaje pomiędzy dwiema osobami, a której celem jest wymiana doświadczeń, umiejętności i wiedzy, a także pomoc w radzeniu sobie z potencjalnymi i realnymi wyzwaniem, które pojawiają się podczas trakcie kariery politycznej.<sup>194</sup> Praca z mentorem to relacja dwustronna, z której korzystają obydwie zaangażowane osoby.

Mentoring może przybierać różne formy i powinien być, w idealnej swojej postaci relacją, która trwa nieprzerwanie. **Tradycyjne formy mentoringu** polegają na tym, że osoba mająca większe doświadczenie i wiedzę, występuje w charakterze osobistego przewodnika i zaufanego doradcy, który może służyć radą, wytycznymi i wsparciem dla osoby, która aż tak rozległego doświadczenia nie posiada. Ten rodzaj mentoringu może rozwijać się w sposób naturalny na przestrzeni upływającego czasu. Kobieta może także zwrócić się do kierownictwa partii o przypisanie jej mentora, posiadającego doświadczenie odpowiednie do jej interesów i celów, które w partii chce realizować; najlepiej gdyby nastąpiło to w chwili, gdy wstępuje od partii politycznej.

**Mentoring koleżeński** obejmuje mentoring pomiędzy osobami reprezentującymi taki sam poziom doświadczenia i które dość często są w tym samym wieku. W przypadku takiego mentoringu osoby, które się znają, dzielą się swoim osobistym doświadczeniem, dobrymi praktykami i ideami dotyczącymi rozwoju kariery politycznej i omawiają także różne kwestie polityczne. Współpracownicy wspierają się na różnych etapach rozwoju swoich karier i uczą się wzajemnie

#### Uwaga 4.26:

##### Anita Gradin, posłanka działająca na rzecz równości płci

Anita Gradin, szwedzka posłanka, zawsze nosiła przy sobie mały czarny notes, w którym robiła notatki na temat kobiet, spotykanych podczas różnych seminariów, publicznych wystąpień czy wydarzeń. Zapisywała w notesie nazwiska tych kobiet, które zrobiły na niej największe wrażenie swoimi prezentacjami czy analizami. Za każdym razem, gdy partia była proszona o zaproponowanie kandydata na dane stanowisko, Anita Gradin zaglądała do swojego notesu. Jej notes to była taka baza danych zawierająca nazwiska profesjonalnych i dobrze wykształconych kobiet. Dlatego była w stanie wskazać, która z kobiet mogłaby być potencjalną kandydatką jej partii i co ważniejsze, mogła zawsze przytoczyć kontrargumenty, gdy osoby odpowiedzialne za wybór kandydatów i kandydatek w partii twierdziły, że „kobiety nie są zainteresowane” objęciem stanowisk w administracji publicznej.

Anita Gradin objęła później stanowisko ministra w szwedzkim rządzie, w którym powołała do życia krajową komisję ds. zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach państwowych. Piastowała też stanowisko przewodniczącej organizacji Socialist Internationalist Women, w której była pomysłodawczynią wprowadzenia zasady parytetu do partii pracy na całym świecie. W latach 1995–1999 pełniła także funkcję komisarza Unii Europejskiej.

194 *Rising through the ranks: A Young Woman's Guide to Leadership and Political Party Engagement*, Part III, Chapter 4, "Mentoring and Nurturing Your Network of Support", 2011, str. 62.

**Uwaga 4.27:****Rodzaje mentoringu****a) Mentoring na bazie**

**doświadczenia:** Osoba mająca większe doświadczenie jest osobistym przewodnikiem i doradcą.

**b) Mentoring koleżeński:**

Dzielenie się doświadczeniem wśród kolegów i koleżanek posiadających taką samą wiedzę i będących na podobny etapie rozwoju kariery politycznej.

**c) Mentoring międzypokoleniowy:**

Uczenie się od kolegów i koleżanek mających mniejsze doświadczenie, ale za to posiadających większą wiedzę na temat nowych rozwiązań, technologii, politycznych strategii i vice versa.

**d) Mentoring w oparciu**

**o zasoby:** Identyfikowanie sposobów korzystania z zasobów, w szczególności z wiedzy i umiejętności, aby osiągnąć wzajemne korzyści.

od siebie dzięki wymianie doświadczeń. **Mentoring międzypokoleniowy**, także oparty na wzajemnych relacjach, polega na tym, że starsze, bardziej doświadczone osoby, mogą uczyć się od młodszych, którzy lepiej znają się na pojawiających nowych ideach politycznych, trendach, technologiach, praktykach i tendencjach rozwojowych, natomiast młode osoby mogą korzystać z doświadczenia bardziej doświadczonych członków partii. Kobiety, które mają większe doświadczenie w polityce, mogą, na przykład dowiedzieć się od młodszych kobiet o najnowszych trendach w mediach społecznościowych, a młode kobiety mogą korzystać z doświadczenia i wiedzy starszych menterek. Ten typ mentoringu polega na tym, że obydwie strony stają się jednocześnie mentorami i uczniami w zależności od tego, co jest przedmiotem dyskusji. Wreszcie, **mentoring w oparciu o zasoby** może być użytecznym narzędziem służącym identyfikacji i szerzeniu wiedzy, zasobów czy umiejętności, którymi kobiety w polityce mogą się nawzajem dzielić.

I choć z mentoringu mogą politycy korzystać w ciągu całej swojej kariery politycznej, mentoring dla osób, które kandydują po raz pierwszy ma szczególną wartość. Ważne jest, zwłaszcza w kontekście niniejszego poradnika, żeby obejmował on zarówno mentoring wśród osób tej samej płci (kobieta mentorująca kobietę), jak i mentoring wśród polityków przeciwnej

płci (kobieta mentorująca mężczyznę i odwrotnie). W szczególności, w partiach politycznych, w których większość stanowisk kierowniczych jest ciągle piastowana przez mężczyzn, ale gdzie przywódcy takiej partii są w istocie zainteresowani awansowaniem większej liczby kobiet, mężczyźni, którzy są wysoko postawionymi członkami partii, mogą przekazać ogromną wiedzę i doświadczenie swoim koleżankom, zwłaszcza tym, które dopiero rozpoczynają karierę w partii.

Mentoring jest często stosowaną praktyką w partiach politycznych w regionie OBWE i część z partii politycznych włączyła kwestie mentoringu do swoich wewnętrznych działań szkoleniowych. Na przykład Partia Konserwatywna w Wielkiej Brytanii realizuje założenia mentoringu w ramach swojego programu „Women2Win” („Kobiety zwyciężą”). Obejmuje on dziewięcio-etapowy plan dla kobiet, które zamierzają zostać członkiniami parlamentu z ramienia Partii Konserwatywnej w Wielkiej Brytanii. (patrz Uwaga 4.28).<sup>195</sup>

Podobne działania podjęła organizacja Fabian Women’s Network działająca przy brytyjskiej Partii Pracy powołując do życia w Międzynarodowym Dniu Kobiet (8 marca) 2011 r. program zatytułowany Fabian Women Mentoring Scheme. Program zachęca kobiety należące do organizacji Fabian i które są zainteresowane rozwojem swoich karier politycznych lub rozwijania swojej roli w życiu publicznym, aby zwracały się o przydzielenie mentorki na okres dziesięciu miesięcy spośród kobiet – polityków, które mają większe doświadczenie w tym zakresie. Kobiety, które korzystają z mentoringu, biorą udział w szkoleniach, budowie sieci kontaktów oraz w intensywnym rozwoju swoich umiejętności, a także uczestniczą w wyjazdach szkoleniowych do Parlamentu w Londynie oraz do Parlamentu Europejskiego. Zachęca się także kobiety, które są doświadczonymi politykami, aby to one stały się mentorkami. W wyniku takiego programu, jedna kobieta została wybrana kandydatką do parlamentu, kolejna znalazła się na krótkiej liście kandydatów

195 Patrz program „Women2Win” Partii Konserwatywnej na stronie <<http://www.women2win.com/being-mp>>.

**Uwaga 4.28: Dziesięć kroków, aby zostać członkinią parlamentu z ramienia Partii Konserwatywnej: Program Partii Konserwatywnej „Women2Win”**

1. Należy skontaktować się z lokalnym biurem Partii Konserwatywnej lub lokalnej organizacji charytatywnej i zgłosić się jako wolontariusz w celu pokazania swojego zaangażowania w działalność partii i działalność na rzecz organizacji działających w sferze publicznej.
2. Należy przeanalizować i opracować plan, w jaki sposób zamierza Pani walczyć ze swoimi słabościami i nadrobić braki różnych umiejętności.
3. Należy zdecydować, czy kariera polityczna w pełnym wymiarze jest Pani celem i czy akceptuje Pani fakt, że pani rodzina będzie musiała zmienić miejsce zamieszkania i dostosować się do wymagającego stylu życia, jakim jest prowadzenie kampanii politycznej.
4. Należy napisać do lokalnych władz partii uzasadniając, dlaczego chce się zostać kandydatką i załączyć swój życiorys.
5. List motywacyjny winien zawierać wyczerpujące informacje na temat Pani działalności w lokalnych stowarzyszeniach, grupach zawodowym, organizacjach charytatywnych oraz na rzecz społeczności lokalnej.
6. Należy podać trzy osoby, które mogą potwierdzić Pani cechy charakteru oraz umiejętności zawodowe (referencje).
7. Należy wpłacić składkę członkowską do Parliamentary Association Board (PAB) za okres przynajmniej trzech miesięcy, od momentu przyjęcia do PAB.
8. Należy przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej z PAB (całodzienna ocena prowadzona przez członków partii o dłuższym stażu).
9. Z chwilą, gdy Pani zostanie zaakceptowana jako kandydatka, należy znaleźć okręg wyborczy, w którym jest wolne stanowisko i przygotować się do rywalizacji.

Źródło: Partia Konserwatywna, program "Women2Win" programme at <<http://www.women2win.com/being-mp>>.

do parlamentu, a szereg innych podjęło aktywność na takich stanowiskach jak dyrektorki szkół czy członkinie zarządu organizacji charytatywnych.<sup>196</sup>

Mentoring można także wprowadzać na poziomie regionalnym lub międzynarodowym, między członkami partii politycznych wyznającymi podobne ideały. Na przykład inicjatywa Międzynarodowego Instytutu Republikańskiego (*International Republican Institute*) Women's Democracy Network (Demokratyczna Sieć Kobiet, WDN) pomaga ambitnym kobietom, które chcą piastować stanowiska przywódcze, by mogły uczyć się od doświadczonych praktyków w takich dziedzinach, jak polityka, społeczeństwo obywatelskie czy rządzenie państwem.<sup>197</sup> W tym zakresie, to mentorzy nakreślają wytyczne i dzielą się swoimi umiejętnościami przywódczymi z kobietami mającymi w polityce mniejsze doświadczenie, przy czym działalność ta jest prowadzona w oparciu o oddziały krajowe sieci WDN.

**→ Tworzenie wzajemnych sojuszy oraz solidarność w partiach politycznych**

Kobiety są często postrzegane, i w takim sam sposób same siebie też przedstawiają, jako osoby, które są skuteczne w zakresie komunikacji, potrafią budować konsensus i mają zdolności interpersonalne. Mężczyźni natomiast potrafią skutecznie budować **odpowiednią sieć politycznych relacji**, także w sposób nieformalny. Sposoby budowania odpowiednich relacji i zawiązywania koalicji w polityce obejmują:

- ✓ Tworzenie relacji z przedsiębiorcami i środowiskami biznesowymi;
- ✓ Wykorzystanie istniejących relacji zawodowych lub korzystanie z tych relacji w celu powiększenia grona znajomych;
- ✓ Spotkania towarzyskie w klubach, pubach, klubach fitness oraz w innych miejscach;
- ✓ Udział w spotkaniach, w których uczestniczą darczyńcy i patroni;

<sup>196</sup> Patrz strona internetowa organizacji Fabian Women, <<http://www.fabianwomen.co.uk/2013/03/the-fabian-womens-network-is-recruiting-for-its-201314-mentoring-programme/>>.

<sup>197</sup> Women's Democracy Network (WDN) jest inicjatywą International Republican Institute. Patrz: <<http://www.wdn.org/>>.

- ✓ Zawieranie nieformalnych „układów”, które są korzystne dla obydwu stron; oraz
- ✓ Wykorzystywanie obecności w mediach jako szansy do przedstawienia własnych poglądów i osiągnięć.

Każde spotkanie, czy to towarzyskie, czy zawodowe, jest zwykle traktowane jako okazja do sprzedania własnego wizerunku, osiągnięć i politycznych perspektyw.

Na poziomie indywidualnym, kobieta która zainteresowana jest rozwojem własnej kariery w polityce powinna, tym samym, zacząć postrzegać każde spotkanie czy wydarzenie jako możliwość przedstawienia swoich poglądów i osiągnięć, oraz jako możliwość budowania relacji z wpływowymi decydentami, czy opiniotwórcami. Celem jest także budowanie sieci zwolenników, którzy potencjalnie mogą pomóc jej w rozwoju kariery politycznej. Wspólne działania, tworzenie formalnych i nieformalnych sieci relacji wspierających kobiety (i mężczyzn) może być wykorzystane do poniesienia świadomości, ile dobrze wykwalifikowanych kobiet, gotowych na awans znajduje się w partii. Działania te mogą również służyć budowaniu solidarności i współpracy w sprawach dotyczących członkiń partii oraz tworzeniu przestrzeni, w której kobiety mogłyby wyrażać swoje obawy, analizować rozmaite kwestie i omawiać wyzwania, przed którymi stają w sposób bezpieczny i w środowisku, które je wspiera.

### → Współpraca kobiet ponad partyjnymi podziałami

Oprócz budowania solidarności i dialogu pomiędzy kobietami w danej partii, mogą one także **współpracować ponad partyjnymi podziałami** w kwestiach, które budzą powszechne zainteresowanie. Na przykład, mogą one współpracować ponad podziałami partyjnymi w takich kwestiach, jak dyskryminacja społeczna ze względu na płeć. W regionie objętym działalnością OBWE zrealizowano wiele kampanii, które koncentrowały się na zwiększeniu świadomości wśród głosujących i osób piastujących stanowiska w organach administracji publicznej w kwestii braku równości płci w sferze politycznej i potrzeby wybierania większej liczby kobiet w imię rozwoju demokracji. Szczególnie skutecznym przykładem jest inicjatywa wdrożona przez Portugalię dotycząca parytetów w parlamencie, który to projekt został zrealizowany przez trzy członkinie Parlamentu Europejskiego (PE) w okresie przygotowawczym do wyborów parlamentarnych w 1994 roku. Trzy panie posłanki zaprosiły 115 kobiet – polityków i 115 mężczyzn – polityków do udziału w jednodniowej sesji parlamentarnej w celu omówienia zagadnień związanych z demokracją, z rolą kobiet w życiu publicznym w Portugalii, a także z kwestiami związanymi z obywatelstwem i parytetami. Sesja ta została częściowo sfinansowana przez Komisję Europejską a celem tego wydarzenia było pokazanie, jak wyglądałby proces legislacyjny, gdyby w parlamencie zasiadało 50% kobiet i 50% mężczyzn.<sup>198</sup>

Kobiety mogą także współpracować ze sobą podczas kampanii, mających na celu wzrost liczby kobiet, które chcą włączyć się do działalności politycznej. Kampania w mediach, którą sfinansowała ponadpartyjna komisja parlamentarna w Islandii w latach 1997 – 2002 miała na celu wzrost liczby kobiet rozpoczynających karierę polityczną. Wykorzystano do tego celu żartobliwe reklamy, towarzyszące im kursy szkoleniowe, sieci ośrodków edukacyjnych, wiece i programy mentorskie. Celem reklam było podważenie stereotypów związanych z piastowaniem najwyższych funkcji państwowych oraz przedstawienie problematyki równości płci jako kwestii, która ma wpływ zarówno na kobiety, jak i na mężczyzn. Na jednym z plakatów pokazano parlamentarzystkę, która się goli, natomiast na drugim ówczesny Minister Spraw Zagranicznych (mężczyzna) trzymał w ręce rajstopy. Pod plakatem widniały następujące napisy: „Połowa narodu nie jest

198 Alison Woodward, *Going for Gender Balance. A guide for balancing decision making* (Strasbourg: Rada Europy, 2002), str. 34.



reprezentowana w sposób demokratyczny w parlamencie” oraz „Niekórych doświadczeń nie jesteśmy w stanie zdobyć”.<sup>199</sup>

Co więcej, kobiety mogą pracować nad wspieraniem zasady równouprawnienia w Parlamencie. Takie sprawy, jak godziny pracy, czy organizowanie miejsc opieki nad dziećmi dla kobiet z małymi dziećmi, dostęp oraz warunki pracy dla kobiet niepełnosprawnych, a także odpowiednie przypisanie czasu wystąpień podczas sesji plenarnych może spowodować, że kobiety zjednoczą się we wspólnym działaniu. Ponadpartyjna współpraca kobiet przynosi szczególne korzyści, jeśli skupia się ona na konkretnych zagadnieniach. Na przykład w Austrii w 2011 roku kobiety z różnych grup parlamentarnych z sukcesem przeprowadziły kampanię na rzecz zmiany hymnu narodowego Austrii. Treść hymnu, w którym odnoszono się do austriackich „synów” została uzupełniona o słowo „córki”.<sup>200</sup>

Istnieje jeszcze jeden przykład ponadpartyjnej współpracy, która może polegać na przygotowywaniu wspólnych oświadczeń odnoszących się do szczególnych okazji i podkreślających osiągnięcia kobiet w zakresie równouprawnienia. W wielu krajach OBWE obchodzony jest Międzynarodowy Dzień Kobiet (8 marca). Można tę okazję wykorzystać, aby promować pracę parlamentarzystek, której celem jest działanie na rzecz kobiet w danym kraju, a także wskazać stojące nadal przed kobietami wyzwania.

### → Tworzenie partii „tylko dla kobiet”

Mniej popularną strategią zwiększania świadomości społecznej dotyczącej równouprawnienia kobiet, ich marginalizacji w sferze politycznej oraz politycznych priorytetów, jest tworzenie **kobięcych partii politycznych**. Zdarza się, że kobiece partie polityczne są zakładane w czasach, gdy panuje rozczarowanie tradycyjną polityką lub podczas zmiany ogólnego systemu politycznego w danym kraju. Z zasady partie takie wywodzą się często z ruchów kobięcych, których celem jest prowadzenie działalności „ponad” partiami politycznymi, dając kobietom jednocześnie możliwość wyrażania swoich opinii.

Dobrym przykładem jest partia Kobiety Rosji, która powstała jako ruch polityczny w 1993 r. W krajowych wyborach parlamentarnych w 1993 r. otrzymała ona 10 % głosów, co przełożyło się na 25 miejsc w rosyjskiej Dumie Państwowej. Łącznie kobiety posiadały 51 z 130 mandatów w pierwszych wyborach do rosyjskiej Dumy Państwowej (1993–1995).<sup>201</sup> Partia ta prowadziła aktywną działalność w wielu sferach, w tym sprzeciwiała się między innymi wojnie w Czeczenii, która rozpoczęła się w 1994 r. W wyborach parlamentarnych w 1995 r. partia Kobiety Rosji

#### Uwaga 4.29:

##### Badanie przeprowadzone przez Fundację Kobiet Ukraińskich Kobiety w polityce

Organizacja pozarządowa, Fundacja Kobiet Ukraińskich, przeprowadziła analizę badającą stosunek do kobiet w polityce na Ukrainie.

Niewiele ponad 20 % kobiet stwierdziło, że woli głosować na kobiety, a trochę mniej niż 20 % mężczyzn także wolałoby głosować na kobiety. Tylko trochę ponad 10 % kobiet było zdania, że wolałoby głosować na mężczyznę, w porównaniu z 20% mężczyzn, którzy zdecydowanie wolą głosować na mężczyzn.

Najciekawsze było to, że około 60% zarówno kobiet jak i mężczyzn stwierdziło, że płeć nie ma żadnego znaczenia, natomiast średnio tylko 10% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem, że „kobiety nie nadają się do polityki”.

Źródło: Fundacja Kobiet Ukraińskich, <[http://www.uwf.kiev.ua/en\\_news\\_261010.htm](http://www.uwf.kiev.ua/en_news_261010.htm)>.

199 Pippa Norris i Mona Lena Krook, “Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan” (Warszawa: OSCE, 2011), <[www.osce.org/odihr/78432](http://www.osce.org/odihr/78432)>.

200 “Austrian anthem to give daughters a mention”, 14 lipca 2011 r., <<http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-14155830>>, <<http://state.rin.ru/cgi-bin/main.pl?r=287>>; “Bundesgesetz über die Bundeshymne der Republik Österreich (1758/A)”, 2011, <[http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/A/A\\_01758/index.shtml#tab-Uebersicht](http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/A/A_01758/index.shtml#tab-Uebersicht)>.

201 “Государственная дума Федерального собрания Российской Федерации I созыва”, Wikipedia, <<http://ru.wikipedia.org/wiki/>>.

**Uwaga 4.30:**  
**Partia Kobiet w Polsce**

W 2006 roku kwestia słabej reprezentacji kobiet w polityce stała się gorącym tematem w debacie publicznej dzięki ruchowi społecznemu „Polska jest kobietą”, który później przemienił się w Partię Kobiet założoną przez znaną pisarkę Manuełę Gretkowską. Partia Kobiet skupiła wśród swoich członków znane kobiety ze sfery biznesu, sztuki i muzyki. Była także bardzo widoczna w mediach. Miała zyskać poparcie zarówno z lewej, jak i z prawej strony sceny politycznej, ale żaden z liderów partyjnych nie spełnił swoich obietnic. Niemniej, Partia Kobiet zdecydowała się dalej być partią polityczną i prowadzić niezależną działalność w siedmiu okręgach.

Budżet Partii Kobiet na kampanię wyborczą wyniósł 30 000 PLN (7 500 EUR). Mając tak ograniczone zasoby i tylko kilka miesięcy do wyborów, Partia Kobiet nie miała okazji do utworzenia struktur partyjnych w całej Polsce. W związku z tym, członkinie tej partii zdecydowały się na prowadzenie kampanii za pośrednictwem dość kontrowersyjnego plakatu pokazującego założycielki partii nago z podpisem – Wszystko dla przyszłości i nic do ukrycia – Partia Kobiet. Pomimo tych wysiłków partia nie przekroczyła pięcioprocentowego progu wyborczego w wyborach w 2007 roku i nie wygrała żadnych mandatów w Sejmie lub w Senacie.

Źródło: M. Druciarek, M. Fuszara, A. Nizyńska, J. Zbieranek, *ISP i ODIHR, Kobiety na polskiej scenie politycznej*, Warszawa, 2012 r.

zdecydowała kontynuować swoją politykę, kładąc raczej nacisk na kwestie społeczne, takie jak ochrona dzieci i kobiet, niż na zawieranie koalicji z innymi partiami liberalnymi. Partia ta nie przekroczyła pięcioprocentowego progu wyborczego uzyskanej liczby głosów koniecznych do zdobycia proporcjonalnej reprezentacji w Dumie Państwowej, natomiast uzyskała jedynie trzy głosy w systemie większościowym. Partia Kobiety Rosji brała pod uwagę zgłoszenie swojej własnej kandydatki w wyborach prezydenckich w 1996 r., ale w końcu zdecydowała, że nie będzie w tej kampanii brała udziału.

Mniejsza organizacja, partia Rosyjskich Kobiet, wystartowała w wyborach jako część koalicji złożonej z drobnych partii, która nie odniosła sukcesu w wyborach 1995 r. Niektóre kobiety, Ełła Pamfiłowa z ramienia Republikańskiej Partii Rosji – Ludowa Partia Wolności, czy szefowa Socjalistycznej Partii Robotniczej Ludmiła Wartazarowa oraz Waleria Nowodworska, przywódczyni partii „Unia Demokratyczna”,<sup>202</sup> stały się ważnymi postaciami w polityce. Pamfiłowa jest znana przede wszystkim ze swojej działalności na rzecz kobiet i osób starszych.

Kolejnym przykładem jest Litewska Partia Kobiet, której przewodziła była pani premier, Kazimira Pruskiene.<sup>203</sup> Została założona w 1995 r. przez 13 organizacji kobiecych i jej celem było pokazanie społeczeństwu, że kwoty nie są potrzebne do tego, by kobiety stały się politycznie niezależne. Partia ta osiągnęła siódmy wynik wśród 24 partii w wyborach w roku 1996 r., co zaszokowało tradycyjny establishment partyjny.<sup>204</sup>

W Irlandii Północnej partia Women’s Coalition (Koalicja Kobiet) odegrała znaczącą rolę w przywracaniu pokoju. Została utworzona w 1996 r. i jej głównym celem było to, aby punkt widzenia, opinie i poglądy kobiet nie były marginalizowane podczas wielostronnych rozmów pokojowych odbywających się w Irlandii Północnej. Przede wszystkim członkinie tej partii były jedynymi kobietami wśród wszystkich partyjnych delegatów, którzy uczestniczyli w rozmowach pokojowych. Uważa się, że partia Women’s Coalition (Koalicja Kobiet) przyczyniła się do zakończenia przemocy w Irlandii Północnej oraz spowodowała, że obecność kobiet podczas oficjalnych negocjacji

została wreszcie zauważona.<sup>205</sup>

202 Unia Demokratyczna i Socjalistyczna Partia Robotnicza nie są zarejestrowane, <[http://www.russiavotes.org/duma/list\\_parties\\_2003\\_2007.php](http://www.russiavotes.org/duma/list_parties_2003_2007.php)>.

203 “Kazimira Prunskienė”, Wikipedia, <[http://en.wikipedia.org/wiki/Kazimira\\_Prunskien%C4%97](http://en.wikipedia.org/wiki/Kazimira_Prunskien%C4%97)>.

204 John T. Ishiyama, “Women’s parties in post-communist politics.” *East European Politics and Societies*, Vol. 17, No. 2, 2003, str. 266–304; Alison Woodward, *Going for Gender Balance. A guide for balancing decision making* (Strasbourg: Council of Europe, 2002).

205 Carmel Roulston, “Inclusive Others: The Northern Ireland Women’s Coalition in The Peace Process”, *Scottish Affairs*, Vol. 26, zima, 1999 r.

Podsumowując, partie polityczne, której członkiniami są tylko kobiety, mogą przyczynić się do wzrostu świadomości w społeczeństwie obywatelskim w takich kwestiach, jak sytuacja, w której kobiety się znajdują czy wyzwania, które przed nimi stoją. Co więcej partie kobiet mogą wzmocnić solidarność wśród kobiet-polityków i pewność ich działań. Wreszcie, partie kobiece mogą spowodować, że społeczeństwo zda sobie sprawę ze szczególnych problemów dotyczących kobiety lub uświadomi sobie, jakie okoliczności mają na nie wpływ, a którymi politycy się nie zajmują. Co więcej, partie kobiece mogą być szczeblem w karierze dla tych kobiet, które chcą aktywnie działać w polityce i są nią zainteresowane.

Niemniej, z wielu powodów partie kobiet nie wytrzymują próby czasu. Przede wszystkim dlatego, że mają tendencje do wykluczania, z założenia, połowy elektoratu (to znaczy mężczyzn), mimo że są to osoby, które potencjalnie mogłyby na taką partię głosować. Po drugie, kwestie poruszane przez partie kobiet są często trywializowane, a media podkreślają jedynie, że działają one na rzecz spraw kobiet lub że są nową organizacją na scenie politycznej. Natomiast kwestie, o które naprawdę zabiegają, nie przyciągają aż tak dużej uwagi. Po trzecie, partie kobiet, które nie osiągnęły sukcesu, potwierdzają popularny stereotyp, że kobiety nie nadają się do polityki i wyposażają przeciwników równości płci w silne argumenty przeciwko udziałowi kobiet w polityce. Co więcej, progi wyborcze, a także nierówny system publicznego finansowania faworyzuje większe partie i to jest jedna z podstawowych przeszkód stojących partiom kobiecym na drodze do sukcesu.

#### **4.1.3. Instytucjonalizacja równości płci w strategii, procedurach i praktyce partii politycznych**

W poprzednich częściach koncentrowaliśmy się na strategiach, które kobiety mogą opracować i realizować na scenie politycznej, czy to indywidualnie czy zbiorowo, w celu wspierania i ułatwiania rozwoju własnej kariery politycznej. Indywidualne strategie obejmowały inicjatywy dotyczące pozyskiwania informacji na temat sposobu, w jaki funkcjonują partie polityczne, jakie role odgrywają mężczyźni i kobiety, jak można uzyskać dostęp do zasobów partyjnych i w jaki sposób prowadzić kampanię. Strategie zbiorowe obejmowały takie, których celem było wspieranie kobiet w ich karierach politycznych poprzez współpracę pomiędzy kobietami w ramach partii politycznych oraz ponad partyjnymi podziałami.

Strategie te pokazują, że realnie w polityce kobiety i mężczyźni nie są równi. Mogą one pomóc kobietom w poradzeniu sobie z polityczną rzeczywistością, ale niekoniecznie przełożą się na przekształcenie polityki w taki sposób, aby kobiety i mężczyźni mieli te same prawa i możliwości. Dlatego też, w tym rozdziale przyglądamy się strategiom, które kobiety, a co więcej mężczyźni, mogą stosować, aby partie polityczne stawały się coraz bardziej otwarte na kwestię równości płci, a także działaniom, dzięki którym kwestia równości płci może przybrać autentyczne i stałe ramy formalne.

Instytucjonalizacja kwestii równości płci ma kluczowe znaczenie, jeżeli mężczyźni i kobiety mieliby mieć takie same prawa polityczne i możliwości politycznego działania. Wzrost liczby kobiet w polityce i w partiach politycznych jako taki nie spowoduje sformalizowania równości płci, chociaż zwiększenie liczby kobiet zaangażowanych politycznie jest nadal głównym celem osób działających na rzecz równouprawnienia. Jeżeli nie ma sformalizowanych struktur, strategii, programów i procesów, które wspierają kobiety i równość płci, to osiągnięcie „masy krytycznej” czyli trzydziestoprocentowej reprezentacji kobiet w polityce (co jest rekomendowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych) nie będzie jedynym czynnikiem zmieniającym sposób, w jaki uprawiana jest polityka.

**Uwaga 4.31:****Sięgając poza samą kwestię liczby kobiet w polityce: rozumienie pojęcia „masa krytyczna”**

Pojęcie „masy krytycznej” w sferze równości płci, kobiet i polityki odnosi się do liczby kobiet, które są potrzebne do tego, aby wpływ na politykę, instytucje i politykę publiczną był znaczący. Jest to próg, od którego kobiety przestają być symbolicznym zjawiskiem politycznym, i mogą w sposób znaczący wpływać na debatę polityczną. Powszechnie akceptowany poziom masy krytycznej to 30 procent. Zjawisko to jest coraz powszechniej dostrzegane. Po prostu same liczby nie gwarantują merytorycznej reprezentacji w polityce. Dlatego należy rozważyć, jakie czynniki, czy okoliczności mogą lepiej przyczynić się do zwiększenia merytorycznego wkładu kobiet do polityki. Obejmują one:

- ✓ Piastowanie przez kobiety ważnych stanowisk (liderka partii, doradczyni polityczna, przewodnicząca lub członkini komisji komitetu nominacyjnego);
- ✓ Bycie ekspertką (w takich kwestiach jak: pozyskiwanie funduszy, kwestie prawne, polityka czy ustawodawstwo, przynoszące korzyść partii);
- ✓ Istnienie instytucji państwowych działających na rzecz równości płci lub ich brak;
- ✓ Istnienie aparatu partyjnego, działającego na rzecz równości płci lub jego brak (sekcje lub grupy kobiet, polityka i strategię dotyczące równości płci);
- ✓ Zewnętrzne otoczenie polityczne (rodzaj elektoratu); oraz
- ✓ Istnienie zdrowego społeczeństwa obywatelskiego lub jego brak, w tym grup kobiecych.

Źródło: Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?* Hansard Society, 2005 r.

Podobne wnioski padają w badaniu dotyczącym kobiecej reprezentacji parlamentarnej w Wielkiej Brytanii<sup>206</sup>, a mianowicie takie, że aby polityka stała się bardziej przyjazna równości płci, to muszą zostać wdrożone określone rozwiązania strukturalne, takie jak rządowy mechanizm regulujący równość płci i sekcje kobiece wewnątrz partii. Musi zapanować sprzyjający klimat w ramach elektoratu i odpowiedni klimat polityczny, w tym przepisy prawa, które nie są dyskryminujące, a także możliwość nakładania sankcji w razie ich nieprzezwyciężenia. Należy stworzyć kobietom możliwość piastowania stanowisk decyzyjnych oraz wpływania na procesy podejmowania decyzji, a także dążyć do stworzenia rzeczywistego społeczeństwa obywatelskiego, w tym aktywnych grup kobiet. (Uwaga 4.31).

Niniejszy rozdział prezentuje szereg strategii, za którymi lobbować mogą członkinie partii we współpracy z mężczyznami, aby ułatwić proces sformalizowania zasady równości płci w partiach politycznych.

### → Definiowanie partii i liderów partii jako „przyjaznych zasadzie równości płci”

Zanim zidentyfikujemy najlepsze rozwiązania służące formalizacji kwestii równości płci w ramach partii politycznych, pomocnym może okazać się zdefiniowanie, jak bardzo partia jest **wrażliwa na kwestie równości płci**. Jednym ze sposobów sklasyfikowania podejścia danej partii do kwestii równości płci jest zastosowanie trzech dość szerokich kategorii:

- ✓ Partia jest otwarcie wrogo na stawiona do kwestii równości płci;
- ✓ Partia jest *przyjazna zasadzie równości płci* i jest to w stanie udowodnić; oraz
- ✓ Partia przyjmuje *retorykę* równości płci dla uzyskania korzyści politycznych.<sup>207</sup>

206 Pippa Norris i Joni Lovenduski, *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament* (Cambridge: Cambridge University Press. 1995 r.), str. 145.

207 Sonja Lokar, materiały przygotowane do szkolenia OBWE/ODIHR pt. „Kobiety w partiach politycznych” (“Women in Political Parties”), które odbyło się w Tiranie w Albanii w dniach 19–20 czerwca 2012 r.

i) Partia, która jest w oczywisty sposób **wrogo** nastawiona do kwestii równości płci lub do realizowania się przez kobiety w polityce, może stosować różne metody, mające na celu dyskryminację swoich członków w oparciu o płeć, na przykład może ograniczać kobietom możliwość kariery politycznej czy wprowadzać zasady lub regulaminy, które wprost zakazują kobietom udziału w różnych działaniach partii i inicjatywach.

ii) Partia, która **rzeczywiście wspiera zasadę równości płci** oraz awans polityczny kobiet, potrafi to udowodnić. To może nie oznaczać, że kobiety będą automatycznie awansować lub będą wybierane na kandydatki. Niemniej, istnieje większa szansa na to, że partia zapewni zarówno mężczyznom, jak i kobietom takie same warunki rozwoju ich karier politycznych. Partia, która wspiera zasadę równości płci będzie nie tylko promować awans kobiet w polityce w teorii oraz w stosowanej przez siebie retoryce, ale poprzez to wprowadzeniem, tam gdzie to będzie to możliwe, rozwiązań wspierających kobiety, takich jak budowanie kompetencji, zapewnianie szkoleń i zasobów dla kandydujących kobiet, lub tworzenie frakcji kobiecych.

iii) Partia, która jedynie stosuje **retorykę** wspierającą zasadę równości płci, może być do zidentyfikowania najtrudniejsza. Będzie wspierała kobiety w rozwoju ich karier politycznych, jeżeli jest to potrzebne z politycznego punktu widzenia, ale niekoniecznie z założenia. Takie partie mogą promować równość płci, ale za zamkniętymi drzwiami uniemożliwiać kobietom szanse na awans, albo poprzez prowadzenie fałszywej polityki informacyjnej lub poprzez uniemożliwianie kobietom brania udziału w różnych przedsięwzięciach czy też wpływania na podejmowanie decyzji w partii.

Z chwilą, gdy kobieta wie, do jakiej partii wstąpiła, będzie jej łatwiej opracować strategię, przystosowaną do otoczenia, w którym będzie ona pracować nad promocją równości płci.

Warto mieć na uwadze, jakie strategie mogą stosować partie, które naprawdę chcą wystawiać kandydatów różnej płci zgodnie z treścią Rozdziału 3: *retoryka równości płci* (co obejmuje równą reprezentację w partii, kampaniach wyborczych i przemowach liderów partyjnych); *wspieranie równości płci* (wdrażanie konkretnych działań, takich jak przeprowadzanie szkoleń czy zapewnianie pomocy finansowej, aby zachęcić kobiety do zaangażowania się w politykę); oraz *gwarancje dotyczące równości płci* (przyjęcie takich rozwiązań w ramach strategii partii, które spowodują wzrost liczby kandydujących kobiet na listach wyborczych, na przykład takie jak kwoty). W zależności od tego, do jakiej kategorii należy dana partia (jeśli w ogóle), kobiety mogą wspólnie pracować nad tym, aby ich własna partia przeszła od retoryki związanej z równością płci do realizacji prawdziwych działań zmierzających do wdrożenia zasad i gwarancji równości płci w rzeczywistości.<sup>208</sup>

#### → **Budowanie solidarności wśród osób działających na rzecz równości płci (kobiet i mężczyzn)**

Ważne jest, aby zidentyfikować i poznać swoich sprzymierzeńców, a także przeciwników promowania zasady równości płci w partii. Który z liderów jest prawdziwym „genderowym przodnikiem” lub naprawdę wspiera zasadę równości płci? Kto jest przeciw i dlaczego? Którzy z mężczyzn wspierają zasadę równości płci i które kobiety? Którzy mężczyźni nie wspierają zasady równości płci i które kobiety są przeciw? Jakie są tego powody?

208 Patrz: Joni Lovenduski, *Feminizing Politics* (Cambridge: Polity Press, 2005 r.); oraz Sarah Childs, Joni Lovenduski i Rosie Campbell, „Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?”, (London: Hansard Society, 2005 r.).

Kobiety powinny wiedzieć, którzy członkowie i które członkinie partii wspierają zasadę równości płci. To są ich naturalni sprzymierzeńcy zarówno w kwestii rozwoju kariery politycznej jak i w ich działaniach, zmierzających do uwrażliwienia partii na kwestie równości płci i zapewnienia kobietom i mężczyznom tych samych możliwości.

→ **Instytucjonalizacja zasad równości płci poprzez wprowadzenie ich do partyjnych statutów i strategii/zasad postępowania**

**Uwaga 4.32:**

**Włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu**

**Włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu (gendermainstreaming)** jest strategią, dzięki której problemy i doświadczenia kobiet i mężczyzn są brane pod uwagę i reprezentowane w trakcie opracowywania, wdrażania i monitorowania polityk i programów. Celem takiego działania jest to, aby kobiety i mężczyźni mogli być takimi samymi beneficjentami i aby niesprawiedliwość tego typu nie była utrwalana. Celem jest równość płci.

Źródło: "Democracy and the Challenge of Change. A Guide to Increasing Women's Political Participation", NDI, 2010 r.

Ważne jest takie sformalizowanie kwestii równości płci, aby stała się ona zasadą i wartością, którą kieruje się partia w swojej działalności. Zwłaszcza kwestia równości powinna zostać uwzględniona w kluczowych dokumentach partyjnych, takich jak statut czy regulamin. Jeżeli kierujący partią zobowiązali się do przestrzegania zasady równości płci, kobiety mogą takie oświadczenia zebrać i stworzyć dokument uzupełniający istniejące dokumenty partyjne. Kobiety mogą też wybrać delegata na kongres partii, kobietę lub mężczyznę, który zgodzi się złożyć wniosek o to, aby zobowiązanie liderów partyjnych do przestrzegania zasady równości włączyć do statutu partii, programu politycznego czy innych dokumentów partyjnych. Kobiety mogą stosować taką samą strategię, gdy planują wprowadzić zasadę równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesach partyjnych, strukturach i organach podejmujących decyzję.

Jeżeli partia nie opracowała strategii dotyczącej etycznego zachowania swoich członków, w tym określających zasady postępowania oraz strategii zakazujących dyskryminacji czy molestowania seksualnego, kobiety mogą same wyjść z taką inicjatywą, czy też zaproponować utworzenie grupy roboczej, która opracowałaby takie dokumenty. Jest kilka modelowych przykładów parlamentarnych kodeksów etyki (patrz Rozdział 3 dotyczący opracowywania kodeksów etyki dla partii politycznych).

→ **Lobbowanie, którego celem jest zmiana programów partyjnych i systemów szkoleniowych, aby wspierały zasadę równości płci.**

Kobiety, zarówno indywidualnie jak i wspólnie, mogą prowadzić lobbowanie w partiach w celu włączenia kwestii równości płci jako tematu kursu szkoleniowego organizowanego dla każdego nowego członka partii. Moduły te mogą prowadzić członkinie kobiecego skrzydła partii, jeśli takie istnieje, czy też jakaś ważna osoba w partii, działająca na rzecz równości płci, lub ekspert z zewnątrz specjalizujący się w kwestii równości płci w polityce. Może należałoby nałożyć na przywódców partyjnych czy osoby podejmujące decyzję obowiązek udziału w takim szkoleniu przynajmniej raz na jakichś czas, ponieważ to, czy kwestia równości płci zostanie włączona do głównego nurtu zależy od woli politycznej oraz wsparcia przywódców partii i innych osób piastujących w partii funkcje zarządcze.

Jeżeli partia opracowała taki program budowania kompetencji lub szkoleń dla członków partii, kobiety mogą lobbować na rzecz przeprowadzenia obowiązkowego szkolenia dla członków partii dotyczącego równouprawnienia i włączenia kwestii równości płci do głównego nurtu. Mogą one także ustalić, kto może brać udział w takim szkoleniu, aby i kobiety i mężczyźni mieli taką możliwość. Kobiety mogą także lobbować wśród liderów partii w takich kwestiach jak finansowanie kursów dotyczących włączenia kwestii równości płci do głównego nurtu (tzw. gender mainstreaming) lub budżetu genderowego (tzw.

gender budgeting) dla tych członków partii, którzy są takim szkoleniem zainteresowani. Celem jest takie wyszkolenie członków partii w tym zakresie, aby potrafili zastosować te strategie w całej działalności partii, w procedurach i praktykach. Takie podejście spowoduje, że politycy będą mieli większą wiedzę na dany temat z dziedziny równouprawnienia płci.

→ **Sprawdzanie, czy partia spełniła obietnice**

Należy wziąć pod uwagę mobilizowanie osób działających na rzecz równości płci (zarówno kobiet jak i mężczyzn) w danej partii, aby pytały przywódców partyjnych o to, w jaki sposób mają oni zamiar realizować swoje zobowiązania dotyczące przestrzegania zasady równości płci. Można też wykorzystać frakcję kobiecą, jeżeli taka istnieje, aby przeanalizowała te zobowiązania i opracowała plan działania w zakresie wdrożenia zasady równości płci przez przywódców partyjnych.

→ **Mobilizowanie zwolenników nienależących do partii, aby pytali przywódców partyjnych o kwestie związane z równością płci**

Zgodnie ze strategią opisaną powyżej, kobiety powinny rozważyć wykorzystanie zewnętrznych źródeł, takich jak media, organizacje kobiece, organizacje pozarządowe lub wpływowy elektorat czy też opinotwórcy, aby to oni pytali przywódców partyjnych, w jaki sposób partia zamierza realizować swoje zobowiązania i obietnice dotyczące równości płci. Można też wykorzystać swoich sprzymierzeńców, którzy należą do partii, działają w mediach lub są członkami społeczeństwa obywatelskiego do monitorowania postępów partii w realizacji zobowiązań złożonych podczas kampanii wyborczej, dotyczących wspierania zasad równości płci i udziału kobiet w polityce.

→ **Wstępowanie do grup bądź frakcji kobiecych w partii lub tworzenie nowych**

Organizacje kobiece w ramach partii, zwane także **sekcjami kobiet, grupami kobiet czy frakcjami kobiet**, są wewnętrznymi organizacjami skupiającymi członkinie partii. Takie frakcje mogą służyć różnym celom. Mogą stanowić forum, na którym może toczyć się dyskusja wśród kobiet na temat priorytetów politycznych, być platformą do działania na rzecz wspólnych problemów, mogą ułatwiać budowanie kompetencji i wspierać rozwój karier politycznych kobiet lub też powodować wzrost powszechnej świadomości istnienia takich problemów, jak nierówność płci czy dyskryminacja ze względu na płeć. Niektóre frakcje kobiece prowadzą także działalność badawczą i analityczną, na przykład przeprowadzają audyty dotyczące przestrzegania zasady równości płci, czy też lobbują na rzecz zmian statutów partyjnych, strategii i programów, aby jeszcze bardziej wspierały one równość płci i zrównoważoną reprezentację, a także przyczyniają się do rozwoju samych programów. Tak działa właśnie Sekretariat ds. Równości Płci utworzony w ramach Hiszpańskiej Socjalistycznej Partii Robotniczej (PSOE), który powstał na federalnym poziomie wykonawczym partii jako frakcja kobiet już w 1984 r. Frakcja ta odniosła wiele sukcesów i dzięki jej działalności zapisy dotyczące przestrzegania praw kobiet zostały skutecznie włączone do rezolucji kongresu partii, programów wyborczych i oficjalnych dokumentów PSOE.<sup>209</sup>

Grupy kobiece zostały utworzone w wielu partiach politycznych w regionie objętym działalnością OBWE i angażowały się w różne inicjatywy wspierające rozwój karier politycznych kobiet. Na przykład, członkinie brytyjskiej Partii Liberalnych Demokratów w późnych latach dziewięćdziesiątych wdrożyły kampanię 50:50, aby przyciągnąć większą liczbę kobiet do parlamentu,

209 Patrz Celia Valiente, "Hiszpania w awangardzie europejskiej polityki równości płci" ("Spain at the Vanguard in European Gender Equality Policies"), 2006 r., <[http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/id/22095/spain\\_valiente\\_2008\\_ps.pdf](http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/id/22095/spain_valiente_2008_ps.pdf)>.

używając sloganu „Pieniądże, zaufanie, kultura” (*Cash, Confidence, and Culture*). Slogan ten miał pokazać trzy główne przeszkody (tzw. 3C), które stają na drodze osobom rozpoczynającym polityczną działalność. W tym celu, utworzyły one w 1997 r. Nancy Seer Trust Fund, aby finansowo wesprzeć wydatki wynikające ze stereotypowych ról wyznaczanych kobietom, takich jak opieka nad dziećmi i osobami starszymi a także, aby pomóc kobietom w pokryciu kosztów podróży (zapewnienie gotówki). Fundacja opracowała także program, który pozwolił kobietom na utworzenie parlamentu cieni (w celu promowania poczucie własnej wartości), a także zachęcała kobiety do utworzenia bazy danych, stanowiącą podstawę do rekrutowania rzeczniczek i kandydatek (w walce z kulturą zdominowaną przez mężczyzn).<sup>210</sup>

W Albanii stworzenie ponadparlamentarnej grupy kobiet okazało się zbyt trudne, więc kobiety, które były członkiniami różnych partii, stworzyły odrębne kobiece fora, takie jak Demokratyczna Liga Kobiet Albańskich, która powstała w ramach Partii Demokratycznej, czy Liga Albańskich Kobiet Socjalistycznych utworzona w ramach Partii Socjalistycznej. Celem obydwu organizacji było promowanie interesów kobiet i ich udziału w działalności tych partii. W Gruzji, frakcje kobiece powstały w większości głównych ugrupowań politycznych, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym czy okręgowym. Badanie prowadzone wśród sekcji kobiecych utworzonych w partiach politycznych Gruzji pokazuje, że organy te pełnią rozmaite funkcje (patrz tabela 4.33), i są w różnym stopniu sformalizowane i mają rozmaite cele.

Tabela 4.33: Grupy kobiece w partiach politycznych w Gruzji

Partia polityczna	Działalność frakcji kobiecej
<b>Zjednoczony Ruch Narodowy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utworzyła <b>Departament Równości Płci</b> w 2010 r.</li> <li>• Statut partii nie wspomina o takiej frakcji; wartości dotyczące przestrzegania zasady równości płci zostały uwzględnione w regulaminie partii.</li> <li>• Celem frakcji jest wspieranie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na poziomie krajowym i lokalnym, a także w strukturach wykonawczych partii, ochrona praw kobiet i mężczyzn w zakresie równości płci oraz promowanie równości we wszystkich sferach gruzińskiego społeczeństwa.</li> </ul>
<b>Nowa Prawica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stworzono <b>Klub Kobiet</b> w 2001 r. z chwilą rejestracji partii</li> <li>• Dokumenty założycielskie partii nie wspominają o istnieniu klubu</li> <li>• Pierwotnym celem klubu było promowanie aktywnego udziału kobiet w życiu politycznym i społecznym, wspieranie edukacji politycznej kobiet oraz wdrażanie rozwiązań zmierzających do poprawy sytuacji ludzi młodych, chłopców i dziewcząt</li> <li>• Od 2005 r. klub kobiet koncentruje się na pozyskiwaniu nowych zwolenników dla swojej partii, na działaniach zmierzających do wzrostu udziału kobiet w polityce, a także na rozwoju kompetencji kobiet, które są członkiniami partii tak, aby ich udział w partii i jej organach wzrósł.</li> </ul>
<b>Ruch Chrześcijańsko-Demokratyczny</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utworzono <b>Organizację Kobiet</b> jako podsekcję partii.</li> <li>• Dokumenty założycielskie partii nie wspominają o takiej frakcji, ale zawierają ogólne postanowienia o możliwości tworzenia podsekcji.</li> <li>• Celem organizacji jest zwiększenie aktywności kobiet w polityce, wspieranie kobiet w promowaniu i rozwijaniu ich karier politycznych, a także pomaganie kobietom, aby brały udział w procesie podejmowania decyzji oraz w celu osiągnięcia parytetu.</li> </ul>

210 Alison Woodward, *Going for Gender Balance. A guide for balancing decision making* (Strasbourg: Council of Europe, 2002), str. 40.



<b>Partia Republikańska</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utworzono <b>Grupę ds. Równości Płci</b> w ramach partii, aby zajmowała się kwestią równości płci.</li> <li>• Statut partii zawiera zapisy dotyczące przestrzegania zasady powszechnej równości i praw niezależnie od płci, ale nie ma odniesienia do tej grupy.</li> <li>• Grupa opracowała strategię pod tytułem "Wzrost roli kobiet w działaniach partii jako wskaźnik demokracji wewnątrzpartyjnej".</li> <li>• Grupa opracowuje procedury selekcji kobiet-kandydatek.</li> <li>• Celem grupy jest zapewnienie zrównoważonego udziału mężczyzn i kobiet jako kandydatów w wyborach.</li> </ul>
<b>Gruzińska Partia Pracy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rada Kobiet</b> funkcjonowała w partii do 2003 r.</li> <li>• Planuje się, aby ponownie powołać do życia mechanizmy zapewniające równość płci</li> <li>• W trakcie istnienia Rady, monitorowała ona wpływ programów bezpieczeństwa socjalnego prowadzonych na poziomie krajowym oraz wydatki państwa poniesione w ramach takich programów.</li> </ul>
<b>Przemysł Uratuje Gruzję*</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utworzono <b>Klub Kobiet</b> w 1999 r., w tym samym roku, w którym partia została założona.</li> <li>• Klub miał reprezentację na poziomie centralnym i regionalnym</li> <li>• Celem klubu było skoncentrowanie się na tych warstwach społeczeństwa gruzińskiego, które były najbardziej bezbronne. Kluby na poziomie regionu były zaangażowane w prowadzenie badań dotyczących kwestii społecznych i ekonomicznych.</li> <li>• Inne cele klubu obejmowały wspieranie programów edukacyjnych, których celem było rozwijanie wiedzy kobiet na temat polityki oraz promowanie ich aktywnego udziału w polityce.</li> </ul>
<b>Nasza Gruzja – Wolni Demokraci</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partia obecnie nie posiada żadnej kobiecej sekcji. Statut partii zawiera zapisy dotyczące parytetu płci.</li> </ul>
<b>Droga Gruzji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• W Partii obecnie nie ma żadnej kobiecej sekcji, a statut nie wspomina o takiej kwestii, jaką jest równość płci.</li> </ul>

Źródło: Tamar Bagratia, Medea Badashvili, David Jijelava i Irakli Khmaladze, „Rozwój demokracji wewnątrzpartyjnej z perspektywy równości płci” w ramach wspierania wewnątrzpartyjnej demokracji i lokalnego zarządzania ("Developing intra-party democracy from a gender perspective", *Intra-party democracy and local governance*) (Tbilisi: NIMD Gruzja, 2012 r.), str. 10–11. Informacja o tych partiach oznaczona (\*) została zaczerpnięta z GhiaNodia and Álvaro Pinto Schlotbach, *Krajobraz polityczny Gruzji: Partie Polityczne: osiągnięcia, wyzwania i perspektywy rozwoju* (Delft: Eburon Delft, 2006 r.).

Wewnątrzpartyjne frakcje kobiece mogą mieć charakter formalny, pracować zgodnie z harmonogramem regularnych posiedzeń, posiadać zasoby przyznawane przez kierownictwo partii oraz mandat do prowadzenia działalności. Muszą także istnieć przejrzyste wymogi, które należy spełnić, aby wstąpić do takiej frakcji (na przykład tylko kobiety mogą do niej należeć lub członkami mogą być zarówno mężczyźni jak i kobiety). Takie struktury mogą mieć także nieformalny charakter i zrzeszając kobiety w razie potrzeby na zasadzie *ad hoc*. Wybrane podejście powinno jednak odzwierciedlać dynamikę polityczną danej partii oraz to, czy istnieje potrzeba sformalizowania takiej struktury i jej ostatecznych celów. Nie należy także wykluczać współpracy ponadpartyjnej. Nie musi istnieć struktura ponadpartyjna jako taka, natomiast mogą być powoływane do życia ponadpartyjne organizacje, które mogą angażować się w działania na rzecz doraźnych kwestii czy też wspierać kobiety, które kandydują w kolejnych wyborach.<sup>211</sup>

Czasami w ramach partii mogą istnieć różne frakcje kobiece, mające zróżnicowane cele. Na przykład, grupa kobiet lub frakcja kobieca mogłaby powstać w celu realizacji określonej polityki lub

211 Więcej informacji na temat frakcji kobiecych utworzonych w parlamentach, patrz *Studium porównawcze kobiecych partii w parlamentach regionu OBWE (A Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region)*, OSCE/ODIHR, 2013, <<http://www.osce.org/odihr/105940>>.

zajmowania się zagadnieniami partyjnymi, takimi jak równy dostęp do zatrudnienia. Wówczas takie ciało zrzeszałoby tylko tych członków, którzy byliby zainteresowani takim problemem (zarówno kobiety jak i mężczyźni). Takie rozwiązanie może istnieć obok dobrowolnej frakcji lub klubu zrzeszającego wszystkie członkinie partii lub może być to sekcja, która zrzesza zarówno kobiety jak i mężczyzn działających na rzecz strategii politycznych danej partii, dotyczących kwestii płci. Podobnie, frakcje kobiece utworzone w oparciu o sprawy zawodowe mogą skupiać kobiety należące do określonej profesji, na przykład z sektora edukacji, usług zdrowotnych, sądownictwa czy usług prawnych, lub mogą też być tworzone grupy kobiet zajmujące się przede wszystkim współpracą zagraniczną (na przykład takie jak Socialist Women International).

→ **Tworzenie think tanków lub organizacji pozarządowych mających na celu wspieranie kobiet – członkiń partii politycznych**

Oprócz tworzenia frakcji kobiecych w ramach partii politycznych lub zamiast ich powoływania, kobiety mogą tworzyć oddolne niezależne organizacje poza strukturą samych partii. Na przykład, główne partie polityczne w Stanach Zjednoczonych nie posiadają kobiecych odłamów. Natomiast kobiety-członkinie Partii Republikańskiej są zjednoczone w ramach zbiorczej organizacji o nazwie Krajowa Federacja Republikanek (*National Federation for Republican Women*) (NFRW). Początkowo był to organ pomocniczy Republikańskiej Komisji Krajowej (*Republican National Committee*), ale obecnie NFRW jest podmiotem niezależnym zarówno pod względem finansowym, jak i organizacyjnym. Celem NFRW jest promowanie zasad, celów i strategii Partii Republikańskiej, wybór kandydatów Partii Republikańskiej, oraz informowanie opinii publicznej w drodze edukacji politycznej i realizacji działań, a także poprawianie skuteczności kobiet w ramach strategii dobrego rządzenia. Pracując na rzecz realizacji tych celów, NFRW koncentruje swoje wysiłki na takich obszarach jak edukacja, komunikacja, rekrutacja, prowadzenie kampanii, pozyskiwanie finansowania, przeprowadzanie szkoleń i prowadzenia działań legislacyjnych.<sup>212</sup>

Organizacja National Federation of Democratic Women (NFDW) jest oficjalną organizacją kobiecą Partii Demokratycznej. Celem NFDW jest zachęcanie kobiet do tego, aby ich głos był słyszalny w ramach społeczności, w których prowadzi działalność. Jej celem jest także wspieranie kobiet ubiegających się o różne stanowiska, a także prowadzenie szkoleń dla kobiet i członków elektoratu w takich kwestiach jak opieka zdrowotna, pomoc medyczna czy równość w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia.<sup>213</sup>

212 Więcej informacji na temat National Federation for Republican Women znajduje się pod następującym adresem <<http://www.nfrw.org/>>.

213 National Federation of Democratic Women (NFDW), <<http://www.nfdw.com/>>.

**Uwaga 4.34: Frakcje kobiece****Lista zadań dla sekcji kobiet:**

- Sformułowanie strategii partii dotyczącej kwestii związanych z równością płci.
- Opracowanie takiej strategii partii, aby przyciągnąć kobiety elektorat.
- Werbowanie kobiet do partii.
- Budowanie kompetencji i mentorowanie członkiń partii, aktywistek, funkcjonariuszek i kandydatek oraz wspieranie kobiet piastujących urzędowe stanowiska
- Budowanie relacji pomiędzy kobietami z danej partii i kobietami z partii siostrzanych za granicą lub z międzynarodowych stowarzyszeń kobiecych oraz odpowiednich międzynarodowych fundacji politycznych
- Tworzenie mechanizmów ułatwiających dialog pomiędzy kobietami z organizacji społeczeństwa obywatelskiego i z frakcji kobiet w danych partiach, wspieranie współpracy osób działających na rzecz społeczeństwa obywatelskiego i pracujących w rządzie czy w parlamencie.
- Łączenie kobiet – członków partii z kobietami, które

działają w innych partiach na różnych poziomach, aby tworzyć koalicje w konkretnej sprawie i wspólnie działać i lobbować na rzecz wspólnych kwestii.

**To, co należy robić i czego należy unikać**

Co należy robić:

- Upewnić się, że program jest przejrzysty oraz że plan pracy jest oczywisty.
- Umożliwić mężczyznom – członkom partii udział w spotkaniach.
- Działać aktywnie i angażować się w konstruktywny dialog z mężczyznami – członkami partii.
- Należy wspierać inicjatywy mężczyzn, jeżeli są one zgodne z zasadą równości płci.

Czego unikać:

- Antagonizowania mężczyzn – członków partii.
- Wdawania się w konflikty z kierownictwem partii.
- Powoływania do życia organizacji, która jest pseudoorganizacją pozarządową zajmującą się takimi kwestiami, jak działalność dobroczynna lub humanitarna w imieniu partii.

Source: Developed by Sonja Lokar for this handbook.

## → Zaangażowanie mężczyzn jako partnerów politycznych i działaczy na rzecz równości płci

Wiele kobiet, a także wielu mężczyzn jest oddanymi zwolennikami udziału kobiet w polityce. Niemniej, dużym wyzwaniem jest nadal podejmowanie prób przyciągnięcia jeszcze większej liczby mężczyzn do działania na rzecz równości płci oraz pokazanie, że mogą oni mieć naprawdę duży wkład w rozwiązanie tego problemu. Poprzez angażowanie mężczyzn i pozyskanie ich wsparcia frakcje kobiet mogą osiągnąć większą skuteczność, a kobiety-politycy mogą zdobyć większe poparcie dla kwestii, na rzecz których działają. Jednocześnie, jeżeli kobiety w partii cieszą się wsparciem mężczyzn w kwestiach równości płci, to osłabia zarzuty, że zajmują się one wyłącznie kwestiami kobiecymi. W rzeczywistości osiągnięcie równości płci jest także ważne dla mężczyzn. Politycy też mogą czerpać z tego korzyści. Aby zbudować taką skuteczną koalicję, ważne jest zidentyfikowanie tych problemów związanych z równością płci, w przypadku których możliwe jest osiągnięcie konsensusu między kobietami i mężczyznami.

## Wnioski do rozdziału 4

W tym rozdziale przyjrzelśmy się szczegółowo strategiom, rozwiązaniom i inicjatywom, które kobiety, czasami współpracując z mężczyznami, mogą podjąć, aby ułatwić sobie awans polityczny w partii. W rozdziale skupiliśmy się na indywidualnych strategiach, które kobiety mogą stosować w celu rozpoczęcia i rozwoju kariery partyjnej. Skupialiśmy się na rozwiązaniach, które mogą: pomóc kobietom w przystąpieniu do wybranej partii, pomóc im w poznawaniu sposobu, w jaki dana partia działa, wspierać kobiety w planowaniu ich kariery politycznej oraz ułatwić im prowadzenie kampanii. W rozdziale tym przeanalizowane zostały także strategie wymagające wspólnego działania lub współpracy, które mogą utorować drogę większej równości szans dla kobiet w partiach politycznych w ogóle. Przy końcu rozdziału zaprezentowano strategię, które kobiety mogą zainicjować, w celu zinstytucjonalizowania równości płci w ramach struktury partyjnej, strategii, programów i praktyk. W kolejnym rozdziale przyglądamy się bardziej

szczegółowo temu, jak organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą dalej wspierać partie polityczne i kobiety, będące politykami, w promowaniu równości płci w ramach procesów, strategii i działalności partii.



# Organizacje społeczeństwa obywatelskiego i inne podmioty

## ROZDZIAŁ PIĄTY: SPIS TREŚCI

<b>Wstęp do Rozdziału 5</b>	<b>150</b>
<b>5.1. Jakie strategie są skuteczne?</b>	<b>151</b>
5.1.1. Zachęcanie kobiet do udziału w polityce i realizowania kariery politycznej	153
5.1.2. Współpraca z partiami politycznymi	164
5.1.3. Kształtowanie sprzyjających postaw społecznych	172
5.1.4. Współpraca z mediami	174
5.1.5. Współpraca ze środowiskami akademickimi	178
5.1.6. Współpraca z organami wykonawczymi i ustawodawczymi	183
5.1.7. Wykorzystanie najnowszych technologii	185
<b>Wnioski do Rozdziału 5</b>	<b>187</b>

## Wstęp do rozdziału 5

W ostatnich kilku dziesięcioleciach społeczeństwo obywatelskie odgrywało istotną rolę we wspieraniu dążeń demokratycznych i monitorowaniu kondycji demokracji w regionie OBWE. W efekcie coraz więcej ludzi zaczyna zdawać sobie sprawę, że aktywne, zróżnicowane i włączające społeczeństwo obywatelskie jest integralnym elementem i istotnym wskaźnikiem dojrzałego społeczeństwa demokratycznego.

Przemiany demokratyczne, które przetoczyły się przez znaczną część obszaru OBWE w latach dziewięćdziesiątych XX w. stworzyły grupom obywateli wyjątkową szansę w kontekście wykorzystania większych swobód osobistych, obywatelskich i politycznych na rzecz większego włączenia kobiet i mężczyzn w sprawy krajowe i międzynarodowe. Od tego czasu wiele uczestniczących państw w regionie OBWE jest świadkiem regularnych wyborów demokratycznych i zainicjowało ważne procesy reform instytucjonalnych. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego odgrywają kluczową rolę w tych procesach na szczeblu lokalnym i krajowym w wielu uczestniczących państwach przechodzących przemiany demokratyczne i wnoszą swój cenny wkład w umacnianie się demokracji w całym regionie OBWE.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego stają się coraz bardziej aktywne na arenie międzynarodowej i w sprawach OBWE, w szczególności uczestnicząc w ważnych wydarzeniach OBWE o charakterze regionalnym. Obejmują one między innymi Spotkanie Przeglądowe dotyczące Wymiaru Ludzkiego (*Human Dimension Implementation Meeting*) – największe coroczne zgromadzenie aktywistów praw człowieka w regionie OBWE, a także spotkania tematyczne OBWE takie, jak Seminaria dotyczące Wymiaru Ludzkiego (*Human Dimension Seminars*) i Uzupełniające Spotkania dotyczące Wymiaru Ludzkiego (*Supplementary Human Dimension Meetings*). Ich ciągła praca ma wpływ na procesy podejmowania decyzji w kraju i prowadzi do szerszego uznania wkładu społeczeństwa obywatelskiego w procesy polityczne i decyzyjne na szczeblu krajowym i międzynarodowym.

Promowanie równości płci jako integralnego aspektu społeczeństwa demokratycznego stało się kluczowym obszarem działalności wielu organizacji pozarządowych, szczególnie w sferze polityki. W tym zakresie mogą one przyczynić się do wzmocnienia demokracji poprzez umacnianie mechanizmów władzy wspierających równość płci i propagujących otwarte, przejrzyste i włączające procesy decyzyjne. Na szczeblu krajowym i regionalnym organizacje społeczeństwa obywatelskiego odgrywają również istotną rolę w promowaniu praw kobiet i zasad równości płci poprzez monitorowanie udziału kobiet w wyborach, przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet i pomoc ofiarom przemocy domowej, zwalczanie handlu ludźmi i doprowadzanie do osądzenia sprawców. Opowiadają się one również za większą obecnością kobiet w życiu politycznym i publicznym, w tym na kluczowych stanowiskach obsadzanych w drodze wyborów lub mianowania. Ponadto organizacje pozarządowe walczyły przyczyniają się do wspomaganie funkcjonowania krajowych mechanizmów awansu kobiet, a także wnoszą wkład w tworzenie i monitorują wykonywanie traktatów międzynarodowych i przepisów prawa krajowego.

**Organizacje społeczeństwa obywatelskiego**, często zwane również **organizacjami pozarządowymi (NGO)**, są to ustanowione zgodnie z prawem organizacje tworzone przez osoby fizyczne lub prawne, które nie są częścią sektora publicznego, funkcjonujące niezależnie od jakichkolwiek form władzy i niebędące typowymi przedsiębiorstwami działającymi w celu osiągnięcia zysku.

W przypadkach, gdy NGO są w całości lub części finansowane z budżetu państwa, wówczas zachowują swój status organizacji pozarządowych poprzez wykluczenie przedstawicieli władz z członkostwa w organizacji. Pojęcie to ma zazwyczaj zastosowanie jedynie do organizacji, które realizują szersze cele społeczne mające aspekty polityczne, ale nie są organizacjami stricte politycznymi, jak partie polityczne.

Źródło: "Non-governmental organization", Wikipedia, <[http://en.wikipedia.org/wiki/Civil\\_society\\_organisation#Track\\_II\\_Diplomacy](http://en.wikipedia.org/wiki/Civil_society_organisation#Track_II_Diplomacy)>.

**Spółeczeństwo obywatelskie** jest areną poza rodziną, państwem i rynkiem, na której ludzie zrzeszają się w celu realizowania wspólnych interesów.

Źródło: CIVICUS Civil Society Index Methodology, <[http://www.civicus.org/new/media/CSI\\_Methodology\\_and\\_conceptual\\_framework.pdf](http://www.civicus.org/new/media/CSI_Methodology_and_conceptual_framework.pdf)>.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą odgrywać kluczową rolę w promowaniu uczestnictwa kobiet w polityce i równości płci w życiu politycznym poprzez zachęcanie kobiet do wkraczania na arenę polityczną i popieranie ich kandydatur, poprzez podnoszenie świadomości elektoratu i interesariuszy politycznych o barierach, jakie napotykają kobiety w życiu politycznym i publicznym, poprzez edukowanie społeczeństwa o zasługach kobiet w polityce, poprzez pracę nad zwalczaniem stereotypów płci dotyczących możliwości kobiet w polityce, poprzez promowanie dialogu między interesariuszami politycznymi, jak również poprzez podejmowanie analiz i badań w celu informowania i reformowania polityki i ustawodawstwa w kierunku równości płci.

### 5.1. Jakie strategie są skuteczne?

W tym rozdziale przedstawiono strategie, które mogą stosować organizacje społeczeństwa obywatelskiego o charakterze politycznym i apolitycznym w celu promowania udziału kobiet w polityce i umacniania ich roli w partiach politycznych. Skoncentrowano się na strategiach, które mogą być skuteczne w budowaniu szerszej świadomości co do potrzeby zwiększenia liczby kobiet w polityce i ich szerszej reprezentacji poprzez stymulowanie zarówno „podaży” kobiet zainteresowanych kandydowaniem na urzędy wybieralne, jak i „popytu” na kandydatki ze strony elit politycznych, liderów partii politycznych i wyborców. W rozdziale uwzględniono strategie, które mogą być wprowadzone i stosowane nie tylko przez organizacje pozarządowe, ale również przez media i środowiska akademickie, biorąc pod uwagę kluczową rolę obu tych grup w podnoszeniu świadomości i zwalczaniu stereotypów płci, które często uniemożliwiają kobietom samo wejście w sferę polityki.

Rozdział został uporządkowany według sześciu obszarów aktywności, w których społeczeństwo obywatelskie może wspierać aspiracje polityczne kobiet i większą równość płci w partiach politycznych:

- wspieranie **kobiet w rozpoczynaniu aktywności politycznej** i realizowaniu kariery politycznej,
- współpraca z **partiami politycznymi w zakresie wspierania kandydatur kobiet**, a także promowania większej równości płci w strukturach partii, polityce, procesach i praktykach,
- kształtowanie **pozytywnych postaw wobec kobiet w polityce** poprzez podnoszenie świadomości,
- współpraca z **mediami w celu zwalczania stereotypów płci** i propagowania dziennikarstwa płciowo opartego na zasadach równości płci,
- partnerstwo ze środowiskami akademickimi w celu edukowania i informowania społeczeństwa i interesariuszy politycznych o pozytywnych skutkach uczestnictwa kobiet w polityce, a także
- nawiązywanie relacji z **władzami wykonawczymi i ustawodawczymi w celu wspierania instytucjonalizacji** zasad równości płci w wymiarze strukturalnym i politycznym.

Na początku rozdziału przedstawiono strategie, które mogą wprowadzić organizacje społeczeństwa obywatelskiego w celu zaangażowania większej liczby kobiet w życie polityczne i działalność partii politycznych oraz wspierania awansu politycznego kobiet aktywnych na tej arenie, w tym poprzez ułatwianie dostępu do zasobów. Choć organizacje społeczeństwa obywatelskiego i partie polityczne często spierają się ze sobą, z uwagi na ich odmienne role w procesie politycznym, to jednak organizacje te mogą wspierać partie polityczne w zwiększaniu ich wpływów politycznych i atrakcyjności. Dotyczy to w szczególności organizacji społeczeństwa obywatelskiego o charakterze politycznym (tych, które podzielają mandat lub wartości zbliżone do niektórych



partii) lub tych, które zajmują się polityką, problemami lub sprawami, w których partie polityczne zajmują podobne stanowisko. Partie, które na przykład przyjmują program na rzecz równości płci, reform uwzględniających aspekt płci lub większą równowagę płci w życiu publicznym, mogą być wspierane przez ugrupowania, stowarzyszenia lub organizacje pozarządowe kobiet, mogące prowadzić kampanię na rzecz danej partii politycznej.

Działanie społeczeństwa obywatelskiego w zakresie promowania kwestii równości płci może być najbardziej skuteczne wtedy, gdy angażuje i włącza **media i środowiska akademickie**. Media odgrywają istotną rolę w procesie demokratycznym. Ułatwiając swobodny przepływ informacji, idei i opinii, pozostają krytycznym elementem w utrzymaniu w pełni funkcjonujących demokracji i wspieraniu demokracji.

Wizerunek i sposób przedstawiania kobiet w mediach od dawna budzi obawy. Media są często oskarżane o umacnianie stereotypów dotyczących płci, wzmacnianie dyskryminacyjnego postrzegania przez społeczeństwo ról właściwych dla kobiet i mężczyzn oraz niepełne lub niewłaściwe przedstawianie kobiet w ich funkcjach politycznych i społecznych. Badania wykazują na przykład, że telewizja często wzmacnia seksistowskie pojmowanie tradycyjnych ról kobiecych i męskich<sup>214</sup>, niemal we wszystkich formach środków przekazu należących do głównego nurtu występuje mniej kobiet niż mężczyzn, a te, które się w nich pojawiają, są przedstawiane stereotypowo<sup>215</sup>.

Choć rola środowisk akademickich w demokracji jest często pomijana, to jednak wspierają one podstawowe reguły demokracji takie, jak rząd reprezentatywny, wolne wybory, praworządność i wolność prasy<sup>216</sup>. Środowiska akademickie służą demokracji w czterech wymiarach: 1) poprzez zapewnianie chronionej areny dla swobody wypowiedzi i sprzyjanie innowacyjnemu myśleniu, 2) kultywowanie wartości demokratycznych i służby publicznej, 3) oferowanie szans odkrywania i rozwijania talentów oraz 4) podsyćanie wzrostu gospodarczego, a tym samym indywidualnych możliwości. Promowanie równości płci w środowiskach akademickich i integrowanie badań naukowych nad problematyką gender z uprawianiem polityki są kluczowymi elementami skutecznego wzmacniania pozycji kobiet w polityce. Ponieważ media i organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą odgrywać podobną rolę w stymulowaniu demokracji, wspólne wysiłki przedstawicieli mediów, środowisk akademickich i organizacji społeczeństwa obywatelskiego są często najskuteczniejsze i mają największy wpływ.

Wreszcie, społeczeństwo obywatelskie może współpracować lub docierać do organów władzy ustawodawczej i wykonawczej, w tym parlamentów, ministrów, krajowych organizacji działających na rzecz praw człowieka i równości płci w celu ułatwiania przyjmowania i wdrażania niedyskryminacyjnych rozwiązań prawnych i politycznych wspierających równość płci. Podczas gdy społeczeństwo obywatelskie często odgrywa rolę „strażnika” w monitorowaniu zachowania i działania władz krajowych, jego organizacje mogą również współdziałać z otwartymi na reformy przedstawicielami władz w celu szerzej zakrojonego podnoszenia świadomości o prawach kobiet i równości płci w sektorze publicznym.

Kolejne rozdziały bardziej szczegółowo przybliżają sześć wyżej opisanych strategii.

214 Julia T. Wood, "Gendered media: The Influence of Media on Views of Gender", <<http://www.udel.edu/comm245/readings/GenderedMedia.pdf>>;

215 Jean Kilbourne, *Two Ways a Woman Can Get Hurt: Advertising and Violence*, Rereading America (Boston: Bedford/St. Martin's, 2004), str. 455-75.

216 Richard M. Freeland, "Academia's Role in Strengthening the Foundation of a Democratic Society", Solutions for our future. Org, 2006, <[http://www.solutionsforourfuture.org/guest\\_RichardMFreeland.htm](http://www.solutionsforourfuture.org/guest_RichardMFreeland.htm)>.

### 5.1.1. Zachęcanie kobiet do udziału w polityce i realizowania kariery politycznej

Jak wspomniano kobiety nadal są niedoreprezentowane na urzędach wybieralnych we wszystkich państwach uczestniczących OBWE. Partie wybierają mniej kobiet niż mężczyzn do ubiegania się o stanowiska. Jednocześnie badania pokazują, że kiedy kobiety kandydują na jakiś urząd – niezależnie od stanowiska, o które się ubiegają – mają takie same szanse wygrania, jak ich przeciwnicy-mężczyźni<sup>217</sup>. Na Ukrainie badanie przeprowadzone przez przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego wykazało, że wyborcy w większym stopniu popierają parytet płci niż przedstawiciele partii politycznych, co oznacza, że płeć nie jest czynnikiem determinującym preferencje wyborców (patrz rozdział dotyczący środowisk akademickich poniżej)<sup>218</sup>. Niemniej jednak, jak zauważono we wcześniejszych rozdziałach, nadal utrzymują się bariery, które uniemożliwiają kobietom start w polityce, podczas gdy i tak jest im wciąż trudno dotrzeć do zasobów potrzebnych do konkurowania z mężczyznami na równych prawach.

W tej części przyjrzymy się, jak organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą wspierać aspiracje polityczne kobiet i sprzyjać ich awansowi w polityce. Przedstawione strategie obejmują między innymi inicjatywy społeczeństwa obywatelskiego na rzecz zachęcania kobiet do udziału w polityce, rozwoju ich możliwości politycznych oraz poprawy dostępu kobiet do zasobów politycznych i zwiększania solidarności politycznej między nimi.

#### → Rekrutacja większej liczby kobiet do partii politycznych

Rekrutacja większej liczby kobiet do partii politycznych, a także do polityki jako takiej, jest ważnym procesem, który z powodzeniem mogą inicjować i wspierać organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Programy i inicjatywy w tym zakresie obejmują rekrutację większej liczby kobiet do partii politycznych, przygotowanie do objęcia przywództwa lub stanowisk kierowniczych oraz przekonanie kobiet do kandydowania na stanowiska wybieralne i mianowane.

Kilka dobrych przykładów inicjatyw angażujących kobiety do działalności politycznej można znaleźć w Stanach Zjednoczonych, gdzie wiele organizacji społeczeństwa obywatelskiego działa na rzecz motywowania kobiet do kandydowania<sup>219</sup>. W szczególności odbiła się echem w całym kraju kampania „2012 Project” („Projekt 2012”), apolityczna inicjatywa Center for American Women and Politics (Centrum ds. Amerykanek w Polityce) na Rutgers University (Uniwersytecie Rutgersa)<sup>220</sup>. Projekt koncentrował się na roku 2012, ponieważ po spisie powszechnym w 2010 roku każdy okręg wyborczy w wyborach do Kongresu i stanowych był wyznaczany od nowa, a przy okazji powstawały nowe i nieobsadzone stanowiska. Kampania, która obejmowała krótki film zatytułowany „Consider this Your Invitation” („Niech to będzie zaproszenie dla Ciebie”)<sup>221</sup>,

217 Jennifer L. Lawless and Richard L. Fox, *It Takes a Candidate: Why Women Don't Run for Office* (Cambridge: Cambridge University Press, 2005); Melinda Henneberger, „Why women don't run for political office” *The Washington Post*, 25 marca 2012 r., <[http://www.washingtonpost.com/blogs/she-the-people/post/why-women-dont-run-for-political-office/2012/03/25/gIQAXLttZS\\_blog.html](http://www.washingtonpost.com/blogs/she-the-people/post/why-women-dont-run-for-political-office/2012/03/25/gIQAXLttZS_blog.html)>.

218 Ukraiński Fundusz Kobiet, *Udział kobiet w polityce i podejmowaniu decyzji na Ukrainie: opracowanie strategiczne*, Kijów, 2011, str.13.

219 „Political and Leadership Resources for Women”, Center for American Women and Politics, Eagleton Institute of Politics, Rutgers University, <[http://www.cawp.rutgers.edu/education\\_training/trainingresources/index.php](http://www.cawp.rutgers.edu/education_training/trainingresources/index.php)>. Zasoby i przykłady wymienione w niniejszym poradniku zostały uwzględnione z uwagi na ich wartość jako skutecznych, dobrych praktyk promowania udziału kobiet w partiach politycznych. Ich włączenie w żaden sposób nie stanowi potwierdzenia lub zgody z agendami lub platformami politycznymi organizacji i partii politycznych, które je wypracowały.

220 Patrz: <[http://www.cawp.rutgers.edu/education\\_training/2012Project/index.php](http://www.cawp.rutgers.edu/education_training/2012Project/index.php)>.

221 Patrzy: <<http://www.youtube.com/watch?v=4Mn6o1QUwPo>>.

Ilustracja 5.1: The 2012 Project (Projekt 2012)



**“Don’t Get Mad, Get Elected” („Zamiast się wkurzać daj się wybrać”)**

Źródło: Centre for American Women in Politics (Centrum ds. Amerykanek w Polityce), Rutgers University (Uniwersytet Rutgersa), <http://www.cawp.rutgers.edu/>.

była adresowana do kobiet w wieku lat 45 i starszych, szczególnie tych, których profesja jest na ogół słabo reprezentowana w polityce, np. dziedzina finansów, ochrony środowiska, nauki, służby zdrowia, technologii i drobnej przedsiębiorczości. Projekt 2012 skierowano do starszych kobiet z uwagi na większe prawdopodobieństwo, że kobiety w tym wieku, będące u szczytu kariery zawodowej, mają mniej obowiązków rodzinnych (bo ich dzieci są starsze) i są finansowo niezależne. Kobiety zainteresowane podjęciem kolejnego kroku w kierunku kandydowania uzyskały kontakt z instytucjami szkolącymi liderów, think tankami, programami przygotowującymi do kampanii i sieciami pozyskiwania funduszy, które służyły im pomocą w odniesieniu sukcesu w ich własnych stanach.

Tymczasem organizacja pod nazwą “Running Start” skupia się w swojej pracy na młodszych kobietach, argumentując, że kluczem do zwiększenia reprezentacji kobiet w Stanach Zjednoczonych jest zaangażowanie większej ich liczby i wybieranie na urzędy w młodszym wieku<sup>222</sup>. Program “Young Women’s Political Leadership Program” („Program politycznego przywództwa młodych kobiet”)<sup>223</sup> stara się przedstawiać dziewczętom w wieku gimnazjalnym znaczenie politycznego przywództwa i prowadzi intensywne, pięciodniowe warsztaty poświęcone takim tematom, jak wystąpienia publiczne, budowanie sieci kontaktów, występowanie przed kamerą oraz rozwój platformy wymiany informacji. W ramach tego programu inicjatywa “Path to Politics” („Droga do polityki”)<sup>224</sup> obejmuje cykl spotkań organizowanych w ciągu roku, na których przemawiają młode parlamentarzystki, kandydatki i ekspertki od kampanii. Prelegentki zachęcają widownię do rozważenia ubiegania się o stanowiska i przedstawiają praktyczne porady w różnych sprawach od zbierania funduszy i współpracy z elektoratem po budowanie wiarygodności jako młodej parlamentarzystki.

W podobnym duchu program “Running Start/Wal-Mart Star Fellowship” („Start w politykę/ Drużyna Gwiazd Wal-Mart”)<sup>225</sup> corocznie zaprasza do 14 studentek do Waszyngtonu, aby poznały politykę z pierwszej ręki. W ramach programu kobiety te odbywają semestralny staż w biurach reprezentantek lub senatorek, w trakcie którego w każdy piątek odbywa się seminarium poświęcone podstawom sprawowania urzędu politycznego. Uzupełnieniem wyżej wymienionego programu jest inicjatywa “Running Start Next Step” („Start w politykę – następny krok”)<sup>226</sup> – pię-

222 “Running Start.Bringing Young Women to Politics”, [runningstart.org](http://www.runningstartonline.org), <<http://www.runningstartonline.org>>.

223 “Young Women’s Political Leadership Program”, [runningstart.org](http://www.runningstartonline.org/programs/young-womens-political-leadership), <<http://www.runningstartonline.org/programs/young-womens-political-leadership>>.

224 “Path to Politics”, [runningstart.org](http://www.runningstartonline.org/blog/path-to-politics-networking-lunch), <<http://www.runningstartonline.org/blog/path-to-politics-networking-lunch>>.

225 “Running Start/Wal-Mart Star Fellowship”, [runningstart.org](http://www.runningstartonline.org/programs/star-fellowship), <<http://www.runningstartonline.org/programs/star-fellowship>>.

226 “Next Step,” [runningstart.org](http://www.runningstartonline.org/programs/next-step), <<http://www.runningstartonline.org/programs/next-step>>.

**Uwaga 5.2:  
Kandydowanie – kobiety  
a mężczyźni**

Kobiety o 50% rzadziej niż mężczyźni poważnie rozważają kandydowanie, znacznie rzadziej niż mężczyźni ubiegają się o stanowiska i zdecydowanie rzadziej kandydują na wyższe urzędy – pomimo posiadania podobnych kwalifikacji.

Source: Jennifer L. Lawless, Richard L. Fox. *It Takes a Candidate: Why Women Don't Run for Office*. Cambridge University Press, 2005; Melinda Henneberger, "Why women don't run for political office" *The Washington Post*, 25 marca 2012.

ciodniowy, intensywny program rozwoju zawodowego skierowany do młodych kobiet w wieku od 23 do 27 lat, które mają od dwóch do czterech lat doświadczeń zawodowych i pasję do polityki. W trakcie warsztatów eksperci polityczni prowadzą praktyczne szkolenia rozwijające pewność siebie w życiu zawodowym i zorientowane na awans kolejnego pokolenia politycznych liderek.

Dwie inne inicjatywy społeczeństwa obywatelskiego w Stanach Zjednoczonych to "She Should Run" („Ona powinna startować”) i "Appoint Her" („Wybierz ją”). Zainspirowana statystykami, które wskazują, że kobiety znacznie rzadziej niż mężczyźni myślą o kandydowaniu (patrz Uwaga 5.2),<sup>227</sup> inicjatywa "She Should Run" jest internetowym narzędziem do nominowania i zasobem, pozwalającym obywatelom zgłaszać kobiety, które ich zdaniem powinny kiedyś ubiegać się o urząd.

Program gwarantuje, że nominowane kobiety otrzymają pozytywną zachętę, kontakty i zasoby niezbędne do zrobienia następnego kroku<sup>228</sup>. Podobnie projekt "Appoint Her", prowadzony przez amerykański Women's Campaign Fund (Fundusz Kampanii Kobiet), jest krajowym źródłem wsparcia dla kobiet ubiegających się o urzędy wybieralne dzięki temu, że służy im informacjami o dostępnych stanowiskach, przedstawia kwalifikacje i cechy kobiet aktualnie piastujących stanowiska i omawia, jak takie kobiety rozpoczynały karierę<sup>229</sup>.

W podobnym duchu podjęto w Irlandii inicjatywę "Women for Election" („Kobiety do wyborów”), która inspirowała i daje kobietom narzędzia umożliwiające sukces w polityce. W broszurze informacyjnej zawarto kartkę pocztową, którą ludzie mogą wysłać do kobiet ich zdaniem predysponowanych do kandydowania na urzędy publiczne (przesłanie na kartce pocztowej brzmi: "You inspire me, I know you would inspire voters" („Jesteś dla mnie inspiracją i wiem, że będziesz nią dla wyborców”). Inicjatywa "Get on the Ticket" („Daj się wybrać”) ma na celu zwiększenie liczby kobiet chętnych do ubiegania się o urzędy wybieralne na szczeblu lokalnym i krajowym w Irlandii<sup>230</sup>.

Jak pokazują powyższe przykłady, docieranie do kobiet z określonych grup wiekowych i zawodowych może być skutecznym środkiem dostosowywania inicjatyw rekrutacji politycznej do kobiet o różnym wykształceniu i doświadczeniu. Jednocześnie należy rozważyć trudności, jakie napotykają kobiety na różnych etapach swoich karier politycznych i odpowiednio dopasować kampanie. Inicjatywa rekrutacji politycznej o szerokim zakresie przypuszczalnie ma mniejsze szanse powodzenia od inicjatywy kierowanej do określonej grupy kobiet lub zajmującej się konkretnym problemem, z jakim mierzą się kobiety, na przykład brak zasobów, umiejętności lub świadomości. Przy wyborze docelowej grupy kobiet dla kampanii rekrutacji politycznej wydaje się wskazane, aby organizacja społeczeństwa obywatelskiego wzięła pod uwagę różne profile społeczne swojej grupy docelowej, w tym zaplecze gospodarcze, dziedzictwo etniczne, wiek

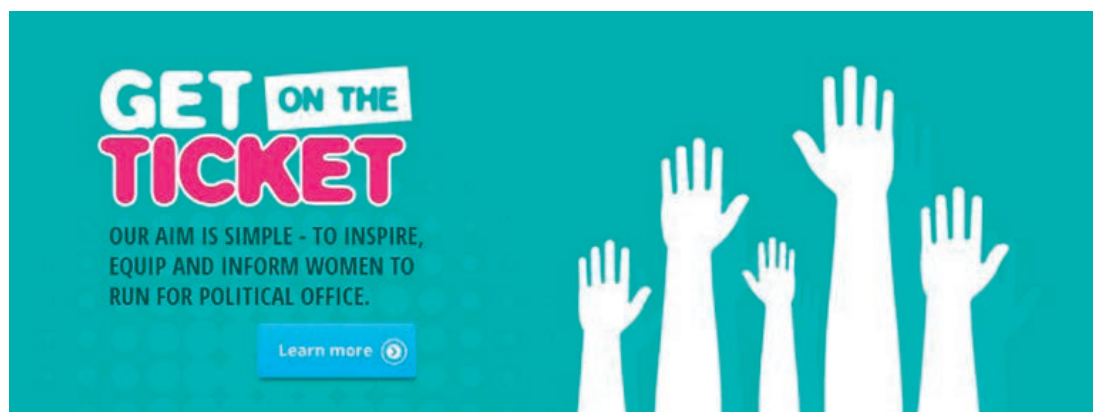
227 See Jennifer L. Lawless and Richard L. Fox, *It Takes a Candidate: Why Women Don't Run for Office* (Cambridge: Cambridge University Press, 2005); Melinda Henneberger, "Why women don't run for political office", *The Washington Post*, 25 marzec 2012, <[http://www.washingtonpost.com/blogs/she-the-people/post/why-women-dont-run-for-political-office/2012/03/25/gIQAxlTtZS\\_blog.html](http://www.washingtonpost.com/blogs/she-the-people/post/why-women-dont-run-for-political-office/2012/03/25/gIQAxlTtZS_blog.html)>.

228 "Sheshouldrun", sheshouldrun.org, 2011, <<http://www.sheshouldrun.org/>>; formularz nominacyjny znajduje się na stronie: <[http://support.wcfonline.org/site/Survey?ACTION\\_REQUIRED=URI\\_ACTION\\_USER\\_REQUESTS&SURVEY\\_ID=1420](http://support.wcfonline.org/site/Survey?ACTION_REQUIRED=URI_ACTION_USER_REQUESTS&SURVEY_ID=1420)>.

229 "Women's Campaign Fund," 2011, wcfonline.org, <<http://www.wcfonline.org/>>.

230 Patrz "Women for Election", womenforelection.ie, <<http://www.womenforelection.ie/>>.

Ilustracja 5.3: Inicjatywa Get on the Ticket (Daj się wybrać): Irlandia



i specjalizację zawodową, po to, by wypełnić luki pozostawione przez dotychczasowe inicjatywy rekrutacyjne w kraju (patrz Uwaga 5.4).

#### → Wdrażanie inicjatyw zwiększających kompetencje

W regionie OBWE organizacje społeczeństwa obywatelskiego odgrywają decydującą rolę w przygotowywaniu i wzmocnieniu pozycji kobiet kandydujących na urzędy publiczne i awansujących w polityce poprzez organizowanie inicjatyw zwiększających kompetencje. Partnerzy krajowi Biura Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka (ODIHR) OBWE w każdym z pięciu pilotażowych krajów<sup>231</sup> przeprowadzają szkolenia adresowane do interesariuszy politycznych w zakresie zagadnień równości płci i promocji kobiet w polityce.

#### Uwaga 5.4: Rekrutacja polityczna – kto jest grupą docelową?

Inicjując lub wspierając rekrutację polityczek, organizacja społeczeństwa obywatelskiego powinna rozważyć do jakich kobiet się zwraca. Uwzględnianymi kryteriami mogą być:

- grupa wiekowa
- zawód
- zaplecze gospodarcze
- wykształcenie
- dziedzictwo etniczne
- lokalizacja (inicjatywa regionalna lub krajowa)
- status rodzinny
- grupa interesu politycznego

W Kazachstanie Stowarzyszenie Kobiet Biznesu regularnie organizuje szkołę przywództwa politycznego<sup>232</sup>, a Fundacja Rozwoju Parlamentarnego prowadzi specjalne sesje poświęcone prawom wyborczym kobiet<sup>233</sup>. Mołdawski Klub Kobiet Pół na Pół również stosuje program szkoleniowy, który koncentruje się na zachęcaniu kobiet do uczestnictwa w życiu publicznym i politycznym, a także na kulturowaniu dążeń kobiet do ubiegania się o urzędy wybieralne<sup>234</sup>. Słoweńska organizacja społeczeństwa obywatelskiego CEE Network for Gender Issues (Środkowo-Wschodnia Europejska Sieć Na Rzecz Równouprawnienia)<sup>235</sup> przyjęła kurs szkoleniowy opracowany przez

231 Odpowiednie organizacje partnerskie w każdym kraju to: Rozwój Kobiet /Sieć Tysiąclecie Kobiet ([www.albania-mwn.org](http://www.albania-mwn.org)) (Albania); Centrum Informacyjne Kobiet ([www.wicge.org](http://www.wicge.org)) (Gruzja); Liga Feministyczna ([www.empowering-women.kz](http://www.empowering-women.kz)) (Kazachstan); Sojusz Inicjatyw Ustawodawczych Kobiet (AWLI)/Agencja Technologii Społecznych STA (<http://www.awli-kg.org>) (Kirgistan); Partnerstwo dla Rozwoju Centrum PROGEN ([www.progen.md](http://www.progen.md)) (Mołdawia).

232 “Женскоеполитическоелидерство”, АссоциацииделовыхженщинКазакстана, (“Przywództwo polityczne kobiet”, Stowarzyszenie Kobiet Biznesu w Kazachstanie), [www.businesswomen.kz/zhenское\\_poiticheskoe\\_liderstvo/](http://www.businesswomen.kz/zhenское_poiticheskoe_liderstvo/).

233 “Фонд развития парламентаризма в Казахстане” начал проект “Женские политические права”, [forum.gender.ru](http://forum.gender.ru/node/7175), 11 grudnia 2011, <<http://forum.gender.ru/node/7175>>.

234 Sonja Lokar, “The Shift in International Actors” Approach to the Situation of Women in Conflict and Post-conflict Regions 1999–2008: The Cece of the Balkans’ in Erhard Busek / BjörnKühne (eds.), “From Stabilisation to Integration.The Stability Pact for South Eastern Europe”. Vol. 1, pp. 65–74.

235 European Forum for Democracy and Solidarity, <<http://www.europenforum.net/gendernetwork>>.

Norweską Partię Pracy „Kobiety to potrafią!” za podstawę programów szkoleniowych organizowanych regularnie przez CEE Network w kilku krajach Europy południowej i wschodniej. W Irlandii organizacja społeczeństwa obywatelskiego Women for Election (Kobiety na Wybory) regularnie prowadzi program INSPIRE, który jest odpłatną inicjatywą starającą się budować pewność siebie i rozwijać umiejętności kobiet zainteresowanych wejściem do polityki<sup>236</sup>.

Nie wszystkie programy rozwoju kompetencji są kierowane wyłącznie do kobiet. Szkoła zarządzania politycznego prowadzona przez Uniwersytet Amerykański Azji Centralnej w Kirgistanie poszukuje zarówno słuchaczy, jak i słuchaczek. Podobnie mołdawskie Stowarzyszenie na rzecz Demokracji Uczestniczącej (ADEPT)<sup>237</sup> cyklicznie organizuje Szkołę Przywództwa dla Młodych Liderów Politycznych<sup>238</sup>. Stowarzyszenie współpracuje z przedstawicielami młodzieżówek wszystkich partii politycznych, zachęcając młodych członków do ubiegania się o urzędy publiczne, a także promowania wartości demokratycznych i pluralizmu politycznego w kraju. Choć programy te dają kobietom i mężczyznom szansę wspólnej nauki i rozwijania cech potrzebnych politycznym przywódcom, to zwracanie się tylko do kandydatek może okazać się słuszne przy podejmowaniu tych zagadnień z zakresu kompetencji politycznych, które są specyficzne dla kobiet, zwłaszcza w krajach, gdzie mają one ograniczony dostęp do edukacji.

Na przestrzeni lat szereg ugrupowań społeczeństwa obywatelskiego o charakterze politycznym w Niemczech rozwija inicjatywy szkoleniowe i podnoszące świadomość kierowane do kobiet i szerszego ogółu społeczeństwa. Inicjatywy te obejmują rozmowy z prominentnymi polityczkami, prezentacje publikacji badawczych i warsztaty rozwoju umiejętności. Na przykład Fundacja im. Friedricha Eberta<sup>239</sup> organizuje „Dzień Równej Płacy” i prowadzi okolicznościowe wykłady dotyczące awansu kobiet pod przywództwem socjaldemokratów<sup>240</sup>. Fundacja im. Hannsa Seidla<sup>241</sup> oferuje serię wykładów pod hasłem „Silne kobiety, mocne słowa”<sup>242</sup> w ramach swojego programu „Polityka i edukacja”. Fundacja im. Friedricha Naumanna z kolei prowadzi Międzynarodową Akademię Przywództwa i e-Akademię dla młodych kobiet zainteresowanych polityką<sup>243</sup>. Działania te są częścią długoterminowej strategii tych organizacji, która zakłada budowanie kompetencji kobiet tak, by mogły wejść do polityki i w niej awansować, a okazały się szczególnie skuteczne w ułatwianiu nawiązywania kontaktów między kobietami z różnych społeczności.

Inicjatywy szkoleniowe są również dobrze ugruntowane w Stanach Zjednoczonych. Program „Emerge America” („Wstań Ameryko”) to siedmiomiesięczne, intensywne szkolenie obecnie organizowane w dziewięciu stanach dla kobiet, które chcą ubiegać się o urzędy wybieralne<sup>244</sup>. Podobnie „White House Project” („Projekt Biały Dom”) oferuje kobietom możliwość interaktywnego rozwoju cech przywódczych w formie dwóch do trzech godzin indywidualnego szkolenia online, całonocnych konferencji i trzydniowych zjazdów<sup>245</sup>. Program „Win for Women” („Zwycięstwo dla kobiet”) realizowany przez National Federation for Republican Women

236 Patrz „Women for Election”, <<http://www.womenforelection.ie/>>.

237 Stowarzyszenie na rzecz Demokracji Uczestniczącej (ADEPT), <<http://www.e-democracy.md/en/>>.

238 „Szkoła Przywództwa dla Młodych Liderów Politycznych”, Stowarzyszenie na rzecz Demokracji Uczestniczącej (ADEPT), 2009–2010, <<http://www.e-democracy.md/en/liderismpolitic/>>.

239 Friedrich-Ebert-Stiftung, <<http://www.fes.de/>>.

240 Wydarzenie z marca 2013 roku zostało zatytułowane: „Od Sawantki do Ministry”, <[http://www.fes.de/sets/s\\_ver.htm](http://www.fes.de/sets/s_ver.htm)>.

241 Hanns-Seidel-Stiftung, <<http://www.hss.de/>>.

242 „Starke Frauen Starke Worte. Im Gespräch mit Charlotte Knobloch”, 2012, <<http://www.hss.de/politik-bildung/themen/themen-2012/starke-frauen-starke-worte-im-gespraech-mit-charlotte-knobloch.html>>.

243 Friederich-Naumann-Stiftung, <<http://www.freiheit.org/>>.

244 Emerge America: Women leaders for a democratic future, 2011, <<http://www.emergeamerica.org/home>>.

245 The White House Project, 2012, <<http://thewhitehouseproject.org/>>.

(Krajową Federację Republikanek) obejmuje szkolenia dotyczące prowadzenia kampanii dla kobiet zainteresowanych kandydowaniem na stanowiska<sup>246</sup>.

Ponadto znajdująca się w Stanach Zjednoczonych League of Women Voters (Liga Kobiet – Wyborców)<sup>247</sup> regularnie organizuje programy szkoleniowe, debaty kandydackie i fora, których celem jest przygotowanie kobiet do korzystania z możliwości rozwoju organizacyjnego i maksymalizowania ich widoczności<sup>248</sup>. Opracowuje ona również materiały pomocnicze dla kobiet zainteresowanych ubieganiem się o urząd publiczny. Na przykład poradnik *Face to Face (Twarzą w twarz)* zawiera wskazówki dla kobiet dotyczące uczestnictwa w debatach kandydackich (patrz Uwaga 5.5).

Wysiłki krajowych organizacji społeczeństwa obywatelskiego często wspierają międzynarodowe organizacje rządowe i pozarządowe, w tym powiązane z określonymi partiami politycznymi, jak i te, które zapewniają wsparcie partiom z całego spektrum politycznego. Na przykład, jak zauważono w Rozdziale 4, międzynarodowe organizacje pozarządowe, w tym Międzynarodowy Instytut Republikański (International Republican Institute – IRI), Międzynarodowy Instytut Demokratyczny (National Democratic Institute – NDI), kilka fundacji partii niemieckich, Westminster Foundation for Democracy i Holenderski Instytut dla Demokracji Wielopartyjnej (Netherlands Institute for Multiparty Democracy – NIMD), działają w różnych państwach uczestniczących OBWE, oferując programy budowania potencjału dla kobiet w partiach politycznych. Oprócz tego agendy ONZ i lokalne placówki OBWE współpracują z partiami politycznymi w celu promowania kobiet w polityce. Krajowe organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą myśleć o udziale w szkoleniach prowadzonych przez fundacje międzynarodowe, aby przyrzeć się ich praktykom rozwijania kompetencji lub nawiązać współpracę z międzynarodowymi organizacjami rządowymi i pozarządowymi podczas tworzenia podobnych programów dla kandydatek politycznych.

Kryteria wymienione w Uwadze 5.4 mają również zastosowanie przy wyborze grupy docelowej w zakresie budowania kompetencji politycznych kobiet. Ponieważ wiedza polityczna kobiet wywodzących się z rozmaitych środowisk może być różna, staranny wybór grupy docelowej pomoże organizacjom społeczeństwa obywatelskiego dostosować odpowiednio programy rozwoju kompetencji.

#### → **Uruchamianie lub wspieranie programów mentorskich dla polityczek**

Ponieważ partie polityczne mogą sprzyjać powstawaniu formalnych lub nieformalnych układów mentorskich, organizacje społeczeństwa obywatelskiego na szczeblu krajowym i międzynarodowym tworzą programy mentorskie dla kobiet zainteresowanych rozpoczęciem kariery lub awansem w polityce. Popularne w sektorze biznesowym, programy mentorskie w polityce są

#### **Uwaga 5.5: League of Women Voters (Liga Wyborców Kobiet) Poradnik Face to Face (Twarzą w twarz)**

*Face to Face* jest poradnikiem opracowanym przez League of Women Voters aby pomóc urzędnikom, mediom i społeczeństwu obywatelskiemu w organizowaniu efektywnych, uczciwych i interesujących debat kandydackich. Poradnik przedstawia praktyczne porady dla kandydatek i może być wykorzystywany jako informator przez inne organizacje społeczeństwa obywatelskiego, które chcą organizować debaty z udziałem kandydatek.

Źródło: *Face to Face. The League of Women Voters' Guide to Candidate Debates*, 2007, <<http://www.lwv.org/files/Face%20To%20Face.pdf>>.

246 The National Federation for Republican Women, <<http://www.nfrw.org/>>.

247 League of Women Voters, <<http://www.lwv.org/>>.

248 "FAQ's Candidate Forums-Debates", League of Women Voters, <<http://www.lwv.org/content/faqs-candidate-forums-debates>>.

stosunkowo nowym zjawiskiem i wyrosły na bazie bardziej ugruntowanych inicjatyw budowania sieci kontaktów lub kompetencji.

Duńska organizacja pozarządowa Kvinno (Centrum ds. Płci, Równości i Etniczności)<sup>249</sup> stanęła na pierwszej linii wspierania inicjatyw mentorskich dla polityczek w Danii, w tym również prowadzonych we współpracy z lokalnymi władzami. Nawiązała również partnerstwo z duńskim Instytutem na rzecz Partii i Demokracji w celu propagowania wymiany metod mentoringu z polityczkami z innych krajów<sup>250</sup>. Bazując na tych udanych inicjatywach Europejskie Lobby Kobiet (European Women's Lobby – EWL) uruchomiło w roku 2013 European Political Mentoring Network (Europejską Sieć Mentoringu Politycznego)<sup>251</sup> w ramach swojej kampanii Pół na Pół (50/50 Campaign). Jest to pierwszy program tego typu na szczeblu europejskim, w którym 11 członkiń Parlamentu Europejskiego z różnych partii politycznych reprezentowanych w Parlamencie zgodziło się występować w charakterze mentorek aktywnych politycznie kobiet wywodzących się z mniejszości etnicznych w Belgii, Danii, Francji, Niemczech, na Węgrzech, w Holandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii. W ramach tego programu mentorki spotykają się regularnie z uczennicami i uczestniczą w trzech sesjach budowania kompetencji. Uczennice mają okazję obserwować swoje mentorki w Parlamencie Europejskim w Brukseli oraz podczas sesji plenarnych w Strasburgu.

### → Ułatwianie kobietom dostępu do zasobów politycznych

Zapewnienie kobietom zasobów umożliwiających realizację kariery politycznej i ubieganie się o stanowiska może stanowić kluczowy czynnik ich szans na sukces. Coraz większa liczba organizacji społeczeństwa obywatelskiego prowadzi inicjatywy służące pozyskiwaniu funduszy w celu zachęcenia kandydatek i zapewnienia im niezbędnych zasobów do prowadzenia skutecznych kampanii wyborczych. Usunięcie przeszkód natury finansowej jest szczególnie istotne w krajach, w których kampanie wymagają wielu zasobów, a kandydatki, czy szerzej partie polityczne, nie mogą skorzystać z finansowania publicznego.

Przypuszczalnie najbardziej znaną organizacją społeczeństwa obywatelskiego, która udziela wsparcia finansowego kobietom ubiegającym się o urzędy publiczne, jest amerykańska EMILY's List – grupa, która rekrutuje i szkoli kandydatki, upublicznia ich nazwiska w celu zachęcenia sympatyków do wpłacania datków na finansowanie ich kampanii w całym kraju (patrz Uwaga 5.6).<sup>252</sup> Od jej powstania w roku 1985 EMILY's List pomogła w wyborze ponad 100 kobiet do Izby Reprezentantów, 19 do Senatu, 10 gubernatorek i przeszło 500 kobiet na urzędy stanowe i lokalne<sup>253</sup>. Bazując na modelu EMILY's List utworzono podobne organizacje pozyskujące finansowanie w innych państwach uczestniczących OBWE takich, jak Wielka Brytania i Włochy, a także w Australii, która jest krajem partnerskim współpracującym z OBWE (tzw. Partner for Co-operation)<sup>254</sup>.

Ponieważ EMILY's List skupia się na wyborze kobiet o liberalnych poglądach w sprawie aborcji („pro-choice”), reprezentujących Partię Demokratyczną na stanowiska polityczne

249 Patrz: <<http://www.kvinfo.dk/side/661/>>.

250 Patrz np. Duński Instytut na rzecz Partii i Demokracji, „DIPD i KVINFO łączą się w sprawie mentorowania kobiet w partiach politycznych w Bhutanie, Malawi i Tanzanii”, <<http://dipd.dk/2013/02/dipd-and-kvinfo-team-up-on-mentoring-for-women-in-political-parties-in-bhutan-malawi-and-tanzania/>>.

251 Patrz European Women's Lobby, <<http://www.womenlobby.org/spip.php?article4862>>.

252 Patrz EMILY's List, <<http://www.emilyslist.org>>.

253 Relacje niektórych z tych kobiet są dostępne na stronie: <[http://emilyslist.org/who/we\\_are\\_emily/](http://emilyslist.org/who/we_are_emily/)>.

254 Patrz: <<http://www.emilyslist.org.au/>>.



w Stanach Zjednoczonych, jej sukces dał impuls do utworzenia grup zbierających środki finansowe dla polityczek opowiadających się za zakazem aborcji („pro-life”). W roku 1993 powstała Susan B. Anthony List w odpowiedzi na EMILY’s List, która to organizacja działa na rzecz wyboru kandydatek i realizowania polityki zmierzającej do zakazu aborcji, ze szczególnym naciskiem na wybór, edukację, promocję i mobilizację kobiet z nurtu pro-life<sup>255</sup>. Utworzona w roku 1992 grupa znana jako „WISH List” (Women in the Senate and House – Kobiety w Senacie i Izbie Reprezentantów) ma na celu zapewnianie doradztwa strategicznego, szkolenia i wsparcia finansowego Republikankom kandydującym na urzędy lokalne, stanowe i krajowe w całym kraju<sup>256</sup>.

Podsumowując, aby kampanie pozyskiwania funduszy były bardziej skuteczne należy podnieść świadomość i wiedzę wśród kobiet i mężczyzn o znaczeniu finansowania kampanii jako sposobu na zwiększenie udziału kobiet w polityce. Konkretnie strategie zbierania środków finansowych dla kobiet zostały bardziej szczegółowo omówione w Rozdziale 4, a inicjatywy, które mogą wprowadzić partie polityczne w celu bardziej sprawiedliwego alokowania zasobów przedstawiono w Rozdziale 3.

→ **Budowanie solidarności między grupami społeczeństwa obywatelskiego w zakresie wspólnych spraw**

Choć organizacje społeczeństwa obywatelskiego często stanowią odzwierciedlenie grup społecznych o różnej tożsamości i jeszcze częściej konkurują między sobą o finansowanie budżetowe lub inne, tworzenie stałych lub czasowych koalicji wokół określonych spraw może być bardzo skuteczną metodą wspierania równości płci w życiu politycznym. Strategia ta sprawdza się w całym regionie OBWE. Na przykład w Kirgistanie sojusz krajowych organizacji pozarządowych doprowadził do powstania ambitnej Platformy Wspólnych Działań na rzecz zwiększenia liczby kobiet reprezentowanych w parlamencie, mając na uwadze fakt, że w wyborach parlamentarnych w roku 2005 nie wybrano żadnej kobiety do parlamentu. W tym przypadku całkowity brak reprezentacji kobiet we władzy ustawodawczej stał się szansą współpracy dla kobiecych organizacji pozarządowych w Kirgistanie w zakresie tej palącej kwestii. Ich zorganizowane współdziałanie doprowadziło do tego, że koalicja organizacji pozarządowych zdołała osiągnąć 27% wzrost reprezentacji kobiet w parlamencie w niecałe pięć lat (patrz Uwaga 5.7).

**Uwaga 5.6:  
Jak działa EMILY’s List?**

EMILY’s List identyfikuje kandydatki i łączy je ze sponsorami w czterech etapach:

1. Stosując rygorystyczny proces selekcji, EMILY’s List wyszukuje najlepsze kandydatki z Partii Demokratycznej do Izby Reprezentantów i Senatu, a także na stanowisko gubernatora.
2. EMILY’s List rekomenduje kandydatki przeszło jednemu milionowi członków w całym kraju i prosi ich o bezpośrednie wspieranie kampanii tych kobiet.
3. Członkowie EMILY’s List otrzymują szczegółowe profile każdej kandydatki z uwzględnieniem jej poglądów, pochodzenia i kampanii – co pozwala im wybrać, kogo chcą wspierać.
4. 100% wpłat członków jest przeznaczane bezpośrednio na kampanie, co zapewnia maksymalny wpływ polityczny i daje większy zastrzyk gotówki kandydatkom EMILY’s List.

Źródło: EMILY’s List, <<http://www.emilyslist.org/>>

255 The Susan B. Anthony List, <<http://www.sba-list.org/>>.

256 The WISH List, <<http://www.thewishlist.org/>>.

**Uwaga 5.7: Kirgistan – od 0% do 27% kobiet w parlamencie w trzy lata**

W następstwie wyborów w roku 2005 w Kirgistanie do parlamentu nie została wybrana żadna kobieta. Taki wynik przewidywały działaczki polityczne i kobiece organizacje pozarządowe, które przed wyborami wzywały do nowelizacji prawa wyborczego w celu promowania kandydatur kobiet na urzędy publiczne.

W roku 2005 ruch kobiecy w Kirgistanie stworzył Platformę Wspólnych Działań, która miała być wdrożona do roku 2010. Jeden z priorytetów zakładał lobbowanie za wprowadzeniem ustawowych kwot płci. Pakiet zmian proponowanych przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego był krytykowany przez wielu parlamentarzystów, którzy woleli odłożyć tę sprawę do następnego posiedzenia parlamentu wiedząc, że ich mandaty mogą być zagrożone w razie wprowadzenia takich zmian.

W odpowiedzi organizacje kobiece postanowiły rozszerzyć zakres działalności i wykorzystać nowatorskie metody forsowania tego rozwiązania. Organizacja pozarządowa Agencja Technologii Społecznych i krajowe ugrupowanie kobiet „Kobiety mogą wszystko”, przy wsparciu Biura Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka (ODIHR) OBWE, wypracowały kompleksową strategię medialną. Obejmowała ona dwa priorytety: umacnianie solidarności między ugrupowaniami kobiecymi w promowaniu przywództwa kobiet oraz nagłaśnianie istotnego wkładu wnoszonego przez kobiety na rzecz społeczeństwa i pokazywanie ich potencjału przywódczego.

W ramach kampanii w mediach wspieranej przez ODIHR w latach 2006–2007 przeprowadzono następujące działania:

- Symboliczną akcję pod nazwą „Alternatywny 8 marca” wprowadzającą Międzynarodowy Dzień Solidarności w celu podkreślenia wyzwań na drodze do równości płci oraz walki o równość ekonomiczną, społeczną i polityczną.
- Zgromadzenia przed parlamentem pod hasłem „Powiedz NIE poligamii! Powiedz TAK świeckiemu Kirgistanowi!”
- Symboliczną akcję pod nawą „Мамаы разныя нужны и в политике важны!” (Matki są ważne w polityce) w ramach Dnia Dziecka obchodzonego 1 czerwca.
- Kameralne konferencje prasowe zwoływane przez parlament, podkreślające konieczność wprowadzenia tymczasowych środków specjalnych do kodeksu wyborczego.
- Zbieranie podpisów wśród wyborców w całym kraju oraz przekazywanie faksów członkom parlamentu w celu lobbowania za wprowadzeniem środków

specjalnych do kodeksu wyborczego. Nacisk był tak silny, że wielu członków parlamentu zaczęło publicznie popierać kwoty płci.

- Debaty parlamentarne w sprawie zmian kodeksu wyborczego. W efekcie 16 z 18 członków parlamentu, którzy uczestniczyli w debacie przedstawiło uwagi na temat konieczności wprowadzenia środków specjalnych do kodeksu wyborczego.
- Akcja „Zebra”, w której uczestnicy Krajowego Forum Organizacji Pozarządowych 2007 podkreślali znaczenie zasady parytetu na listach partyjnych. Dla pokazania solidarności pod hasłem „Kobiety = Mężczyźni = Silny parlament” uczestnicy nosili plakietki i chustki z biało-czarnymi paskami i zebrawi, które symbolizowały zasadę naprzemiennego umieszczania nazwisk kobiet i mężczyzn na listach partyjnych (tzw. system suwakowy).
- Podczas spotkania Komitetu Sterującego Organizacji Pozarządowych z Prezydentem Republiki Kirgiskiej przedstawiciele organizacji pozarządowych podkreślali konieczność ponownego wprowadzenia kwot do kodeksu wyborczego.

W wyniku tych inicjatyw ruch zyskał uwagę prezydenta i powstał projekt nowego kodeksu wyborczego, który odzwierciedlał część zgłoszonych postulatów. 21 października 2007 r. odbyło się referendum, w którym przyjęto zarówno kodeks, jak i znowelizowaną konstytucję. Według nowej konstytucji wybory parlamentarne muszą być organizowane według systemu proporcjonalnego i list partyjnych. Artykuł 72 nowego kodeksu wyborczego zawiera przepisy dotyczące podwójnej kwoty płci (wskazującej nie tylko na proporcję kobiet, ale również wymagającej naprzemiennego umieszczania kandydatek i kandydatów na listach), a także kwot dla mniejszości etnicznych i młodych osób.

W grudniu 2007 r. przeprowadzono wybory parlamentarne zgodnie z nowymi zasadami. Uwzględniono jedynie te partie, których listy odpowiadały wskazanym wymaganiom. W efekcie z 12 dopuszczonych partii do parlamentu wybrano przedstawicieli jedynie trzech z nich, w tym 24 parlamentarzystki (27% składu parlamentu). Po raz pierwszy w historii kraju kobieta objęła stanowisko wiceprzewodniczącej parlamentu, a kobiety stanęły na czele pięciu komisji parlamentarnych, w tym tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn komisji obrony, bezpieczeństwa, stosowania prawa, reformy sądownictwa i prawa, rolnictwa, ekologii i sytuacji nadzwyczajnych.

Źródło: Opracowała Zulfia Kochorbaeva, Agencja Technologii Społecznych, Kirgistan, na potrzeby niniejszego poradnika.

### → **Nawiązywanie i wspieranie współpracy międzysektorowej w sprawie udziału kobiet w polityce**

Oprócz partnerstwa organizacji społeczeństwa obywatelskiego, obywatele mogą mobilizować szersze grupy społeczne w celu wspierania udziału kobiet w polityce i równości płci. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego zwykle mają legitymację w oczach obywateli, z uwagi na ich rolę w reprezentowaniu potrzeb różnych grup społecznych, opowiadania się za polityką, która odpowiada tym potrzebom i monitorowaniem realizacji takiej polityki. Jedną z często niewystarczająco wykorzystywanych form mobilizacji na rzecz równości płci jest zwracanie się do różnych grup społecznych w celu pozyskania obrońców równości płci. W sektorach, takich jak: biznes, sztuka, media, wydawnictwa, sport, technologia, nauka i medycyna, kobiety zajmujące prominentne stanowiska, mogą być wzorem do naśladowania, gdyż udowadniają, że kobiety mają kompetencje, umiejętności i możliwości. Zrzeszanie takich kobiet (i mężczyzn broniących równości płci) może wysyłać silny sygnał polityczny.

Na przykład polski Kongres Kobiet zrzesza kobiety i mężczyzn, aby celebrować osiągnięcia kobiet w różnych sektorach.<sup>257</sup> Kongres pełni również funkcję forum politycznego, ponieważ każdy Kongres przyjmuje określone hasło i opracowuje pakiet konkretnych komunikatów adresowanych do osób publicznych. Szereg przedstawicieli partii politycznych i parlamentarzystów wspiera tę inicjatywę odpowiadając lub zajmując stanowisko w sprawie komunikatów opracowanych przez uczestniczki Kongresu. W ten sposób partie polityczne mogą zademonstrować poparcie dla awansu kobiet i równości płci we wszystkich aspektach życia politycznego, społecznego, ekonomicznego i kulturalnego w Polsce (patrz Uwaga 5.8 poniżej).

W czerwcu 2013 roku Kongres Kobiet został zorganizowany w Pradze i zgromadził kobiety i zwolenników równości płci z organizacji społeczeństwa obywatelskiego, instytucji, środowisk akademickich, sztuki, mediów oraz sektora publicznego i prywatnego<sup>258</sup>. Kongres, odbywający się pod hasłem „Kobiety na rynku pracy”, przedstawił rekomendacje, które przedstawicielki Kongresu oficjalnie zaprezentowały Premierowi 19 czerwca 2013 r. – w Międzynarodowy Dzień Równości. W tym samym roku zorganizowano pierwszy w historii Kongres Kobiet na Węgrzech. W ramach przygotowań do Kongresu kobiety z Węgier odbyły spotkania doradcze ze zwolennikami idei społeczeństwa obywatelskiego i równouprawnienia z różnych sektorów. Zwołany w listopadzie 2013 roku Kongres Kobiet wykorzystał okres przed wyborami w roku 2014 w celu podkreślenia słabej reprezentacji kobiet na urządach wybieralnych w kraju, obecnie na najniższym w regionie OBWE poziomie 8,8%.

---

257 Patrz: Kongres Kobiet <<http://www.kongreskobiet.pl/en-EN/>>.

258 Patrz: Kongres Kobiet: O kobietach, nie tylko dla kobiet, kongreszen.cz, <<http://www.kongreszen.cz/o-kongresu/18>>.

**Uwaga 5.8: Kongres Kobiet w Polsce**

Zorganizowany po raz pierwszy w 2009 polski Kongres Kobiet gromadzi kobiety (i mężczyzn) ze wszystkich sfer społecznych – polityki, edukacji, biznesu, środowisk akademickich, mediów, organizacji społeczeństwa obywatelskiego, sztuki, świata nauki i związków zawodowych – w celu promowania interesów kobiet i równości płci. W roku 2009 Kongres przyjął hasło „Kobiety dla Polski, Polska dla Kobiet” i zgromadził ponad 4 tysiące kobiet. Uczestniczki sformułowały przeszło 135 postulatów, a głównym z nich było żądanie projektu ustawy w sprawie parytetów płci. Uczestniczki Kongresu w roku 2010 postulowały o wprowadzenie specjalnych środków w formie kwot, które zostały przyjęte przez polski parlament w styczniu 2011 roku.

W roku 2011 Kongres Kobiet wykorzystał polską prezydencję w Unii Europejskiej i został gospodarzem Europejskiego Kongresu Kobiet. Wzięło w nim udział ponad 6 tysięcy ekspertów i zwolenników równości płci z całej Europy i Polski. Europejski Kongres Kobiet 2011 zorganizował równoległe sesje panelowe poświęcone priorytetowym problemom polskich i europejskich kobiet, w tym udziałowi kobiet w życiu politycznym i biznesie, przemocy domowej i zwalczaniu stereotypów kulturowych dotyczących płci.

Kongres wywarł istotny wpływ na partie polityczne kontestujące wybory parlamentarne w 2011 roku. Wybory te odbyły się według zmienionego kodeksu wyborczego (uwzględniającego ustawę kwotową) i liczba kandydatek podwoiła się do 44%. W wielu przypadkach partie polityczne przekroczyły wymaganą kwotę na swoich listach. Platforma Obywatelska zarejestrowała największą liczbę kandydatek na pierwszym miejscu list wyborczych (w 14 z 41 okręgów). Była jedyną spośród wszystkich partii politycznych obecnych w Sejmie VI kadencji, która umieściła kandydatkę na jednym z trzech pierwszych miejsc na listach we wszystkich okręgach wyborczych – pomimo faktu, że nie przewiduje takiego obowiązku znowelizowana ordynacja wyborcza. Ponadto z uwagi na fakt, że poparcie dla partii politycznych jest różne w poszczególnych regionach Polski, Platforma Obywatelska zagwarantowała najwyższą liczbę miejsc na szczycie list kobietom w „zwycięskich regionach” – 38%. Polski Kongres Kobiet może służyć za przykład dwóch dobrych praktyk: po pierwsze, duże znaczenie ma wykorzystywanie wydarzeń politycznych i innych (kulturalnych, sportowych), których gospodarzem jest kraj, do nagłaśniania spraw kobiet i równości płci, po drugie, należy łączyć inicjatywy w szerszy ruch społeczny, a nie związywać się z określoną partią polityczną.

Źródło: *Malgorzata Druciarek, Malgorzata Fuszara, Aleksandra Niżyńska i Jarosław Zbieranek „Kobiety na polskiej scenie politycznej” (Warszawa: Instytut Spraw Publicznych /ODIHR), 2012, str. 9.*

## ➔ Mobilizowanie i współpraca z krajowymi i lokalnymi ruchami kobiet

Krajowe ruchy kobiet mogą być doskonałymi partnerami organizacji społeczeństwa obywatelskiego w państwach uczestniczących OBWE. Czasami ruchy kobiet instytucjonalizują się jako organizacje społeczeństwa obywatelskiego lub stowarzyszenia kobiet. W innych przypadkach są luźnymi związkami aktywistek i zwolenniczek równości płci, które same mogą reprezentować sektor organizacji społeczeństwa obywatelskiego lub mogą zrzeszać przedstawicielki sektora politycznego i publicznego. Ruchy kobiece powstawały w określonym, specyficznym dla danego kraju kontekście i odgrywają różną rolę w życiu publicznym państw uczestniczących OBWE. W związku z tym nie można zdefiniować ruchów kobiet w sposób, który byłby reprezentatywny dla całego regionu OBWE.

Organizacja Research Network on Gender Politics and the State (RNGS) przeprowadziła badanie ruchów kobiecych w krajach postindustrialnych, z których 13 to państwa uczestniczące OBWE (Austria, Belgia, Kanada, Finlandia, Francja, Niemcy, Irlandia, Włochy, Holandia, Hiszpania, Szwecja, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone)<sup>259</sup>. Zdefiniowała ruchy kobiece jako zbiory uczestniczek, które opowiadają się za poprawą reprezentacji kobiet na forach publicznych i społecznych. Ruchy kobiece, w odróżnieniu od szerszych ruchów społecznych, zwykle wyraźnie identyfikują się z kobietami jako grupą i starają się reprezentować je jako kobiety w życiu publicznym.

259 Patrz: Research Network on Gender Politics and the State (RNGS), <<http://libarts.wsu.edu/pppa/rngs/index.html>>.

Ruchy kobiet mogą być idealnymi sojusznikami w wyszukiwaniu i wspieraniu kobiet jako uczestniczek sceny politycznej. W istocie wiele aktywnych politycznie kobiet angażuje się w taki lub inny sposób w ruchy kobiece lub osiąga sukces właśnie dzięki temu, że otrzymały wsparcie z ich strony. Na przykład na Bałkanach Zachodnich wiele działaczek politycznych i członkiń parlamentu uczestniczyło i nadal uczestniczy w ruchach kobiet. Ruchy kobiece odgrywały tam i nadal odgrywają kluczową rolę w przemianach demokratycznych w ostatnich dziesięcioleciach.

Badanie przeprowadzone przez RINGS wykazało, że ruchy kobiece w 13 państwach członkowskich nim objętych mają wpływ na obszary polityki publicznej dotyczące problematyki równości płci. Badacze przeanalizowali konkretne działania i sugestie polityczne proponowane przez ruchy kobiet w tych obszarach, prześledzili przebieg debat publicznych prowadzonych w odpowiedzi na te propozycje na przestrzeni dziesięcioleci (w miarę możliwości) i odnotowali wpływ ruchów kobiet zarówno na styl, jak i na treść debaty politycznej<sup>260</sup>.

Badania sposobu reakcji decydentów i polityków na reprezentację polityczną kobiet dowiodły, że kraje skandynawskie były najbardziej skłonne do pozytywnej reakcji na postulaty ruchów kobiecych. W Wielkiej Brytanii i Francji napotymano na znaczny opór, a sukcesy odnoszono stopniowo w dłuższych okresach i w wyniku konsekwentnych działań ruchów kobiecych. Ustalenia sugerują, że ruchy kobiet mogą mieć wpływ na politykę publiczną, szczególnie w sferze reprezentacji politycznej kobiet. Ten wpływ może być odczuwalny nie tylko w zakresie dbania o politykę wrażliwą i reagującą na kwestie płci, ale również tworzenia przestrzeni dla kobiet i działaczek, aby mogły w bardziej znaczący sposób uczestniczyć w uprawianiu polityki<sup>261</sup>.

Przedstawienie szczegółowego przeglądu działań ruchów kobiecych wykracza poza zakres niniejszego poradnika. Dość powiedzieć, że ruch kobiecy w dowolnym kraju powinien być postrzegany jako potencjalny sojusznik, partner i źródło wsparcia dla każdej organizacji społeczeństwa obywatelskiego, działającej na rzecz zwiększenia uczestnictwa kobiet w partiach politycznych i szerzej rozumianej polityce.

### **5.1.2. Praca z partiami politycznymi**

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego i partie polityczne zwykle działają w różnych sferach i dlatego przyjmują odmienne cele i stosują różne narzędzia do realizacji swoich zadań. Partie polityczne mogą reprezentować, łączyć i realizować interesy w sposób niedostępny organizacjom społeczeństwa obywatelskiego oraz wyrażać te interesy jako publiczni przedstawiciele wyborców. W przeciwieństwie do nich organizacje społeczeństwa obywatelskiego odgrywają ważną rolę „strażnika” życia politycznego i społecznego. Jednak role przypisywane partiom politycznym i organizacjom społeczeństwa obywatelskiego w społeczeństwach demokratycznych często zachodzą na siebie w ważnych dziedzinach, a zwłaszcza w polityce.

Organizacje lub grupy społeczeństwa obywatelskiego coraz bardziej angażują się w działania prowadzone przez partie polityczne, np. wskazują i przygotowują kandydatów na urzędy wybieralne, prowadzą kampanie uświadamiające w ważnych kwestiach politycznych i uczestniczą w reformach politycznych. Ma to miejsce w państwach OBWE, w których prawo zachęca organizacje społeczeństwa obywatelskiego do delegowania swoich przedstawicieli do parlamentu oraz w których te organizacje mogą wystawiać kandydatów na urzędy publiczne. Przykładowo w Gruzji koalicja wiodących organizacji społeczeństwa obywatelskiego może wystawić swojego

---

<sup>260</sup> Ibid.

<sup>261</sup> Ibid.

kandydata na stanowisko rzecznika praw obywatelskich, nawet jeśli ostateczną decyzję podejmuje parlament.<sup>262</sup> W 2012 r. grupa organizacji pozarządowych zgłosiła swojego kandydata i chociaż nie został on ostatecznie wybrany, to jednak inicjatywa ta zyskała wielki rozgłos w mediach, potwierdzając wpływ zorganizowanego sektora organizacji społeczeństwa obywatelskiego w tym kraju. W niektórych państwach OBWE sektor organizacji społeczeństwa obywatelskiego odgrywa ważną polityczną rolę przy organizacji wyborów, przyjmując stanowisko polityczne, podobnie do partii politycznych, i wpływając na kierunki działań politycznych. W skrajnych przypadkach niektóre organizacje społeczeństwa obywatelskiego stały się przedłużeniem partii politycznych i przestały pełnić funkcję niezależnych podmiotów kontroli obywatelskiej w życiu politycznym.

Rzeczywiście wiele z partii politycznych zaczyna działać jako organizacje społeczeństwa obywatelskiego, jednocząc się wokół palących problemów społecznych ignorowanych przez dotychczasowe ugrupowania polityczne – tak powstała na przykład Platforma Obywatelska w Rosji. W takich przypadkach organizacje społeczeństwa obywatelskiego weszły na arenę polityczną, aby udostępnić obywatelom alternatywne możliwości uczestnictwa w życiu politycznym, gdyż dostrzeżono, że istniejące partie polityczne nie reprezentują należycie obywateli lub nie zajmują się ważnymi dla nich sprawami. Ponadto wielu polityków i kandydatów to często byli członkowie organizacji społeczeństwa obywatelskiego, w tym również ruchów na rzecz praw kobiet, o czym była mowa już wcześniej. Taki scenariusz jest realizowany zwłaszcza w regionach, które przechodzą przemiany demokratyczne, gdy byli liderzy społeczeństwa obywatelskiego i reformatorzy w końcu zaczynają ubiegać się o stanowiska polityczne. Wskazuje to na liczne możliwości współpracy partii politycznych z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, a doświadczenie i kontakty zdobyte w obu sferach można wykorzystać, by promować uczestnictwo kobiet w życiu politycznym.

Silna demokracja potrzebuje zarówno dynamicznych organizacji obywatelskich, jak też skutecznych partii politycznych. W efektywnym systemie politycznym oba te sektory działają niezależnie od siebie, lecz jednocześnie wchodzi we wzajemne relacje nacechowane konstruktywną krytyką. W tym celu społeczeństwo obywatelskie może wspierać partie polityczne w działaniach służących nadaniu sferze politycznej charakteru bardziej przyjaznego kwestiom równouprawnienia i zachęcającego kobiety do aktywnego udziału w polityce.

Dlatego w tej części przedstawiono bardziej szczegółowo, w jaki sposób organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą udzielać ważnego wsparcia **partiom politycznym**, pomagając im uczynić swoje zasady, procedury i praktyki bardziej przyjaznymi dla polityczek. Najpierw przedstawiono strategię, dzięki której organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą pomagać partiom wprowadzać bardziej pro-równościowe zasady i procedury, a następnie zbadano, w jaki sposób mogą one wspierać partie polityczne, aby ułatwić im włączenie kwestii równości płci do ich programów oraz mobilizację wyborców. Tę część kończy prezentacja strategii, dzięki którym te organizacje mogą monitorować, w jaki sposób partie polityczne wywiązują się ze swoich obietnic wyrównywania szans obu płci.

#### Uwaga 5.9: Audyt równości płci krok po kroku

- Ocena gotowości organizacyjnej
- Badanie pracowników w celu zrozumienia ich postrzegania integracji kwestii równości płci;
- Opracowanie szczegółowego planu działań integracji genderowej
- Śledzenie bieżących działań służących osiągnięciu równości płci w organizacji.

Źródło: "The Gender Audit Handbook, A Tool for Organizational Self Assessment and Transformation", InterAction, 2010, <<http://www.interaction.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Handbook%202010%20Copy.pdf>>.

262 „Grupa organizacji pozarządowych wymienia kandydata na rzecznika praw obywatelskich”, *Obywatelska Gruzja*, 11 października 2012 r., <<http://www.civil.ge/eng/article.php?id=25342>>.

## → Pomoc partiom politycznym przy wewnętrznym audycie równości płci

Jak już wspomniano w części 3, chcąc sprawić, by zasady, procedury i praktyki stały się bardziej otwarte na kwestie równouprawnienia, partie polityczne muszą najpierw poznać przyczyny dyskryminacji kobiet. Idealnym narzędziem jest tutaj audyt równości płci (albo samoocena równości płci). Partie mogą przeprowadzić go samodzielnie, na przykład przy pomocy wewnętrznych kół kobiecych, lecz mogą również skorzystać z pomocy ekspertów wywodzących się ze społeczeństwa obywatelskiego i specjalizujących się w kwestiach równości płci.

**Audyt równości płci** ma ocenić najpierw gotowość organizacji lub organu do wprowadzenia zmian, a następnie zanalizować obowiązujące dotychczas zasady, procedury i praktyki, aby wykryć wszelkie bezpośrednie i pośrednie źródła dyskryminacji oraz wskazać istniejące zobowiązania i praktyki służące promowaniu równości płci. Audyt może również obejmować wywiady z liderami i członkami partii w celu poznania ich postaw wobec kobiet albo ogólniej równości płci. Po rozpoznaniu niedociągnięć, wyzwań i przyczyn dyskryminacji eksperci społeczeństwa obywatelskiego mogą pomóc partiom opracować konkretne plany działań na rzecz równości płci służące eliminacji nieprawidłowości, a także procesy, z pomocą których wyznaczeni działacze lub członkowie partii będą mogli śledzić postępy. Zatrudnienie zewnętrznych ekspertów społeczeństwa obywatelskiego w celu wsparcia realizacji audytu równości płci może zwiększyć jego obiektywność, a także przyczynić się do wykrycia uprzedzeń ze względu na płeć lub praktyk dyskryminacyjnych nieświadomie akceptowanych przez członków partii, w tym również rzeczników równości płci.

Na przykład pozarządowa organizacja regionalna BalticFem przeprowadziła zakrojoną na szeroką skalę ocenę uczestnictwa kobiet w życiu politycznym we współpracy z lokalnymi władzami i politykami w pięciu krajach europejskich. Celem BalticFem, z siedzibą w Szwecji, jest zwiększanie równości płci w regionie Morza Bałtyckiego poprzez inicjatywy i projekty regionalne. W 2009 r. w ramach programu Komisji Europejskiej „Europa dla Obywateli” konsorcjum lokalnych władz publicznych i organizacji pozarządowych z Francji, Włoch, Polski, Hiszpanii i Szwecji zainicjowało projekt BANDIAR, by wspierać uczestnictwo kobiet w europejskim życiu politycznym na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.<sup>263</sup>

### **Uwaga 5.10:** **Projekt BANDIAR – analiza SWOT uczestnictwa kobiet w polityce**

Zasady analizy SWOT stosowane przez BANDIAR obejmują następujące kwestie, które mogą okazać się istotne w trakcie audytów równości płci partii politycznych:

#### **Mocne strony:**

Co osiągnęliśmy i czym dysponujemy, aby:

- zachęcać kobiety do aktywnego udziału w życiu politycznym [partii politycznych]?
- kobiety stały się widoczne w życiu politycznym [partii politycznych]?

#### **Słabe strony:**

Jakie różnice występują pod względem funkcji pełnionych przez polityczki [w partiach] w porównaniu z mężczyznami?

Czego brakuje, by kobiety były widoczne w życiu politycznym [partii]?

#### **Szanse:**

Jakie są możliwości:

- mobilizacji kobiet w życiu politycznym [partii]?
- by kobiety stały się widoczne w życiu politycznym [partii]?

#### **Zagrożenia:**

Jakie największe wyzwania i przeszkody napotykamy, mobilizując kobiety do aktywności politycznej i próbując sprawić, by stały się widoczne w życiu politycznym [partii]?

Źródło: zaczerpnięto z macierzy SWOT Projektu BANDIAR, <<http://www.balticfem.com/en/completed-projects/bandiar-2009>>.

<sup>263</sup> Zobacz <<http://www.balticfem.com/en/bandiar-2009>>.

**Uwaga 5.11:  
Szkolenie kandydatek i liderek  
w Regionie OBWE**

W ramach projektu Kobiety w Partiach Politycznych, ODIHR, we współpracy ze swoimi przedstawicielstwami terenowymi i innymi partnerami, w tym NDI, IRI, NIMD, UNDP i UN Women, zorganizowało szkolenia w zakresie umiejętności przywódczych dla kandydatek oraz kobiet zainteresowanych przyspieszeniem swoich karier politycznych wewnątrz partii.

Intensywne szkolenia zorganizowano w Albanii, Armenii, Gruzji, Kazachstanie, Mołdawii i Tadżykistanie.

Jednym z działań w ramach tego projektu była analiza SWOT (mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń) przeprowadzona w każdym z pięciu krajów uczestniczących w programie, której celem było wskazanie przeszkód utrudniających kobietom udział w życiu politycznym, jak również działań prowadzących do większego uczestnictwa kobiet w wyborach do Parlamentu Europejskiego. Chociaż analizę opracowano z myślą o instytucjach publicznych i politycznych, to przygotowany dla niej model można dostosować do potrzeb organizacji społeczeństwa obywatelskiego w celu wsparcia partii politycznych oceniających własne działania wspomagające awans polityczny kobiet, a także zmienić, włączając bardziej szczegółowe pytania dotyczące zasad, praktyk i procedur stosowanych w partiach politycznych (zobacz: Uwaga 5.10).

### → Organizowanie szkoleń dla członków partii politycznych poświęconych równości płci i rozwojowi umiejętności

Szkolenie liderów partii politycznych, kandydatek i kandydatów oraz działaczek i działaczy partyjnych jest jednym z najskuteczniejszych działań, w jakie organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą się angażować z myślą o propagowaniu równości płci wśród osób piastujących wybieralne stanowiska. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego wyspecjalizowane w sprawach równości płci i *gender mainstreaming* mogą również być pomocne tam, gdzie partie polityczne nie radzą sobie z prowadzeniem działań promujących działaczki polityczne albo brakuje im wiedzy i doświadczenia, by samodzielnie organizować szkolenia promujące równość płci dla swoich członków.

Jak już wspomniano, wiele państw OBWE powołało instytucje szkoleniowe zajmujące się organizowaniem kursów rozwijających polityczne zdolności przywódcze. Niektóre z tych instytucji szkoleniowych organizują kursy dla partii zainteresowanych szkoleniem swoich członków, zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Takie instytucje kształcenia politycznego i szkoły przywództwa powstały między innymi w Kazachstanie, Kirgistanie i Tadżykistanie. Inne instytucje edukacyjne mogą być afiliowane przy konkretnej partii politycznej, np. Akademia Polityczna Europy Środkowej, będąca zapleczem edukacyjnym Związku Sił Demokratycznych Bułgarii.<sup>264</sup>

Partie polityczne mogą również inwestować swoje zasoby w kursy instruktorskie (*training the trainer*), w czasie których członkowie partii przechodzą także szkolenie w zakresie równości płci, a następnie sami prowadzą takie szkolenia dla innych członków partii. Wiele organizacji międzynarodowych i pozarządowych szkoli instruktorów działających w sferze politycznej. Jest to skuteczny i efektywny kosztowo sposób zdobywania przez partie polityczne nowoczesnej wiedzy o równouprawnieniu. Alternatywnie partie polityczne, które okresowo organizują kursy wprowadzające dla swoich nowych członków, mogą włączyć do ich programu moduł poświęcony równości płci oraz swoim działaniom promującym uczestnictwo kobiet i ich awans w życiu politycznym.

Ponadto coraz więcej instytutów nauk politycznych wprowadza do swoich programów zajęcia dla młodych liderki albo moduły poświęcone równości płci i/lub uczestnictwu kobiet w polityce. Robią tak na przykład szkoły nauk politycznych wspierane przez Radę Europy (zobacz:

264 USAID, *Civil Society Groups and Political Parties: Supporting Constructive Relationships*, 2004, <[http://transition.usaid.gov/our\\_work//democracy\\_and\\_governance/publications/pdfs/pnacu631.pdf](http://transition.usaid.gov/our_work//democracy_and_governance/publications/pdfs/pnacu631.pdf)>.



Uwaga 5.12 zawierającą listę szkół wspomaganych przez Radę Europy, które prowadzą zajęcia z nauk politycznych). OBWE i ODIHR współpracują z tymi i podobnymi instytucjami kierującymi swoją ofertę do młodych i wschodzących liderów politycznych, np. z polską Szkołą Liderów, gruzińską Szkołą Nauk Politycznych (wspieraną przez holenderski Instytut Demokracji Wielopartyjnej) czy ukraińską Szkołą Polityki (wspieraną przez Radę Europy). W punkcie poświęconym roli środowisk akademickich przedstawiono wybrane programy akademickie realizowane w dziedzinie równości płci i przywództwa kobiet.

Bez względu na to, jakiego rodzaju kompetencje pragną zdobyć, partie polityczne muszą być gotowe poświęcić część swoich zasobów na działania rozwojowe, jeśli nowo nabyte umiejętności mają wspierać awans polityczny kobiet czy też pomagać partiom gromadzić wiedzę i doświadczenie w zakresie równości płci.

#### → Mobilizacja wyborców i poparcia dla partii politycznych w czasie wyborów

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego słyną z umiejętności aktywnego inicjowania i prowadzenia kampanii edukujących wyborców. Dzięki takim programom edukacyjnym dla wyborców organizacje te mogą zachęcać elektorat do głosowania, upowszechniając jednocześnie znajomość praw wyborczych. Alternatywnie organizacje społeczeństwa obywatelskiego o określonej orientacji politycznej mogą pozyskiwać głosy dla partii lub kandydatów spełniających ich oczekiwania oraz mogą włączać się do kampanii partii, którym sprzyjają. Mogą również dbać o wyborców i mobilizować ich między wyborami, służąc im w imieniu partii politycznych lub prowadząc wśród grup docelowych – także kobiet – działania informujące o przysługujących im prawach. Natomiast partie polityczne wraz z sympatyzującymi z nimi organizacjami pozarządowymi, działającymi na poziomie lokalnym, często udzielają wsparcia edukacyjnego swoim (potencjalnym) wyborcom, oprócz rozpowszechniania informacji o przysługującym im prawach. Na przykład na Zachodnich Bałkanach różne organizacje społeczeństwa obywatelskiego współpracują ze społecznościami romskimi, a zwłaszcza romskimi kobietami, aby uświadomić im, jakie prawa obywatelskie im przysługują, oraz zapobiegać takim zjawiskom, jak głosowanie rodzinne czy przez inną osobę.

#### → Udzielanie partiom politycznym poparcia i wsparcia naukowego w konkretnych sprawach

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą odgrywać ważną rolę w prowadzonych w oparciu o dowody badaniach naukowych dotyczących zagadnień interesujących wyborców lub konkretne grupy o określonej tożsamości społecznej. Tego rodzaju badania mogą być bardzo użyteczne dla partii politycznych w działaniach zmierzających do stworzenia programów wyborczych wokół danych kwestii oraz przekazów wykorzystywanych w kampaniach politycznych. Jak już wspomniano wcześniej omawiając strategie działalności, organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą wspierać konkretne partie polityczne (jako ich zwolennicy) lub przyjąć podejście wielopartyjne, udostępniając wyniki badań naukowych różnym partiom politycznym.

W każdym przypadku te badania naukowe mogą ułatwić wypracowanie stanowiska w sprawach z zakresu polityki równościowej albo w sprawach mających wpływ na większość kobiet w danym

#### **Uwaga 5.12: Szkoly Nauk Politycznych w regionie OBWE**

Szkoly Nauk Politycznych zostały utworzone lub są wspomagane przez Radę Europy i inne organizacje w różnych krajach OBWE:

- Albania
- Armenia
- Azerbejdżan
- Białoruś
- Bośnia i Hercegowina
- Bułgaria
- Chorwacja
- Gruzja
- Była Jugosłowiańska Republika Macedonii
- Mołdawia
- Czarnogóra
- Rumunia
- Federacja Rosyjska
- Serbia
- Ukraina

Źródło: Rada Europy <[http://www.coe.int/t/dgap/sps/default\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dgap/sps/default_en.asp)>.

okręgu wyborczym. Te badania mogą obejmować ocenę efektów proponowanych rozwiązań politycznych lub aktów prawnych pod kątem równości płci, w celu ustalenia potencjalnie różnicującego wpływu tych propozycji na mężczyzn i kobiety, chłopców i dziewczęta. W sferze politycznej i rządowej analizy genderowe, przykładowo, aktów prawnych, lub ich nowelizacji, dotyczących prawa wyborczego, partii politycznych, finansowania kampanii partyjnych lub decentralizacji mogą ujawnić, że niektóre przepisy lub zasady różnicują szanse objęcia urzędów publicznych przez kobiety i mężczyzn.

### → Zachęcanie partii politycznych do tworzenia lub przystępowania do programów promujących równość płci

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą również wpływać bezpośrednio na partie polityczne, by skłonić je do przyjęcia własnych programów promujących równość płci albo do przyłączenia się do innych kampanii obywatelskich mających skłonić partie do działań na rzecz równości i równowagi płci w życiu politycznym. Przykładowo w styczniu 2012 r. Laboratorium Równości we Francji, organizacja utworzona w 2010 r. w celu propagowania równego traktowania we wszystkich segmentach społeczeństwa francuskiego, przeprowadziło kampanię „Pakt Równości”, domagając się od kandydatów startujących w wyborach prezydenckich zobowiązania się do zagwarantowania równości płci w rządzeniu.<sup>265</sup> Laboratorium Równości, skupiające ponad 700 członków, kobiet i mężczyzn o różnej orientacji politycznej, prowadziło intensywne działania podczas kampanii wyborczej w 2012 r., informując wyborców, którzy kandydaci podpisali pakt, a którzy nie.<sup>266</sup>

W Polsce uczestniczki i uczestnicy Kongresu Kobiet<sup>267</sup>, organizowanego co roku w Warszawie zgromadzenia kobiet (i mężczyzn) ze wszystkich grup społecznych, sformułowali manifest zawierający 135 konkretnych postulatów, według których partie polityczne powinny wspierać awans polityczny kobiet. Platforma Obywatelska odpowiedziała włączając kilka strategii z manifestu do swojego programu wyborczego, przedstawiając jednocześnie, w jaki sposób ta partia zamierza realizować te strategie, gdy będzie sprawować władzę.

Podobnie wiele organizacji społeczeństwa obywatelskiego prowadzi kampanie uświadamiające i kontrolujące, których celem jest śledzenie programów i obietnic oraz ocena osiągnięć partii politycznych i kandydatów w różnych dziedzinach. Na przykład przed ukraińskimi wyborami parlamentarnymi w 2012 r. utworzono koalicję organizacji społeczeństwa obywatelskiego w celu zwrócenia wyborcom uwagi na problem korupcji i głosowania za inne osoby w parlamencie, jak również w celu upublicznienia informacji o uczciwości poszczególnych kandydatów. Koalicja oceniała kandydatów stosując sześć kryteriów: czysta karta pod względem przestrzegania praw człowieka, nieuczestniczenie w praktykach korupcyjnych, przejrzyste deklarowanie dochodów i majątku, osobiste głosowanie w parlamencie, lojalne wykonywanie mandatu udzielonego przez wyborców oraz obecność podczas obrad plenarnych i parlamentarnych (zobacz: Uwaga 5.13).<sup>268</sup> Chociaż kryteria oceny kandydatów nie obejmowały zobowiązania do przestrzegania zasad równości płci, to jednak organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogłyby rozważyć przeprowadzenie podobnych kampanii, by pomóc wyborcom dokonać oceny partii politycznych i kandydatów do parlamentu pod względem ich zaangażowania na rzecz równości płci. Wyniki dostarczyłyby cennych dowodów wskazujących, co partie osiągnęły do tej pory i które partie

265 Patrz Laboratoire de l'égalité, <<http://www.laboratoiredeegalite.org/>>.

266 Laboratoire de l'égalité, <<http://www.laboratoiredeegalite.org/spip.php?page=recherche&recherche=Pacte+pour+l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9>>.

267 Polski Kongres Kobiet, <<http://www.kongreskobiet.pl/en-EN/>>.

268 Ruch Obywatelski Chesno, <<http://www.chesno.org/en/background/>>.

zobowiązały się do przestrzegania zasad równego traktowania płci.

→ **Audyt programów wyborczych partii politycznych i/lub organizowanie debat z udziałem partii politycznych w sprawach równości płci**

Kolejnym praktycznym sposobem, dzięki któremu społeczeństwo obywatelskie może zachęcać partie polityczne i wysuwanych przez nie kandydatów do ujawniania swoich poglądów na równość płci i udział kobiet w życiu politycznym, jest organizowanie debat publicznych. Te debaty powinny toczyć się z udziałem liderów partii politycznych lub kandydatów partyjnych. Uczestników można poprosić o wyrażenie swoich poglądów na równość płci w polityce, wskazanie, co ich partie lub oni sami konkretnie zrobili, aby wesprzeć awans polityczny kobiet, oraz określenie zobowiązań lub obietnic, jakie partia lub kandydat zamierza złożyć w celu promowania równości płci i reprezentatywnego udziału kobiet w życiu politycznym. Działania te mogą być pomocne, by odróżnić, które partie i kandydaci mają programy przyjazne dla kobiet, a które nie. Te debaty można również wykorzystać w celu poinformowania społeczeństwa o stanowiskach partii i kandydatów, jak również zmobilizowania wyborców, którzy mogą domagać się od partii aktywniejszych działań w tej sprawie. ODIHR zapraszał przywódców i przedstawicieli partii politycznych do prezentacji swoich działań wspierających awans polityczek w trakcie kolejnych rund okrągłego stołu, zwołanych jak dotąd w Albanii, Armenii, Gruzji, Kazachstanie, Kirgistanie, Mołdawii i Polsce.<sup>269</sup>

Alternatywnie, wiele organizacji społeczeństwa obywatelskiego zaczęło badać programy wyborcze partii politycznych, by ustalić, czy ich liderzy lub kandydaci zajmują się kwestiami równości płci w swoich kampaniach, a jeśli tak, to jakiego języka używają. Na przykład Fawcett Society w Wielkiej Brytanii, aktywnie wspierające prawa kobiet od 1866 r., bada manifesty każdej partii w czasie wyborów.<sup>270</sup> Podobną inicjatywę uruchomiło European Women's Lobby przed wyborami do Parlamentu Europejskiego w 2009 r. (zobacz: Uwaga 5.14).

**Uwaga 5.13:**  
**Ukraina – kampania „czosnkowa”:**  
**Wybory parlamentarne w 2012 r.**

W ramach kampanii „czosnkowej” 56 organizacji pozarządowych i aktywistów zjednoczyło się, by mobilizować wyborców przed ukraińskimi wyborami parlamentarnymi w 2012 r. poprzez informowanie o uczciwości kandydatów.

Kandydatów oceniano na podstawie sześciu kryteriów:

- Czysta karta pod względem przestrzegania praw człowieka
- Nieuczestniczenie w praktykach korupcyjnych
- Przejrzyste ujawnianie dochodów i majątku
- Osobiste głosowanie w parlamencie
- Lojalne wykonywanie mandatu udzielonego partii przez wyborców
- Obecność podczas obrad plenarnych i parlamentarnych.

Na podstawie tych kryteriów oceniono 450 parlamentarzystów i 2309 kandydatów, z czego 935 uznano za niespełniających przyjęte kryteria.

Koalicja umożliwiła również partiom politycznym przystąpienie do kampanii poprzez podpisanie porozumienia poświadczającego poparcie przez partie kampanii i jego przesłania wzywającego do uczciwości w polityce.

Źródło: Ruch Obywatelski Chesno, <<http://www.chesno.org>>.

269 Patrz strona internetowa OBWE/ODIHR poświęcona równości płci, gdzie zamieszczono nowe informacje o tych wydarzeniach: <<http://www.osce.org/odihr/gender>>.

270 Fawcett Society, <<http://www.fawcettsociety.org.uk/>>.

**Uwaga 5.14:  
Audyty programów partyjnych  
pod względem równości płci na  
szczeblu europejskim**

W dniu 20 maja 2009 r. European Women's Lobby w ramach Kampanii 50/50 dla Demokracji opublikowało *Raport z audytu równości płci list kandydatów i programów politycznych (Gender Audit Report of Electoral Lists and Political Programmes)* tuż przed wyborami do Parlamentu Europejskiego w czerwcu 2009 r.

W audycie równości płci szczegółowo analizowano programy polityczne i listy kandydatów wszystkich partii startujących w wyborach oraz oceniano zobowiązania każdej partii na rzecz równości płci.

We wnioskach raportu stwierdzono, że większość partii politycznych nie traktuje priorytetowo równości kobiet i mężczyzn w świetle przebiegu wyborów 2009 r., mimo solidnych podstaw i standardów politycznych wypracowanych w tej dziedzinie przez Unię Europejską.

Źródło: *Gender Audit Report można pobrać ze strony European Women's Lobby (EWL):* <<http://5050campaign.wordpress.com/>>.

**→ Obserwowanie realizacji obietnic dotyczących  
równości płci, składanych przez partie polityczne**

Oczywiście samo włączenie kwestii równości płci do programów czy obietnic wyborczych partii politycznych albo wyrażenie przez partie poparcia dla szerszych kampanii wspierających równość płci nie wystarczy. Ważniejsze jest *dotrzymywanie* przez partie złożonych przez nie obietnic. W wielu państwach OBWE organizacje społeczeństwa obywatelskiego odgrywają ważną rolę w monitoringu realizacji zobowiązań i obietnic wyborczych partii politycznych, śledząc postępy partii w dążeniu do osiągnięcia równowagi płci.

W przypadku oceny osiągnięć partii politycznych w dziedzinie równości płci i politycznej reprezentacji kobiet punktem wyjścia jest publikacja składu partyjnych list kandydatów według płci, jak również równowagi płci na miejscach zajmowanych obecnie przez partię w organach, których członkowie są wybierani lub mianowani. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą również analizować zmiany składu zmiany składu list partyjnych według płci w kolejnych wyborach. Na podstawie tych informacji można ułożyć ranking najlepszych i najgorszych partii pod względem udziału kobiet na listach partyjnych oraz ich reprezentacji wśród członków organów obsadzanych w wyborach lub poprzez mianowanie. Przykładowo w trakcie kampanii przed wyborami parlamentarnymi w Wielkiej Brytanii w 2010 r. różne organizacje społeczne zwróciły uwagę mediów na znacznie niższy odsetek

parlamentarzystek w Partii Liberalno-Demokratycznej w porównaniu z Partią Pracy i Partią Konserwatywną.<sup>271</sup> Dzięki temu kwestia reprezentacji kobiet stała się na forum publicznym. W rezultacie zmuszono te partie do dyskusji o uczestnictwie kobiet w partiach politycznych i tłumaczenia się ze swoich działań.

W Mołdawii Centrum Partnerstwa dla Rozwoju (Progen) prowadziło monitoring równości płci podczas trzech wyborów krajowych i dwóch lokalnych w ciągu ostatnich czterech lat, aby lepiej zrozumieć kwestię równości płci w procesie wyborczym.<sup>272</sup> W tym celu Progen porównał udział kobiet na listach kandydatów oraz w kierownictwie kampanii wyborczych każdej partii politycznej. Ponadto Progen monitorował, w jaki sposób media prezentują kandydatki w trakcie kampanii. Wcześniej żadne wybory w Mołdawii nie były monitorowane z perspektywy równości płci, dlatego Progen dostarczył użytecznych, a wcześniej niedostępnych, danych i wyników badań. Monitoring można i należy kontynuować także po wyborach, aby sprawdzić, czy partie dotrzymują obietnic wyborczych w dziedzinie równości płci. Przykładowo na szczeblu parlamentarnym organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą analizować głosowania partii politycznych nad aktami prawnymi dotyczącymi równości płci.

271 „Election 2010: Where the Women Candidates are”, *A Report from the Centre for Women and Democracy*, kwiecień 2010 r., <<http://www.cfwd.org.uk/uploads/pdfs/WomenCandidatesApril2010.pdf>>.

272 „Delivering on Gender Equality in elections,” Center „Partnership for Development”, 9 marca 2010 r., progen.md, <<http://www.progen.md/index.php?pag=proiecte&opa=view&id=134&tip=&start=&l=en>>.

### 5.1.3. Kształtowanie sprzyjających postaw społecznych

Oprócz działań informujących o korzyściach z większej równości płci w życiu politycznym prowadzonych w środowiskach politycznych, w tym wśród liderów partii i polityczek, organizacje społeczeństwa obywatelskiego często odgrywają kluczową rolę w uświadamianiu społeczeństwu istotnych kwestii i tematów z dziedziny równości płci.

W tej części przedstawiono kilka przykładów kampanii uświadamiających, przeprowadzonych przez te organizacje w różnych państwach OBWE w celu poinformowania społeczeństwa o zbyt niskiej reprezentacji kobiet, skonfrontowania się ze stereotypami na tle płci dotyczącymi zdolności politycznych kobiet oraz ukształtowania w społeczeństwie pozytywnego nastawienia wobec udziału kobiet w polityce. Ta część jest ściśle powiązana z częścią następną, w której omówiono bardziej szczegółowo rolę mediów w kształtowaniu postaw społecznych wobec uczestnictwa kobiet w życiu politycznym.

Ilustracja 5.15: Kampania Forum 50% w Czechach



Źródło: Fórum 50%, <<http://www.505odemocracy.eu/>>.

#### → Realizacja kampanii uświadamiających podważających polityczne *status quo*

W Czechach grupa społeczeństwa obywatelskiego „Fórum 50%” przeprowadziła kampanię plakatową przed wyborami parlamentarnymi w 2006 r. Grupa rozmieściła w praskim metrze i na ulicach miasta plakaty przedstawiające długi rząd spodni lub krawatów obok pytania: „Czy naprawdę masz wybór?” Ten przekaz sugerował, że chociaż kandydaci ubiegający się o stanowiska polityczne nieco się różnią, to jednak nie ma to wiele wspólnego z prawdziwym „wybo-rem”, ponieważ większość z nich to mężczyźni (zobacz: Ilustracja 5.15). W Turcji Stowarzyszenie Wsparcia Kandydatek „Ka-Der” również zorganizowało szereg pomysłowych kampanii uświadamiających. Podczas przygotowań do wyborów powszechnych w 2007 r. grupa przygotowała plakaty przedstawiające dobrze znane kobiety biznesu i artystki noszące krawat lub muszkę i zadające pytanie: „Czy koniecznie trzeba być mężczyzną, by wejść do parlamentu?” (zobacz: Ilustracja 5.16).

Przed wyborami lokalnymi w 2009 r. Ka-Der wykorzystał billboardy pokazujące ramię w ramię trzech mężczyzn – liderów głównych partii politycznych, których tekst wskazywał, że te trzy partie jednoczą się, preferując jako kandydatów mężczyzn kosztem kobiet.

**Ilustracja 5.16:**  
Kampania Ka-Der w Turcji



Source: Ka-Der,  
<<http://www.ka-der.org.tr/>>

**Ilustracja 5.17:**  
Kampania Laboratorium Równości we Francji



Source: Laboratoire del Egalite,  
<<http://www.laboratoiredelegalite.org/>>

Laboratorium Równości, francuska organizacja założona w 2010 r. w celu promowania równego traktowania i równej reprezentacji w sektorach publicznych, przygotowała kampanię uświadamiającą skupioną wokół „Paktu Równości” – inicjatywy, którą organizacja ta prowadziła przed wyborami prezydenckimi w maju 2012 r. Oprócz wywierania presji na wszystkich kandydatów, żeby skłonić ich do przystąpienia do Paktu Równości, grupa przygotowała plakaty ukazujące mężczyzn siedzących na kobietach, z podpisem: „Jakie miejsce jesteśmy gotowi oddać kobietom?” (zobacz: Ilustracja 5.17).

Laboratorium wyprodukowało również film sugerujący, że kobiety są właściwie niewidoczne w społeczeństwie, a mężczyźni ignorują ich wkład, ustawiając się przed nimi w wielu różnych sytuacjach.<sup>273</sup> Plakaty i urywki filmu pokazywano w wiadomościach i w internecie, a plakaty umieszczano w przestrzeni publicznej, dążąc do podniesienia świadomości społecznej oraz ożywienia debaty o równości płci we wszystkich sferach życia we Francji, w tym w polityce.<sup>274</sup>

Ponadto organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą zawierać trwałe i doraźne koalicje w celu wspólnego prowadzenia działań uświadamiających w dziedzinie równości płci, ułatwiania współpracy między polityczkami a aktywistami społeczeństwa obywatelskiego i/lub wydawania wspólnych manifestów, oświadczeń lub prowadzenia innych działań. Na Ukrainie kampania „czosnkowa”, o której była już mowa w poprzedniej części, osiągnęła sukces nie tylko dzięki chwytliwym hasłom i interesującym materiałom, lecz także dzięki współpracy organizacji społeczeństwa obywatelskiego, które połączyły swoje zasoby i wiedzę, by dotrzeć do większej części społeczeństwa. Te organizacje mogą wspólnie wydawać oświadczenia z okazji ważnych politycznie świąt krajowych lub międzynarodowych obchodzonych w danym kraju, np. z okazji

273 “Laboratoire de l'égalité,” *YouTube*, 19 stycznia 2012 r., <http://www.youtube.com/watch?v=O7W8z5DTqwo>.

274 “Campagne de sensibilisation,” Laboratoire de l'égalité, <<http://www.laboratoiredelegalite.org/spip.php?rubrique67>>.

Międzynarodowego Dnia Kobiet, Dnia Konstytucji czy Dnia Niepodległości (zobacz: Uwaga 5.18). Kolejnym przykładem skutecznych międzysektorowych działań uświadamiających jest globalna inicjatywa „One Billion Rising” (pol. Nazywam się Miliard) przeciwko przemocy wobec kobiet. W 2013 r. być może nawet miliard osób, kobiet i mężczyzn, tańczyło na ulicach i przed instytucjami publicznymi, domagając się ukroczenia przemocy wobec kobiet i ta akcja ma zostać powtórzona również w 2014 r.<sup>275</sup>

Wszystkie te różne inicjatywy uświadamiające dążą do stworzenia kobietom bardziej sprzyjających warunków uczestnictwa w życiu politycznym, nadając kwestii wykluczenia kobiet ze sfery politycznej rangę problemu legitymacji i wiarygodności demokracji. Kolejna część pokazuje, że takie kampanie społeczne mogą być wyjątkowo skuteczne, gdy uda się pozyskać do nich media.

#### 5.1.4. Praca z mediami

Kampanie w mediach są wciąż dominującą formą komunikacji wybieraną przez partie i kandydatów w wyborach przeprowadzanych w regionie OBWE. Same media odgrywają ważną rolę w informowaniu społeczeństwa o przebiegu wyborów i przekazywaniu informacji o rywalizujących partiach i kandydatkach. Wypełniając to zadanie, media zwykle filtrują i interpretują otrzymane informacje, a zwłaszcza te stacje telewizyjne i gazety, które są znane ze swoich sympatii ideologicznych wobec partii lub koalicji partyjnych. Świadomie lub nieświadomie media odgrywają również ważną rolę wzmacniając lub kwestionując stereotypy dotyczące płci.

Media mogą wywierać ogromny wpływ na sposób postrzegania kobiet i mężczyzn oraz ich ról w społeczeństwie. Wszystkie media, od reklamy poprzez audycje telewizyjne i prasę, po komiksy, muzykę pop, filmy i gry wideo, znacznie częściej przedstawiają kobiety w domu, jako osoby wykonujące obowiązki domowe, np. pranie czy gotowanie, jako obiekty seksualne czy jako ofiary, które nie są w stanie same uchronić się przed niebezpieczeństwem. Medialny obraz mężczyzn jest również nacechowany stereotypami – męskość jest często kojarzona z machismo, niezależnością, rywalizacją, obojętnością emocjonalną, agresją i przemocą. Różne badania dowodzą, że tak spolaryzowany przekaz dotyczący płci w mediach rodzi bardzo szkodliwe skutki społeczne.<sup>276</sup> Ponadto eksperci zaczynają badać, w jaki sposób stereotypowa prezentacja kobiet w mediach z jednej strony, a brak kobiet lub ich niewłaściwa reprezentacja

275 Zobacz <<http://www.onebillionrising.org/>>.

276 MediaWatch, <<http://www.mediawatch.com/>>.

#### Uwaga 5.18:

##### 8 marca – Międzynarodowy Dzień Kobiet

Międzynarodowy Dzień Kobiet, obchodzony powszechnie 8 marca, zaproponowała Clara Zetkin, liderka niemieckiej Partii Socjaldemokratycznej, na Konferencji Kobiet Międzynarodówki Socjalistycznej w 1910 r. Jej partia, do której w 1910 r. należało 82 tys. kobiet, popierała prawa kobiet, w tym prawo wyborcze oraz prawo do politycznego zrzeszania się kobiet. W tym czasie w Europie kobiety masowo wchodziły na rynek pracy, wykonując głównie nisko płatne zajęcia.

Clara Zetkin zaproponowała ustanowienie Międzynarodowego Dnia Kobiet, który miał być obchodzony co roku dla upamiętnienia walki kobiet pracujących na całym świecie oraz w celu budowy solidarności kobiet oraz kobiet i mężczyzn. Ponad 100 kobiet z 17 krajów, reprezentujących związki zawodowe, organizacje kobiece i europejskie partie socjalistyczne, jednomyślnie głosowało za wnioskiem Clary Zetkin. Od tej pory 8 marca jest obchodzony na całym świecie jako Międzynarodowy Dzień Kobiet.

Źródło: *Kathy Durkin*, „Women in struggle and solidarity”, 2009, <[http://www.workers.org/2009/world/women\\_0326/](http://www.workers.org/2009/world/women_0326/)>.

#### Uwaga 5.19:

##### Stereotypy dotyczące płci

**Stereotyp** jest to opinia lub opis osoby lub grupy osób bazujący na zawężonych lub często nieprawdziwych założeniach.

**Stereotypy dotyczące płci** to upraszczające generalizacje o cechach, różnicach i rolach płciowych poszczególnych osób lub grup. Stereotypy dotyczące płci mogą mieć wydźwięk pozytywny lub negatywny, lecz rzadko przekazują rzetelne informacje o kobietach i mężczyznach.

Źródło: ‘Stereotype’, Wikipedia, <<http://en.wikipedia.org/wiki/Stereotype>>; ‘Gender stereotypes’, Cliffs Notes, <[http://www.cliffsnotes.com/study\\_guide/Gender-Stereotypes.topicArticleId-26957,articleId-26896.html](http://www.cliffsnotes.com/study_guide/Gender-Stereotypes.topicArticleId-26957,articleId-26896.html)>.

**Uwaga 5.20:**  
**Fałszywy obraz → Miss Representation**

Wielokrotnie nagradzany Miss Representation to film dokumentalny w reżyserii Jennifer Siebel Newsom badający, w jaki sposób fałszywy obraz kobiet w mediach doprowadził do ich zaniżonej reprezentacji na stanowiskach dających realną władzę i wpływ.

MissRepresentation.org jest to kampania i organizacja społeczna non-profit utworzona w celu zmiany świadomości ludzi, inspirowania działań indywidualnych i społecznościowych oraz doprowadzenia do zmiany kulturowej, dzięki której każdy, bez względu na płeć, wiek czy okoliczności, będzie mógł wykorzystać swój potencjał.

Źródło: Miss Representation, <<http://www.missrepresentation.org/>>.

w przekazywanych przez media informacjach o wydarzeniach politycznych z drugiej, łączą się z zaniżonym udziałem kobiet w życiu politycznym i publicznym. Tę zależność analizuje na przykład nakręcony niedawno film dokumentalny „Miss Representation” (zobacz: Uwaga 5.20).

Dlatego w tej części przyjrano się wnikliwiej temu, w jaki sposób organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą pracować z mediami, żeby zwalczać stereotypy genderowe dotyczące kobiet w polityce, promować zrównoważoną prezentację polityczek i polityków w mediach oraz doprowadzić do większej równości płci w życiu politycznym.

→ **Identyfikacja stereotypów ze względu na płeć**  
 – **prezentacja polityczek w mediach**

Badania mass mediów przeprowadzone w kilku państwach OBWE<sup>277</sup> ujawniły, że media tworzą i wzmacniają polityczne stereotypy dotyczące płci. Przekonanie, że kobiety nie powinny ubiegać się o urzędy polityczne, jest często wzmacniane przez konwencjonalny przekaz łączący mężczyzn ze sferą publiczną, a kobiety – z prywatną.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą odegrać ważną rolę, identyfikując i wskazując stereotypy dotyczące płci wykorzystywane lub wzmacniane przez media. Informacje o powszechnie występujących stereotypach można gromadzić i rozpowszechniać w ramach społecznych kampanii uświadamiających. Na przykład Ludmiła Woronowa, rosyjska ekspertka od społeczeństwa obywatelskiego i spraw gender, przeprowadziła badanie w poszukiwaniu dominujących mitów o polityczkach utrwalanych przez rosyjskie media. Stworzyła listę sześciu najczęściej występujących mitów o kobietach w polityce wzmacnianych przez media, przeciwstawiając każdemu mitowi rzeczywistość lub prawdę, którą skrywa (zobacz Tabela 5.21).

277 „Imaginea Femeii si a barbatului in presa scrisa. Studiu de gen”, Center “Partnership for Development”, 2007, <[http://www.progen.md/files/4290\\_studiu\\_img\\_fb\\_presa.pdf](http://www.progen.md/files/4290_studiu_img_fb_presa.pdf)>; ЛюдмилаВоронова, „Женщины-политикивСМИ: мифыианти-мифы,” (Ludmiła Woronowa, „Polityczki w mass medach: mity i antymity”) Mediascop, Vol. 2, 2009, <<http://mediascope.ru/node/345>>.



Tabela 5.21: Kobiety w polityce – mity medialne a rzeczywistość.

Mit	Rzeczywistość
Mit nr 1. Dla każdej kobiety ważny jest wygląd fizyczny. Czy to ważne, co mówi, jeśli wygląda atrakcyjnie/odpychająco?	Prawda nr 1. Wygląd fizyczny jest ważny dla każdego polityka lub polityczki – stanowiąc istotną część jego lub jej strategii wizerunkowej.
Mit nr 2. Kobieta powinna być żoną i matką. Czy połączenie kariery politycznej i życia rodzinnego jest naprawdę możliwe? („Co powie mój mąż? Z kim zostawię dzieci?”) Czy będzie ona dobrą „matką” i „wierną żoną” dla współobywateli?	Prawda nr 2. Każdy polityk, a zwłaszcza liderki, powinny szanować wkład „zwykłych” kobiet i ich rolę w społeczeństwie oraz popierać aktywne uczestnictwo kobiet w życiu publicznym.
Mit nr 3. Jeżeli dopuścić kobietę do władzy, nie może ona sobie pozwolić na błąd. Jeśli okazała się złym politykiem, to dlatego, że jest kobietą. Jeśli się sprawdziła, to dlatego, że nie jest prawdziwą kobietą i nie ma życia prywatnego.	Prawda nr 3. Polityczka jest kobietą. Jej płeć jest i powinna pozostać zaletą, a nie przeszkodą uniemożliwiającą jej objęcie stanowiska politycznego. Krytykowanie polityczek tylko za to, że są kobietami, jest nie fair.
Mit nr 4. Polityka jest brudna, a kobieta powinna być istotą czystą. W związku z tym, czy w polityce jest miejsce dla kobiet? Czy kobiety muszą pchać się do polityki?	Prawda nr 4. Polityczki nie tworzą jednorodnej/zjednoczonej grupy. Są bardzo różne i powinno ich być więcej w polityce. Większy udział kobiet w polityce nie zawsze wiąże się ze wzrostem feminizmu. W polityce wszyscy powinni przestrzegać tych samych przepisów i zasad, bez względu na płeć.
Mit nr 5. Kobieta to egzotyczne zjawisko w polityce i dlatego media powinny kłaść nacisk na wyjątkowość tej sytuacji, podkreślając trudności w dojściu do władzy i przykrości doznawane ze strony kolegów-mężczyzn.	Prawda nr 5. Dążenie do równości i sprawiedliwości jest najważniejszym zadaniem każdego państwa. Kobiety nie powinny być dłużej traktowane jako egzotyczne zjawisko w życiu politycznym.
Mit nr 6. Kobieta sama nie wejdzie do polityki – potrzebuje wsparcia wpływowych mężczyzn.	Prawda nr 6. Polityczka jest „agentem zmiany”. Wykorzystuje władzę, by zmieniać swój kraj (i świat) na lepsze.

Źródło: Людмила Воронова, „Женщины-политики в СМИ: мифы и анти-мифы,” (Ludmiła Woronowa, „Polityczki w mass mediach: mity i antymity”) *Mediascop*, tom 2, 2009. <<http://mediascope.ru/node/345>>.

### → Uczestnictwo w badaniach na temat sposobu przedstawiania kandydatek w mediach

Zgodnie z przedstawioną strategią organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą współpracować ze środowiskami akademickimi i instytucjami naukowymi badającymi media, przeprowadzając wspólne badania sposobu prezentowania przez media kobiet w polityce, a zwłaszcza w trakcie kampanii wyborczych. Dostępne badania wskazują, że polityczki są często przedstawiane inaczej niż ich koledzy. Kandydatki są zwykle opisywane poprzez nawiązanie do ich wyglądu, stanu cywilnego i sytuacji rodzinnej albo cech kobiecych, natomiast mężczyźni są częściej oceniani poprzez ich dokonania polityczne.<sup>278</sup>

<sup>278</sup> Zobacz na przykład: „Куда заведут ножки Кондолизы?”, *Московский комсомолец*, 8 lutego 2005 r.

**Uwaga 5.22:**  
**Polska – systemowa  
 dyskryminacja kobiet  
 w przekazach medialnych  
 z kampanii**

Polski Instytut Spraw Publicznych przeprowadził badanie sposobu prezentacji w mediach kandydatek i kandydatów w trakcie wyborów parlamentarnych w 2011 r., uznając znaczenie wizerunku kandydatki lub kandydata dla końcowego sukcesu w wyborach.

Ustalenia potwierdziły silne skrzywienie genderowe w przekazach dotyczących kandydatek i kandydatów. Po pierwsze, w telewizji publicznej kobiety rzadziej pojawiały się w bezpłatnym czasie antenowym niż mężczyźni. Po drugie, najczęściej pokazywano je, gdy mówiły o polityce prorodzinnej lub występowały w tradycyjnych rolach rodzinnych. Po trzecie, nie pokazano żadnej kobiety mówiącej o polityce zagranicznej lub innych sprawach o znaczeniu narodowym.

Źródło: E. Rekosz, „Kobiety i mężczyźni w telewizyjnej kampanii wyborczej. Wybory parlamentarne 2011”, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2012 r.

Ponadto, zdaniem niektórych obserwatorów, dziennikarze zadają inne pytania kobietom i mężczyznom, zwłaszcza dotyczące możliwości pogodzenia przez kandydata obowiązków prywatnych i zawodowych. Czasem dziennikarze obarczają polityczki odpowiedzialnością za czyny ich mężów i dzieci, chociaż rzadko według tych samych standardów oceniają kandydatów-mężczyzn.<sup>279</sup>

Oczywiście ma to miejsce tylko wówczas, gdy polityczki rzeczywiście są prezentowane w mediach. W wielu państwach OBWE polityczki wciąż niezwykle rzadko pojawiają się w mediach, które spośród kandydatów nieproporcjonalnie częściej pokazują mężczyzn, a nie kobiety, nawet jeśli uwzględnić proporcję kobiet do mężczyzn w tym gronie. Polski Instytut Spraw Publicznych przeprowadził badanie obecności kandydatek i kandydatów w mediach w trakcie kampanii wyborczej i samych wyborów parlamentarnych w 2011 r., odkrywając silną nadreprezentację mężczyzn (zobacz: Uwaga 5.22).

Podobnie w Serbii w 2008 r. Gender Equality Institute i UNIFEM (obecnie część UN Women) wspierały projekt „Kandydatki” realizowany przez Szkołę Dziennikarstwa z Nowego Sadu, którego celem było monitorowanie informacji o kandydatkach przekazywanych przez media w czasie wyborów lokalnych i regionalnych w serbskim regionie Wojwodina w 2008 r. W ramach projektu studenci śledzili przekazy medialne, stosując metody zarówno jakościowe, jak i ilościowe, w dniach poprzedzających ciszę wyborczą. Poczynione usta-

lenia, zebrane w opublikowanym raporcie, wykazały, że w czasie tych wyborów kandydatki były praktycznie niewidoczne.<sup>280</sup>

➔ **Szkolenie dziennikarzy uczące przedstawiania uczestnictwa kobiet w polityce z uwzględnieniem kwestii równości płci**

Ze względu na uporczywe utrzymywanie się stereotypów płci, dotyczących kobiet w życiu politycznym, jak również udział mediów w tym procederze, organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą odegrać ważną rolę ucząc dziennikarzy, jak obiektywnie przedstawiać kobiety w czasie wyborów i kampanii wyborczych. Pokazanie dziennikarzom genderowego wymiaru kampanii wyborczych może zachęcić ich do śledzenia obietnic równego traktowania kobiet i mężczyzn składanych przez partie polityczne i ich liderów oraz do informowania o postępach ich realizacji (lub braku takowych) już po przejściu władzy przez partie polityczne. Z pomocą mediów organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą również nagłaśniać szczególne trudności napotymane przez kandydatki, aktywistki i wyborczynie w czasie wyborów, podkreślając jednocześnie osiągnięcia kobiet. Organizacje te mogą także organizować szkolenia dla dziennikarek lub kobiet pragnących zostać dziennikarkami, żeby zwiększyć liczbę komentatorek politycznych w mediach.

279 „Media Coverage of Women Political Candidates,” <<http://www.saddleback.edu/faculty/agordon/documents/WomanCandidates.pdf>>.

280 Więcej informacji o tym projekcie i ustaleniach zawartych w raporcie na stronie <[http://www.novinarska-skola.org.rs/NNS2/index\\_en.html](http://www.novinarska-skola.org.rs/NNS2/index_en.html)>.

**Uwaga 5.23: Wizerunek polityczek w mediach: zalecenia IPU**

- Media odgrywają ważną rolę w kształtowaniu wizerunku polityków. Zamiast działać jako zwykłe lustro odbijające jedynie tradycyjne wzorce społeczne i kulturowe, media powinny stać się promotorami zmian, prezentując pozytywny wizerunek kobiet w polityce.
- Pracownicy mediów wszystkich szczebli, od redaktora do reportera i od wydawcy do felietonisty, powinni zdawać sobie sprawę, że „historie”, które sprzedają, często utrwalają wzorce i stereotypy płci, osłabiające demokrację przedstawicielską.
- W świecie, w którym ogromną rolę w polityce odgrywa finansowanie, właściwe przedstawianie kandydatów może częściowo zrehabilitować niedostateczne zasoby finansowe.
- Polityczki muszą lepiej poznać media i nauczyć się przekazywać swoje przesłanie za ich pośrednictwem – mogą to osiągnąć dzięki szkoleniom, na których dowiedzą się, jak udzielać wywiadów i jak prowadzić konferencje prasowe, przeprowadzać prezentacje, przygotowywać materiały i komunikaty prasowe itp.
- Kobiety muszą bardziej asertywnie prezentować swoje idee i osiągnięcia, ponieważ bez względu na płeć, media chętniej pokazują osoby, które potrafią bronić swoich racji i wierzą w swoją sprawę.
- Media częściej traktują polityczki jak kobiety i obiekty niż jak politycznych protagonistów.
- Polityczki nie są równie często pokazywane w mediach, co politycy. Reporterzy powinni dopilnować, żeby w swoich relacjach nie rozmawiać wyłącznie z mężczyznami.
- Media są mniej otwarte na problemy i osiągnięcia polityczek, chętniej prezentując mężczyzn.
- Jeżeli media rozumieją, że włączenie kobiet do polityki wzmacnia demokrację, wówczas media, które odgrywają istotną i coraz większą rolę w procesie demokratycznym, powinny próbować rozpowszechniać to przesłanie na wszelkie dostępne sposoby.
- Rządy powinny zreformować swoją politykę informacyjną, uwrażliwiając ją na kwestie równości płci i promowanie sprawiedliwszego wizerunku polityczek.

Źródło: *Women in politics, Inter-Parliamentary Union*, <<http://www.ipu.org/wmn-e/media.htm>>.

### → Wspieranie udziału kobiet w debatach i wydarzeniach publicznych

Grupy społeczeństwa obywatelskiego mogą również przygotowywać kobiety do publicznych debat politycznych, oferując im praktyczne porady, wsparcie i szkolenia, a także organizując symulacje lub imprezy publiczne, podczas których polityczki mogłyby brać udział w debatach politycznych poświęconych istotnym kwestiom, a tym samym zaistnieć w przestrzeni publicznej. Ponadto organizacje społeczeństwa obywatelskiego, we współpracy z mediami, ekspertami ds. gender i proreformatorskim decydentami z mediów, mogą lobbować w mediach za udostępnieniem nieodpłatnie dłuższego czasu antenowego kandydatkom oraz partiom, które nominują najwięcej kobiet i które pokazują kobiety w swoich kampaniach wyborczych.

#### 5.1.5. Współpraca ze środowiskami akademickimi

Praca ze środowiskami akademickimi w celu zachęcania kobiet do aktywności politycznej jest zjawiskiem relatywnie rzadszym w wielu państwach OBWE. Potencjalny wpływ tych działań jest również bardzo niedoceniany przez społeczeństwo, uczestników życia politycznego i same polityczki. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą współpracować z instytucjami akademickimi w obszarach rekrutacji i szkolenia kandydatek, edukacji społeczeństwa, prowadzenia badań naukowych wspierających kobiety w polityce oraz informowania społeczeństwa o dyskryminacji ze względu na płeć. W dalszej części przedstawiono garść przykładów udanej współpracy.

### → Inicjowanie lub wspieranie akademickich programów szkoleniowych poświęconych działalności politycznej przeznaczonych dla kobiet

W niektórych państwach OBWE powołano specjalistyczne akademickie programy szkoleniowe mające wspierać kobiety zainteresowane nominacją lub nominowane jako kandydatki na stanowiska publiczne.

**Uwaga 5.24:**  
**USA – Program Nowego  
 Przywództwa: Sześciopunktowy  
 Program**

1. Uczyć studentki o różnicach między historycznym a współczesnym zaangażowaniem kobiet w politykę i działalność polityczną.
2. Kontaktować studentki z kobietami-liderkami, które zmieniają sferę publiczną.
3. Pomagać studentkom poznawać oczekiwania stawiane liderkom w zróżnicowanym społeczeństwie.
4. Rozwijać umiejętności przywódcze uczestniczek.
5. Umożliwiać studentkom ćwiczenie umiejętności przywódczych przez działanie.
6. Włączać studentki do działań, które wspomogą ich rozwój zawodowy i zwiększą szanse na rynku pracy.

Źródło: „New Leadership”, *Education and Training*, Center for American Women and Politics, Eagleton Institute of Politics, Rutgers University, <[http://www.cawp.rutgers.edu/education\\_training/NEWLeadership/index.php](http://www.cawp.rutgers.edu/education_training/NEWLeadership/index.php)>.

Przykładowo w Stanach Zjednoczonych Centrum Na Rzecz Działalności Politycznej Amerykanek (Centre for American Women in Politics) przy Rutgers University zainicjowało New Leadership Programme (Program Nowego Przywództwa), który ma edukować politycznie studentki i zachęcać je do większej aktywności w ramach projektów służących instytucjom edukacyjnym w 25 stanach.<sup>281</sup> W ramach programu latem organizowane są intensywne sześciodniowe warsztaty, w czasie których studentki zdobywają wiedzę o polityce i prowadzeniu działalności politycznej oraz są zachęcane do większej aktywności politycznej. Szkolenie jest prowadzone według sześciopunktowego programu, stanowiącego podstawę, którą można dostosować do najróżniejszych kultur politycznych, regionów geograficznych, społeczności i instytucji (Sześciopunktowy Program zamieszczono w Uwadze 5.24).

Podobnie, University of Missouri-St. Louis gości Instytut Sue Shear Na Rzecz Aktywności Kobiet w Życiu Publicznym (Sue Shear Institute for Women in Public Life),<sup>282</sup> który dąży do zapewnienia wszystkim obywatelom stanu Missouri dostępu do władz poprzez zachęcanie kobiet do pełnego uczestnictwa w podejmowaniu decyzji politycznych. Celem instytutu jest uświadamianie studentom uczestniczącym w zajęciach Akademii Przywództwa XXI w. korzyści, jakie kobiety-liderki wnoszą do życia politycznego i publicznego. Instytut prowadzi również bazę talentów, gromadzącą dane kobiet zainteresowanych pełnieniem funkcji publicznych, edukuje urzędników o gotowości kobiet do pełnienia służby publicznej oraz infor-

muje kobiety, jak mogą ubiegać się o stanowiska publiczne w ramach kampanii „Droga do polityki” (Pipeline to Politics).<sup>283</sup>

→ **Gromadzenie zasobów i danych naukowych w celu wspierania kobiet w polityce i równość płci**

Instytuty akademickie są skuteczne zwłaszcza w gromadzeniu i analizowaniu danych oraz opracowywaniu baz danych użytecznych dla obywateli i potencjalnych polityków. Przykładowo Center for American Women in Politics przy Rutgers University stworzyło interaktywną bazę danych zasobów krajowych mogących wesprzeć polityczki. Te zasoby obejmują różne inicjatywy, od ogólnych kursów przywództwa i szkoleń uczących, jak prowadzić kampanie polityczne, po komitety prowadzące działania na rzecz konkretnej partii politycznej, zarówno na szczeblu krajowym, jak i stanowym. Baza danych powstała w ramach projektu „Parytet Polityczny” („Political Parity”),<sup>284</sup> amerykańskiej inicjatywy ponadpartyjnej realizowanej przez Fundusz Alternatywny Swanee Hunt. Centrum na Rzecz Awansu Politycznego Kobiet (Hunt Alternatives Fund. Centre

281 „New Leadership,” *Education and Training*, Center for American Women and Politics, Eagleton Institute of Politics, Rutgers University, <[http://www.eagleton.rutgers.edu/http://www.cawp.rutgers.edu/education\\_training/NEWLeadership/index.php](http://www.eagleton.rutgers.edu/http://www.cawp.rutgers.edu/education_training/NEWLeadership/index.php)>.

282 Sue Shear Institute for Women in Public Life, <<http://www.umsl.edu/sueshear/>>.

283 „21st Century Leadership Academy”, Sue Shear Institute for Women in Public Life, <<http://www.umsl.edu/sueshear/21st%20Century%20Leadership%20Academy/index.html>>.

284 Political Parity, <<http://www.politicalparity.org>>.

for the Advancement of Women in Politics) przy Queen's University w Belfaście skupia się na gromadzeniu wyników badań i danych o kobietach w polityce w Zjednoczonym Królestwie i Irlandii. Na swojej stronie internetowej Centrum udostępnia „Obserwatorium”, bazę danych kobiet-członkiń krajowych i lokalnych ciał legislacyjnych, jak również informacje o odsetku kobiet wśród przedstawicieli wybranych z ramienia każdej partii.<sup>285</sup>

Utworzono szereg sieci akademickich w dziedzinach nauk politycznych i pokrewnych, które systematycznie udostępniają raporty, publikacje i dane statystyczne o równości płci i reprezentacji kobiet w polityce. Wśród nich znajdują się Sieć Badań nad Kwestiami Równości Płci w Polityce (Research Network on Gender Politics and the State),<sup>286</sup> Political Studies Association,<sup>287</sup> Women and Politics Group, Standing Group on Gender and Politics przy European Consortium for Political Research,<sup>288</sup> Gender and Politics Specialist Group przy Irish Political Studies Association Group<sup>289</sup> i American Political Science Association, które prowadzi zarówno Grupę Kobiety a Polityka oraz koło kobiet. Niektórzy badacze, np. Sarah Childs w Wielkiej Brytanii, regularnie analizują deklaracje programowe i programy wyborcze partii politycznych z perspektywy zasad równości płci przed ważnymi wyborami.

### Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet

European Institute for Gender Equality (EIGE),<sup>290</sup> z siedzibą na Litwie, udostępnia na swojej stronie internetowej różne narzędzia, które mogą być przydatne organizacjom lokalnym w codziennych działaniach promujących równość płci, zwalczających dyskryminację ze względu na płeć i podnoszących świadomość kwestii równości płci. International IDEA, Uniwersytet Sztokholmski oraz Unia Międzyparlamentarna stworzyły Globalną Bazę Danych Kwot dla Kobiet (Global Database of Quotas for Women),<sup>291</sup> która udostępnia aktualizowane systematycznie informacje o obowiązkowych (prawnych) i dobrowolnych kwotach stosowanych na całym świecie. Ponadto szereg organizacji przyznaje co roku ratingi równości płci, między innymi:

#### Uwaga 5.25: Badanie opinii publicznej – kobiety w polityce na Ukrainie

Badanie przeprowadzone przez Fundację Inicjatyw Demokratycznych i Ukraińską Służbę Socjologiczną dla pozarządowej Fundacji Kobiet Ukraińskich pokazało, że:

- Wyborcy ukraińscy okazują większe poparcie dla idei równości płci w polityce niż przedstawiciele partii politycznych
- 47% wyborców popiera zwiększenie udziału kobiet wśród osób piastujących stanowiska na szczeblu lokalnym (25% jest przeciw)
- 34% respondentów-mężczyzn popiera zwiększenie udziału kobiet w życiu politycznym (34% uznało to za „niepotrzebne”)
- 53% respondentów akceptuje stosowanie środków prawnych w celu wsparcia równej obecności kobiet i mężczyzn na listach kandydatów (61% respondentów-kobiet i 40% respondentów-mężczyzn)
- Płeć nie jest uznawana za czynnik istotny w ocenie, czy kandydaci kwalifikują się do zajmowania wyższych stanowisk w partiach i organizacjach politycznych
- Istotne czynniki obejmują „właściwe wartości, umiejętności i zdolności”.

Źródło: *Ukrainian Women's Fund, Women's Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: A Strategy Paper, 2011.*

285 Centre for Advancement of Women in Politics, <<http://www.qub.ac.uk/cawp/observatory.html>>.

286 Research Network on Gender Politics and the State (RNGS), <<http://libarts.wsu.edu/pppa/rngs/index.html>>.

287 Political Studies Association (PSA), <<http://www.psa.ac.uk/>>.

288 Standing Group on Gender and Politics, <<http://www.ecpr.eu/StandingGroups/StandingGroupHome.aspx?ID=8>>.

289 Gender and Politics Specialist Group, <<http://psai.ie/specialist/gender.asp>>.

290 European Institute for Gender Equality (EIGE), <<http://www.eige.europa.eu/>>.

291 Global Database of Quotas for Women, International IDEA, Stockholm University i Inter-Parliamentary Union, <<http://www.quotaproject.org/>>.

- Wskaźnik Nierówności Płci (Gender Inequality Index (GII)) – określany przez UNDP<sup>292</sup>
- Raport na Temat Równości Płci (Gender Gap Report)<sup>293</sup> – sporządzany przez World Economic Forum (WEF)<sup>294</sup>
- Globalny Raport Parlamentarny – sporządzany przez Unię Międzyparlamentarną.<sup>295</sup>

Te zasoby są szczególnie użyteczne w trakcie zbierania podstawowych dowodów dotyczących celowości reform politycznych i legislacyjnych na rzecz większej równości płci i większego uczestnictwa kobiet w życiu politycznym i publicznym. Dowody są konieczne, aby uwiarygodnić propozycje polityczne lub reformy i mogą być bardzo przydatne partiom politycznym podejmującym inicjatywy w pewnych sprawach lub opracowującym swoje programy wyborcze.

### → **Udział w badaniach naukowych nad uczestnictwem kobiet w życiu politycznym**

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą przeprowadzać, niezależnie lub we współpracy z instytucjami naukowymi, badania opinii publicznej oraz preferencji i postaw wyborców wobec udziału kobiet w polityce. Na przykład na Ukrainie Fundacja Kobiet Ukraińskich (FKU) przeprowadziła wspólnie z Fundacją Inicjatyw Demokratycznych i Ukraińską Służbą Socjologiczną badanie opinii publicznej o zasięgu krajowym, aby poznać postawy wyborców wobec uczestnictwa kobiet w życiu politycznym, jak również ich preferencje ze względu na płeć.

FKU ustaliła, że wyborcy ukraińscy częściej popierają parytety płci w polityce niż przedstawiciele partii politycznych. Co interesujące, mimo wszechobecności stereotypów dotyczących płci na Ukrainie, 53% respondentów poparło wprowadzenie rozwiązań prawnych gwarantujących równy udział kobiet i mężczyzn na listach partyjnych, chociaż wystąpiły tu znaczne różnice w zależności od płci uczestników badania – te środki poparło 61% respondentek i 40% respondentów. W trakcie badania dokonano też innego istotnego ustalenia. Respondenci nie uznali płci za ważny czynnik, jeśli chodzi o ocenę kwalifikacji kandydatów do zajmowania wyższych stanowisk w partiach i innych organizacjach politycznych uważali oni raczej, że czynnikami, które należałoby tu uwzględnić, są „właściwe wartości, umiejętności i zdolności”.<sup>296</sup>

### → **Wspomaganie badań wymiaru genderowego polityki publicznej w celu wsparcia reform politycznych**

Oprócz organizacji społeczeństwa obywatelskiego i instytucji naukowych istotną rolę w promowaniu reform politycznych oraz komunikacji władz z obywatelami w sprawach dotyczących sprawowania władzy w państwach OBWE odgrywają różne think tanki.

ODIHR wspiera think tanki zajmujące się polityką publiczną w państwach OBWE, a przede wszystkim oceną zgodności krajowych przepisów regulujących działalność partii politycznych ze standardami międzynarodowymi i dobrymi praktykami w tej dziedzinie. Może to obejmować analizę przepisów normujących rejestrację partii, rejestrację kandydatów, zasady finansowania partii i kampanii, sprawozdawczość i zadania właściwych organów nadzoru. Przykładowo w ciągu ostatnich pięciu lat ODIHR współpracował z Kaukaskim Instytutem na rzecz Pokoju, Demokracji i Rozwoju (Caucasus Institute for Peace, Democracy and Development – CIPDD) w Gruzji, IDIS-Viitorul

292 “Gender Inequality Index (GII)”, Human Development Reports, UNDP, <<http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/>>.

293 “The Global Gender Gap” World Economic Forum (WEF), <<http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>>.

294 World Economic Forum (WEF), <<http://www.weforum.org/>>.

295 Inter-Parliamentary Union (IPU), <<http://www.ipu.org/gpr-e/about/index.htm>>.

296 Ukrainian Women’s Fund, *Women’s Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: A Strategy Paper*, Kiev, 2011, str.13.

w Mołdawii, Narodowym Stowarzyszeniem Politologów Tadżykistanu (National Association of Political Scientists of Tajikistan – NAPST) i Agencją Inicjatyw Legislacyjnych (Agency for Legislative Initiatives – ALI) na Ukrainie, wspólnie analizując obowiązujące przepisy dotyczące działalności partii politycznych pod kątem ich zgodności ze standardami międzynarodowymi. Analiza przepisów regulujących działalność partii politycznych może ułatwić wyszukiwanie prawnych i praktycznych przeszkód utrudniających kobietom udział w życiu politycznym. Na przykład *Wytyczne dotyczące normowania działalności partii politycznych (Guidelines on Political Party Regulation)*, opracowane przez ODIHR i Komisję Wenecką Rady Europy, określają międzynarodowe standardy równości płci, z którymi powinny być zgodne krajowe regulacje działalności partii politycznych. Ponadto Wytyczne wskazują mechanizmy wewnątrzpartyjne, które partie polityczne mogą wprowadzić, by zwiększyć przejrzystość wewnętrznych zasad i procedur, a także by nadać im bardziej sprawiedliwy i godziwy charakter w odniesieniu zarówno do mężczyzn, jak i kobiet. Think tanki zajmujące się polityką publiczną mogą współpracować z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i ekspertami ds. równościowych, aby włączyć analizę wymiarów równości płci regulacji (wewnętrznych i zewnętrznych) określających zasady działalności partii politycznych w celu identyfikacji dyskryminacji ze względu na płeć w przepisach lub w celu wskazania przepisów, które mogą uniemożliwiać kobietom udział w działaniach politycznych na równi z mężczyznami.



Źródło: *Guidelines on Political Party Regulation* (Warszawa: Komisja Wenecka OBWE/ODIHR i Rady Europy, 2010), <<http://www.OBWE.org/odihr/77812>>.

ODIHR zachęca think tanki do przeprowadzania ocen oddziaływania przepisów regulujących działalność partii politycznych na kobiety i na udział kobiet w życiu politycznym danego kraju. Na przykład w Tadżykistanie NAPST odkrył, że przepisy normujące działalność partii politycznych w zakresie rejestracji kandydatów mogą potencjalnie dyskryminować kobiety. Kaucja, jaką powinien wnieść każdy kandydat lub kandydatka, startujący w wyborach parlamentarnych w Tadżykistanie, jest wyjątkowo wysoka. W 2005 r. wynosiła ona 600 EUR, a w 2010 r. wzrosła do 1100 EUR. Po tej zmianie kaucja to średnio 24 miesięczne pensje. Chociaż ten wymóg bez wątpienia ma istotne znaczenie dla wielu kandydatów bez względu na wiek, płeć czy zawód, to jednak może być on szczególnie uciążliwy dla kobiet, ponieważ zarabiają one znacznie mniej niż mężczyźni, przez co znalazły się w gorszym położeniu.

W podobnym duchu tadżyckie prawo wyborcze stanowi, iż osoby startujące w wyborach parlamentarnych muszą mieć wykształcenie wyższe. Ten wymóg również będzie dużo bardziej niekorzystny dla kandydatek, jeśli wziąć pod uwagę odsetek kobiet z wyższym wykształceniem w tym kraju. W 2008 r., na przykład, w grupie osób z wyższym wykształceniem na każdą kobietę przypadało aż 40 mężczyzn.<sup>297</sup> Podobnie przepisy wymagające od kandydatów zebrania dużej liczby podpisów na dowód „minimalnego wsparcia” także mogą działać na niekorzyść kobiet, zwłaszcza jeśli kandydatki nie stworzyły mocnej sieci zdecydowanych zwolenników i sojuszników.

297 „Ratio of female to male tertiary enrolment (%)”, Dane, World Bank Development Indicators, <<http://data.worldbank.org/indicator/SE.ENR.TERT.FM.ZS>>.

### 5.1.6. Współpraca z organami wykonawczymi i ustawodawczymi



Źródło: *Background Study: Professional and Ethical Standards for Parliamentarians* (Warszawa: OBWE/ODIHR, 2012), <<http://www.OBWE.org/odihr/98925>>.

#### **Uwaga 5.26:** **Stały Komitet Gruzjińskiej Komisji Wyborczej ds. Równości Płci**

Gruzjińska Centralna Komisja Wyborcza (CKW) powołała „Stały Komitet Gruzjińskiej Komisji Wyborczej ds. Równości Płci” w celu zapewnienia większej równości płci w CKW, a także wspierania inicjatyw wyborczych na rzecz równego traktowania płci we współpracy z innymi zainteresowanymi stronami.

Stały Komitet aktywnie wspiera reformę prawa wyborczego w Gruzji, aby zagwarantować uwzględnienie perspektywy genderowej w procesie reform i końcowych dokumentach. Komitet poznaje dobre praktyki genderowe organów wyborczych, wizytując podobne organy działające w Finlandii, Holandii, Norwegii i Polsce oraz spotykając się z przedstawicielami rządów i parlamentów, a także organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego zwykle obserwują działania organów wykonawczych i ustawodawczych w celu rozliczania ich członków z wykonania spoczywających na nich obowiązków i realizacji złożonych przez nich obietnic. Jednak mogą one również współpracować z osobami o podobnych poglądach piastującymi stanowiska publiczne w celu wsparcia reform na rzecz równości płci. Tam, gdzie uda się znaleźć sympatyzujących przedstawicieli organów publicznych, gotowych poprzeć takie reformy, taka współpraca może być bardzo skuteczna i doprowadzić do stworzenia podstaw instytucjonalnych i politycznych równości płci. Dlatego w tej części przedstawiono, w jaki sposób przedstawiciele władz i organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą wspólnie promować większą równość płci w życiu politycznym w państwach OBWE.

#### → **Współpraca z parlamentem na rzecz reform instytucjonalnych, sprzyjających równouprawnieniu**

Praca z parlamentem, w tym z kluczowymi komisjami, organami i parlamentarzystami, ma istotne znaczenie nie tylko dla zwiększenia wpływów kobiet piastujących urzędy wybieralne, lecz również dla tworzenia podstaw prawnych równości płci w społeczeństwie. W wielu krajach organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą uzyskać akredytację pozwalającą im na uczestniczenie w obradach parlamentarnych w trakcie omawiania istotnych aktów prawnych. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą również monitorować stanowiska partii politycznych w sprawie przepisów dotyczących równości płci i informować o nich społeczeństwo. Te informacje można również wykorzystać do porównania stanowisk w sprawie równości płci deklarowanych przez partie polityczne w trakcie kampanii wyborczych z rzeczywistymi stanowiskami zajmowanymi już po dojściu do władzy.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą także obserwować pod względem merytorycznym i etycznym zachowanie wybranych urzędników podczas obrad parlamentarnych, skupiając się na interakcjach między kobietami i mężczyznami, zwłaszcza w trakcie dyskusji o sprawach istotnych dla równości płci. W 2012 r. ODIHR opublikowało wyniki badań merytorycznych i etycznych standardów zalecanych parlamentarzystom. Te standardy mogą być przydatne w rozliczaniu wybranych przedstawicieli z ich działań i zachowań.

Współpraca z parlamentami krajowymi może również obejmować zachęcanie liderów parlamentarnych do audytu i monitoringu genderowego w celu zbadania stopnia przestrzegania zasad równości płci w regulaminach i procedurach tych instytucji. W perspektywie długookresowej ponowne opracowanie regulaminów i procedur parlamentarnych może przyczynić się do równiejszego traktowania polityczek i polityków. Zgromadzenia wybieralne należy zachęcać do



analizowania, w jaki sposób ich procedury mogą bezpośrednio lub pośrednio przyczynić się do postrzegania, zarówno przez kobiety, jak i liderów partyjnych, tradycyjnych ról kobiecych jako niemożliwych do pogodzenia z karierą polityczną.<sup>298</sup>

Merytoryczna współpraca organizacji społeczeństwa obywatelskiego z parlamentem może również przybrać formę wzajemnej edukacji dotyczącej równości płci. Przykładowo, aby lepiej zrozumieć kwestie genderowe Feministyczna Liga Kazachstanu przygotowała kilka krótkich filmów rysunkowych poruszających takie zagadnienia, jak równość płci, nierówności płacowe czy wkład kobiet na rzecz społeczeństwa. Oprócz rozprowadzania tych filmów w trakcie różnych spotkań organizowanych w celu przedyskutowania projektu ustawy w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn, Liga przesłała je na płytach CD wszystkim kazachskim parlamentarzystom.

### → Współpraca z krajowymi organami wyborczymi

Głównym zadaniem organów wyborczych jest zapewnienie obywatelom, że przysługujące im czynne i bierne prawa wyborcze są wypełniane i chronione. W tym zakresie te organy odgrywają ważną rolę jako regulatorzy procesów wyborczych, gwarantując przestrzeganie norm międzynarodowych oraz edukując wyborców. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą zarówno współpracować z organami wyborczymi, jak też nadzorować ich prace jako niezależni obserwatorzy. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego i organy wyborcze mogą wspólnie realizować projekty edukacyjne skierowane do wyborców, aby informować zarówno kobiety, jak i mężczyzn o przysługujących im prawach. Można przygotowywać ukierunkowane kampanie zwalczające nieprawidłowości wyborcze, (np. głosowanie rodzinne), i zachęcające kobiety i mężczyzn do głosowania, zwłaszcza na obszarach wiejskich. Niektóre organy wyborcze powołały specjalne komórki zajmujące się sprawami równości płci i mogące służyć jako punkty kontaktowe dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego zainteresowanych organizowaniem kampanii edukacyjnych lub innych działań skierowanych do wyborców.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą również obserwować prace organów władz, oceniając ich gotowość do przestrzegania międzynarodowych i krajowych standardów wyborczych. Mogą sporządzać analizy prawa wyborczego i proponować stosowne zmiany, w tym również z perspektywy równościowej. Grupy społeczeństwa obywatelskiego mogą również oceniać – jako obserwatorzy – warunki panujące przed, w trakcie i po wyborach oraz wpływ decyzji podejmowanych przez organy wyborcze na sytuację kandydatek. Na przykład w Rosji kilka organizacji pozarządowych, w tym Rosyjska Fundacja na rzecz Wolnych Wyborów, Komitet Koordynacyjny Ochrony Praw Wyborczych Obywateli, Obywatelskie Stowarzyszenie Obserwacyjne czy spółka non-profit „Prawnicy dla Społeczeństwa Obywatelskiego”<sup>299</sup>, aktywnie monitoruje przebieg wyborów. Jednak organizacje społeczeństwa obywatelskiego, a zwłaszcza te o określonej orientacji politycznej, muszą dopilnować, by ich przedstawiciele obserwujący wybory przestrzegali przepisów zabraniających obserwatorom ingerowania w przebieg wyborów i zachowywali bezstronność w czasie obserwacji.<sup>300</sup>

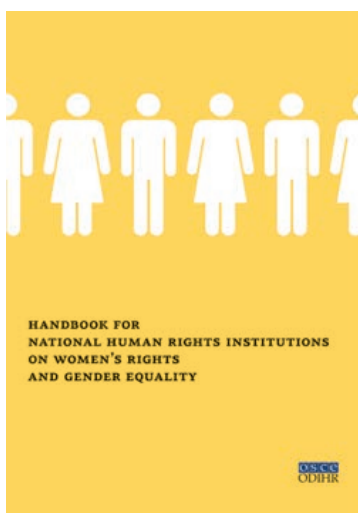
298 Zobacz na przykład: 15 förslagför en jämställdriksdag: Rapport frånarbetsgruppenför en jämställdriksdag, [15 propozycji dla parlamentu równego traktowania płci], Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2005, <[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Ovriga-dokument/Ovrigt-dokument/15-forslag-for-en-jamstalld-ri\\_GSA5URF1/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Ovriga-dokument/Ovrigt-dokument/15-forslag-for-en-jamstalld-ri_GSA5URF1/)>.

299 Oświadczenie Tatiany Woronowej, członka Centralnej Komisji Wyborczej Federacji Rosyjskiej, wygłoszone w trakcie uzupełniającego posiedzenia w sprawie ludzkiego wymiaru demokratycznych wyborów i obserwacji wyborów, 2012, <<http://www.osce.org/odihr/elections/92169>>.

300 Zobacz OSCE/ODIHR Election Observation Mission Final Report, Georgia: Parliamentary Elections 1 October 2012, p. 24, <http://www.osce.org/odihr/98399?download=true>.

## → Współpraca z krajowymi mechanizmami i organami rządowymi ds. równości płci

Ze względu na fundamentalną rolę, jaką te organy odgrywają w zakresie stanowienia i stosowania standardów równości płci krajowe organy ds. równości płci i krajowe instytucje praw człowieka są naturalnymi partnerami organizacji społeczeństwa obywatelskiego działającymi na rzecz uczestnictwa kobiet w życiu politycznym. Współpraca organizacji społeczeństwa obywatelskiego z krajowymi mechanizmami i organami ds. równości płci obejmuje zróżnicowane działania, w tym: wymianę informacji o prawach kobiet i kwestiach równości płci, włączając identyfikację szczególnych grup docelowych; szkolenie organizacji społeczeństwa obywatelskiego w zakresie postępowania ze skargami dotyczącymi równości płci na forach krajowych i międzynarodowych oraz współpracę w ramach inicjatyw uświadamiających w obszarze równości płci i praw kobiet.



Źródło: *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality* (Warszawa: OBWE/ODIHR, 2012), <<http://www.osce.org/odihr/97755>>.

Zwłaszcza w krajach, w których organizacje społeczeństwa obywatelskiego nie dysponują odpowiednimi środkami finansowymi i innymi zasobami niezbędnymi, by prowadzić odpowiednie działania na szczeblu krajowym i międzynarodowym, krajowe organy ds. równości płci, jako instytucje finansowane ze środków publicznych, mają odpowiednie uprawnienia i środki, by przekazywać instancjom najwyższego szczebla problemy sygnalizowane przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Oprócz tych działań organizacje społeczeństwa obywatelskiego stanowią ważne przedłużenie krajowych mechanizmów i organów ds. równości płci oraz krajowych instytucji praw człowieka, ponieważ informują je o skargach i wskazują problemy wymagające uwagi. Więcej informacji o znaczeniu organizacji społeczeństwa obywatelskiego dla krajowych mechanizmów równości płci i krajowych instytucji praw człowieka można znaleźć w wydanym przez ODIHR Poradniku dla Krajowych Instytucji Praw Człowieka nt. Praw Kobiet i Równości Płci. (*Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality*).<sup>301</sup>

### 5.1.7. Wykorzystanie najnowszych technologii

Dwudziesty pierwszy wiek to wiek szybko rozwijających się technologii i innowacji. Internet coraz częściej staje się użytecznym narzędziem wymiany informacji w sieciach wymiany wiedzy online. Dzielenie się wiedzą online jest efektywnym kosztowo i skutecznym sposobem komunikacji, nauki i wymiany idei. Narzędzia sieciowe mogą być stosowane do podnoszenia świadomości społecznej, identyfikowania potencjalnych kandydatek i wspierania kobiet w prowadzeniu skutecznych kampanii.

Jednym z najlepiej znanych portali wiedzy o sposobach wzmocnienia roli kobiet w polityce jest International Knowledge Network of Women in Politics, znana jako iKNOW Politics,<sup>302</sup> strona internetowa finansowana przez różnych interesariuszy, w tym Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), ONZ Kobiety (UN Women), Krajowy Instytut Demokratyczny (National

301 *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality* (Warszawa: OBWE/ODIHR, 2012), str. 55–59.

302 International Knowledge Network of Women in Politics (iKNOW Politics), <<http://www.iknowpolitics.org/>>.

**Uwaga 5.27: Strona internetowa iKNOW Politics**

iKNOW Politics stanowi internetowe forum wymiany informacji o statusie kobiet w polityce na całym świecie. Jego celem jest zwiększanie uczestnictwa i skuteczności kobiet w życiu politycznym poprzez wykorzystanie tego narzędzia. Strona internetowa zapewnia użytkownikom możliwość (i) dostępu do zasobów, w tym biblioteki online oraz wiedzy i doświadczenia innych użytkowników, ekspertów i praktyków, (ii) budowania wiedzy poprzez moderowane fora dyskusyjne, wymianę informacji i zbiorcze odpowiedzi ekspertów na zapytania członków oraz (iii) dzielenia się doświadczeniami poprzez wykorzystywanie narzędzi zaprojektowanych specjalnie w celu ułatwiania ich wymiany oraz poznawania najlepszych praktyk stosowanych przez członków globalnej wspólnoty zaangażowanej na rzecz awansu politycznego kobiet. Mając na uwadze jak najszerszą dostępność i wszechstronność użytkowania, treści i zasoby na stronie internetowej są publikowane w języku arabskim, angielskim, francuskim i hiszpańskim.

Projekt jest wspólną inicjatywą kilku organizacji działających na rzecz poprawy statusu kobiet w życiu politycznym, w tym Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), ONZ Kobiety (UN Women), National Democratic Institute (NDI), Międzynarodowego Instytut Demokracji i Wyborów (International IDEA) i Unii Międzyparlamentarnej (IPU). UNDP działa w 166 krajach pomagając rządów i obywatelom w znajdowaniu odpowiedzi na wyzwania,

jakie stawia przed nimi rozwój w wymiarze krajowym i globalnym. Wspiera budowanie kompetencji członkiń partii politycznych i niezależnych kandydatek przygotowujących się do wejścia na scenę polityczną.

ONZ Kobiety udziela wsparcia finansowego i merytorycznego innowacyjnym programom i strategiom, które umacniają pozycję kobiet i promują równość płci. Stara się zwiększać liczbę kobiet na wszystkich szczeblach władz poprzez szkolenie liderki i wyposażanie ich w umiejętności niezbędne do uczestnictwa w wyborach jako kandydatki i wyborczynie.

NDI oferuje praktyczną pomoc liderom społecznym i politycznym propagującym wartości, praktyki i instytucje demokratyczne. Jego Programy Uczestnictwa Politycznego Kobiet są ukierunkowane na zwiększanie liczby kobiet na stanowiskach wybieralnych oraz umacnianie przywództwa kobiet w partiach i społeczeństwie obywatelskim.

International IDEA jest organizacją międzyrządową, która działa na rzecz umocnienia instytucji i procesów demokratycznych. Opracowuje analizy porównawcze i narzędzia służące zwiększaniu uczestnictwa kobiet w życiu publicznym. IPU zaś jest światową organizacją parlamentów suwerennych państw. Prowadzi szeroko zakrojone badania w celu monitorowania trendów i podnoszenia świadomości o roli kobiet w polityce i zapewnia pomoc merytoryczną w projektach kierowanych do parlamentarzystek i kandydatek.

Źródło: *International Knowledge Network of Women in Politics (iKNOW Politics)*, <<http://www.iknowpolitics.org>>.

Democratic Institute (NDI), Unię Międzyparlamentarną (IPU) oraz Międzynarodowy Instytut Demokracji i Wyborów (International IDEA). Projekt można opisać jako przestrzeń roboczą w sieci stworzoną po to, by odpowiadać na potrzeby wybieralnych urzędników, kandydatów, liderów i członków partii politycznych, badaczy, studentów i innych praktyków zainteresowanych promowaniem kobiet w polityce (patrz Uwaga 5.27). Projekt iKNOW Politics i inne platformy mogą być cennym narzędziem dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego, które pozwoli im na udoskonalenie ich technik, maksymalizację zasięgu i wzmocnienie oddziaływania kampanii na rzecz równości płci.

## Wnioski do rozdziału 5

W tym rozdziale skoncentrowano się na ważnej roli, jaką mogą odgrywać organizacje społeczeństwa obywatelskiego we wspieraniu kobiet realizujących karierę w polityce, pomaganiu partiom politycznym w promowaniu kobiet i równości płci oraz podnoszeniu świadomości wśród elektoratu i politycznych interesariuszy na temat kompetencji i wkładu kobiet w życie polityczne. Ponadto stwierdzono, że media i środowiska akademickie są kluczowymi uczestnikami społeczeństwa obywatelskiego, którzy mogą zostać zmobilizowani do działania na rzecz umacniania kobiet w polityce. Media mają ogromny wpływ na to, jak społeczeństwo postrzega i ocenia kobiety oraz ich kompetencje polityczne. Ponieważ media często utrwalają stereotypy na temat płci, mogą stać się zarówno celem inicjatyw społeczeństwa obywatelskiego zorientowanych na uwrażliwianie przedstawicieli mediów na kwestie płci, jak i kluczowymi partnerami w zwalczaniu dominujących stereotypów dotyczących kobiet w polityce. Środowiska akademickie – w tym instytuty badawcze, ośrodki szkoleniowe, zadaniowe organizacje pozarządowe i think tanki pracujące w dziedzinie polityki publicznej – mogą odgrywać kluczową rolę angażując się w oparte na dowodach naukowych badania nad przywództwem politycznym kobiet, a jednocześnie oferować szkolenia dla kandydatek. Różnicując partnerów do współpracy oraz dzieląc zasoby z innymi instytucjami, organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą kompleksowo rozwiązywać kwestie barier na drodze do udziału kobiet w polityce i walczyć o zwiększenie uczestnictwa kobiet w polityce, a w szczególności członkostwa w partiach politycznych.



# Wnioski

W prawdziwej demokracji, **równość płci** w działalności politycznej ma znaczenie. Rozwój demokratycznych metod rządzenia wymaga stworzenia otoczenia, sprzyjającego procesom politycznym opartym na zasadach integracji i otwartości – czyli otoczenia, które angażuje kobiety i daje im uprawnienia na takich samych zasadach, co mężczyznom. Integrujące i reprezentatywne systemy rządzenia, które w sposób merytoryczny angażują i kobiety, i mężczyzn, są nie tylko warunkiem koniecznym rządów demokratycznych, ale także przynoszą korzyści tworzącym je grupom politycznym: wyborcom, partiom politycznym i wybranym przedstawicielom.

Państwa uczestniczące OBWE zobowiązały się do zapewniania kobietom i mężczyznom równych szans we wszystkich sferach życia politycznego i publicznego, a także do włączenia równości płci do zasad i praktyk, uznając tym samym, iż korzystanie przez kobiety z przysługujących im praw w pełnym zakresie i na zasadach równości jest niezbędne dla uczynienia regionu państw OBWE bardziej spokojnym, bezpiecznym i demokratycznym. Jednakże, jak pokazuje niniejsza publikacja, kobiety nadal nie mają wystarczającej reprezentacji w organach decyzyjnych w całym regionie OBWE. Chociaż proporcja kobiet zasiadających w krajowych parlamentach stopniowo rośnie, przy aktualnym tempie jej wzrostu potrzeba będzie 50 lat na to, by osiągnąć równą reprezentację płci na wybieralnych stanowiskach w regionie OBWE, bez interwencji państwa. Biorąc pod uwagę to, że Akt Końcowy Konferencji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie propagujący prawa człowieka i podstawowe wolności został podpisany już w 1975 r., obserwowany postęp nie napawa optymizmem.

Ponadto, rozwój demokracji w całym regionie państw OBWE nie przebiega równomiernie – wyraźnie widać duże kontrasty pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi OBWE. Jedynie garstka państw zbliżyła się do równej reprezentacji płci w parlamencie i zdołała utrzymać te poziomy przez szereg lat, a niewielka liczba innych państw przekroczyła próg 30% wyznaczony w Deklaracji Pekinńskiej i Platformie Działania Narodów Zjednoczonych z 1995 r. Jednocześnie, szereg państw uczestniczących pozostaje daleko w tyle jeśli chodzi o osiągnięcie tych celów, mając mniej niż 15% kobiet w swoich parlamentach. Kobieta ma nadal mniejsze szanse niż mężczyzna, aby stanąć na czele partii, zostać członkinią parlamentu, przewodniczącą parlamentu, ministrem lub premierem w regionie państw uczestniczących OBWE. W efekcie do równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu politycznym regionu OBWE nadal jeszcze daleka droga, tak jeśli chodzi o liczbę kobiet pełniących urzędy polityczne jak i o ich rolę, wpływ i oddziaływanie na arenę polityczną.

W naszym poradniku identyfikujemy szereg grup docelowych, które muszą zaangażować się we wprowadzenie w życie zasad równości płci wśród osób pełniących urzędy polityczne

i wybieralne. Sklasyfikowaliśmy wiele działań, jakie każda z tych grup może podejmować, aby zaradzić niedostatecznej reprezentacji kobiet w polityce oraz wspierać ich awans polityczny, głównie w drodze reform partii politycznych. Prezentowane strategie opierają się na założeniu, że wszystkie państwa członkowskie OBWE są zaangażowane w propagowanie równych szans kobiet pozwalających im na pełen udział we wszystkich sferach życia politycznego i publicznego.

Ten poradnik jest adresowany głównie do partii politycznych, a w szczególności **liderów partii politycznych**. Partie, jako organizacje demokratyczne odgrywają wyjątkową rolę w każdym społeczeństwie demokratycznym: istnieją po to, by przekładać wolę ludzi, których reprezentują na publiczne procesy decyzyjne. Partie polityczne są nie tylko „strażnikami” demokracji, ale także strażnikami udziału kobiet w życiu politycznym, ułatwiając (choć czasem także utrudniając) dostęp kobiet do władzy. Nasza publikacja identyfikuje różne sposoby i środki, z wykorzystaniem których polityka, procesy i praktyka partii politycznych mogą albo wspierać awans polityczny kobiet, albo je dyskryminować i ograniczać ich rozwój polityczny.

Partie polityczne, a ich przywódcy w szczególności, odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu, by polityka, praktyka oraz zasady, jakimi kieruje się partia promowały autentyczną równość płci. Regulowanie wewnętrznego funkcjonowania partii politycznych mające na celu dalszą demokratyzację działania partii jest ważnym krokiem na drodze do zapewnienia równych szans mężczyznom i kobietom należącym do partii. Formalne i nieformalne praktyki stosowane w partii, obowiązująca w niej kultura polityczna oraz utrzymujące się stereotypy w postrzeganiu płci mogą tworzyć przeszkody dla awansu politycznego kobiet w partii i w wyborach, nawet jeśli kobiety osiągną równą z mężczyznami reprezentację na listach członkowskich i na listach kandydatów. Na koniec, zapewnienie równego udziału kobiet w strukturach decyzyjnych partii ma podstawowe znaczenie dla promowania równości płci w partiach, a tym samym w całym społeczeństwie.

Partie polityczne muszą robić więcej, by wspierać wzmocnienie głosu kobiet w polityce. W naszym poradniku pokazaliśmy, że partie dysponują całym wachlarzem środków, z których mogą korzystać w celu dalszego propagowania dochodzenia przez kobiety do głosu w partiach politycznych, a w konsekwencji, do obejmowania wybieralnych urzędów. Do strategii tych należą: tworzenie podstaw równości płci w ramach partii politycznych, zapisanych w dokumentach założycielskich i regulaminach; stosowanie zasad równości płci wobec kandydatów na członków partii, istniejących członków partii, zwolenników i wyborców; zapewnienie przedstawicielom obu płci równego dostępu do środków finansowych partii oraz do funduszy na prowadzenie kampanii; włączanie kwestii równości płci do strategii wyborczej partii i wreszcie propagowanie rządów kierujących się zasadami równości płci na szczeblu krajowym.

Instytucjonalizacja równości płci w partiach politycznych sugeruje, że zasady i procedury przyjęte przez partię są realizowane przez jej członków, zwłaszcza przywódców partii a także jej członków wybranych do reprezentacji na poziomie lokalnym, regionalnym oraz krajowym. Partie polityczne powinny rozważyć opracowanie, opublikowanie, wdrożenie i monitorowanie realizacji ich własnych partyjnych programów na rzecz równości płci, określających w sposób precyzyjny docelowe progi oraz pilne cele do realizacji. Może się to również wiązać z koniecznością restrukturyzacji partii, w tym stworzenia lub wzmocnienia kompetencji wyspecjalizowanych komitetów lub powołania osób, których zadaniem będzie dopilnowanie, by uchwały i rekomendacje frakcji kobiet, parlamentarnych struktur grupujących kobiety oraz członkiń partii miały wpływ na definiowanie polityki partii. Kompetencje członków partii, zarówno mężczyzn jak i kobiet, powinny być rozwijane, z uwzględnieniem analizy kwestii równości płci w danej partii oraz obowiązujących w niej zasad i procedur.

Niemniej, wyartykułowanie zobowiązań partii w zakresie równouprawnienia, a nawet wyznaczenie jej konkretnych celów będzie oznaczało niewiele, jeśli nie będą temu towarzyszyły wspólne działania kobiet i mężczyzn w ramach partii. Jako że mężczyźni dominują w organach przywódczych partii i nadal stanowią większość przedstawicieli zasiadających w większości parlamentów, są oni najważniejszymi partnerami we wdrażaniu omawianych zmian. Zaangażowanie i wola polityczna przywódców partii ma zasadnicze znaczenie, jeżeli poglądy, priorytety i pomysły kobiet mają być brane pod uwagę w tym samym stopniu, co poglądy, priorytety i pomysły mężczyzn należących do partii. Przywództwo partii odgrywa także kluczową rolę w ciągłym uwrażliwianiu członków partii na kwestie równości płci i równych szans, nie tylko poprzez retorykę i obietnice składane przez partię, ale także poprzez podejmowane działania.

Poradnik opisuje także korzyści, jakie mogą odnieść partie, które wspierają kobiety w ich dążeniu do zaistnienia w polityce i podejmują starania, by sformalizować zasady równości płci w polityce, praktykach i procedurach partii. Poprzez otwarte udzielanie formalnego i stałego wsparcia dla udziału kobiet w polityce, partie mogą uzyskać nową bazę zwolenników, przyciągnąć nowych członków, zwiększyć strumień przeznaczanych na nie środków publicznych, zmienić opinię publiczną oraz poprawić swoją sytuację na arenie międzynarodowej.

Drugą grupą adresatów poradnika stanowią **kobiety zainteresowane rozwojem kariery politycznej**, jako liderki partii, szefowe kampanii, kandydatki, wybrane członkinie lub działaczki polityczne. Dopiero gdy kobiety rzeczywiście dojdą do głosu w partiach politycznych oraz będą obejmować wybieralne urzędy, będą mogły na równi z mężczyznami uczestniczyć w publicznym dialogu i mieć realny wpływ na decyzje wpływające na ich własną przyszłość, a także przyszłość ich rodzin, społeczności i krajów. Usuwanie barier na drodze do udziału kobiet jest więc kluczowe dla stworzenia partii politycznych przyjaznych dla obu płci oraz parlamentów, które odpowiadają na potrzeby i zainteresowania zarówno mężczyzn jak i kobiet. Choć wsparcie ze strony mężczyzn jest rzeczywiście niezbędne do tego, by inicjatywy na rzecz równości płci przyniosły efekty, kobiety same muszą w sposób aktywny dbać o to, by kwestie równości płci znajdowały odpowiednie odzwierciedlenie w procedurach partii politycznych i były rozwiązywane przez wszystkie partie na wszystkich szczeblach.

W naszym poradniku przyjrzelśmy się szeregowi strategii, jakie kobiety, indywidualnie lub grupowo, mogą realizować, aby ułatwić sobie awans polityczny oraz wspierać instytucjonalizację zasad równości płci w partiach. Kobiety należące do partii często napotykają przeszkody dla swojej kariery politycznej, z powodu nieprzejrzystych reguł działania partii oraz nieznaności faktycznych zasad gry przez same kobiety. Dzieje się tak zwłaszcza, gdy procesy obowiązujące w partii nie są sformalizowane w jasny i przejrzysty sposób w dokumentach partii lub gdy pisemne procedury nie są w praktyce przestrzegane. W związku z tym, w poradniku opisaliśmy kilka strategii zmierzających do poszerzenia wiedzy kobiet dotyczącej zasad funkcjonowania partii; stanowisk w partii, które mogą być objęte przez kobiety oraz tego, jak zaplanować przebieg politycznej kariery w ramach aktualnie obowiązujących w partii zasad i praktyk. Znajomość zasad funkcjonowania i zarządzania partią w praktyce może ułatwić kobietom dostęp do zasobów partii (takich jak fundusze na kampanie, darczyńcy oraz sieci wsparcia, źródła w mediach a także majątek partii), które mają zasadnicze znaczenie dla rozwoju kariery kobiet jako kandydatek, szefowych kampanii oraz członkiń organów decyzyjnych.

Gdy kobiety zostają wybrane do pełnienia wybieralnego urzędu, najczęściej wchodzą w środowisko zdominowane przez mężczyzn, kierujące się zasadami i procedurami odzwierciedlającymi priorytety, poglądy, potrzeby i zainteresowania mężczyzn. Przeprowadzenie analizy procedur regulujących pełnienie wybieralnych urzędów w drodze audytu genderowego i oceny przestrzegania zasad równości płci może pomóc zidentyfikować szczególne wyzwania, przed którymi stają kobiety rozwijając swoje kariery i wskazać niezbędne kroki, jakie należy podjąć, by instytucje



reprezentujące obywateli były bardziej przyjazne zasadom równości płci. Jako przedstawicielki partii politycznych i parlamentarzystki, kobiety (i mężczyźni) mogą działać na rzecz zmiany kultury politycznej organów legislacyjnych. Kwestie takie jak harmonogramy partii politycznych, terminy sesji parlamentarnych, lokalizacja udogodnień dla parlamentarzystek oraz przepisy o urloпах rodzicielskich mogą doprowadzić do pozytywnych reform i ułatwić rzeczywisty udział kobiet. Kontrola i ocena przestrzegania zasad równości płci mogą być równie dobrze prowadzona przez same partie. W obu przypadkach wyniki powinny zaowocować wypracowaniem przez uczestników sceny politycznej konkretnych strategii i programów działań, które pomogą stawić czoła wyzwaniom i wypełnić luki w reprezentacji politycznej kobiet.

Trzecią grupą docelowych odbiorców podręcznika jest **społeczeństwo obywatelskie**, a w szczególności organizacje społeczeństwa obywatelskiego, które są w stanie wywierać naciski na politycznych interesariuszy, by zainicjowali zewnętrzne i wewnętrzne reformy wspierające równość płci oraz awans kobiet. W poradniku podkreślamy także, iż współpraca pomiędzy partiami politycznymi a społeczeństwem obywatelskim, podobnie jak współpraca pomiędzy kobietami-politykami a społeczeństwem obywatelskim, może być skuteczną metodą realizacji politycznego planu wspierania równości płci. W wielu przypadkach, zwłaszcza gdy partie polityczne zmierzają do zmiany konstytucji lub uchwalenia przepisów mających promować awans kobiet w polityce, partie są najskuteczniejsze, gdy ściśle współpracują z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

W innych sytuacjach organizacje społeczeństwa obywatelskiego, w tym organizacje kobiece, mogą nawiązywać strategiczny kontakt z działaczkami partii, aby walczyły one o wprowadzenie pożądaných zmian w polityce partii. W obu wersjach zdarzeń, organizacje społeczeństwa obywatelskiego są w stanie wygenerować publiczną potrzebę reform, w ten sposób wywierając presję na partie polityczne i rządy, by dostosowały swoje praktyki i procedury działania do standardów międzynarodowych i krajowych. W poradniku przyglądamy się także sposobom wspierania przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego, przy udziale mediów i instytucji akademickich, awansu kobiet w polityce, poprzez inicjatywy naboru do partii, rozwój kompetencji kandydatek, działania edukacyjne mające zwalczać stereotypy postrzegania kobiet w polityce wynikające z uprzedzeń dotyczących płci, udokumentowane badania mające ułatwić wprowadzenie lub zmianę polityki oraz programów politycznych i ustawodawczych, wspierających równość płci.

W poradniku skoncentrowaliśmy się na przekazaniu grupom adresatów potencjalnych strategii działań na rzecz propagowania udziału kobiet w partiach politycznych, w oparciu o konkretne przykłady dobrych praktyk, które zostały przyjęte przez partie polityczne, działaczki polityczne oraz organizacje społeczeństwa obywatelskiego w całym regionie państw OBWE.

Zróznicowany zakres doświadczeń państw należących do OBWE, wskazuje na to, że nie istnieje jedna strategia ani konkretna sekwencja strategii, które na pewno, zawsze i wszędzie będą skuteczne. Każde z państw należących do OBWE jest wyjątkowe, jeśli chodzi o strukturę ładu politycznego, a każda partia polityczna jest sama w sobie wyjątkową organizacją, rządzącą się własnymi zasadami, procedurami i praktyką. Z tego względu, każda strategia zaprezentowana w tym poradniku powinna być realizowana z uwzględnieniem demokratycznych doświadczeń danego kraju, jego międzynarodowych zobowiązań oraz krajowych struktur, jego systemu wyborczego i politycznego, a także jego społeczno-kulturowego dziedzictwa i aktualnych wyzwań politycznych.

Niemniej, niezależnie od aktualnie istniejącego systemu, w państwach uczestniczących OBWE sprawdziło się szereg strategii poprawy przestrzegania zasad równości płci w partiach politycznych i wspierania politycznej kariery kobiet. Należą do nich: wprowadzanie przez liderów partii

środków poprawiających przejrzystość, uczciwość i sprawiedliwość wewnętrznych zasad, procedur i polityki partii (wzmacniających wewnętrzną demokrację w partii); podejmowanie dobrowolnych działań wspierających udział kobiet w polityce, w tym wprowadzenie kwot partyjnych, skierowanych do kobiet szkoleń kompetencyjnych oraz specjalnych inicjatyw zapewniających kobietom dostęp do zasobów partii; instytucjonalizacja równości płci w procedurach i polityce partii, a w szczególności w dokumentach założycielskich partii; oraz wspieranie mechanizmów zapewniających równość płci w ramach partii, takich jak frakcje kobiet. Co więcej, najbardziej skutecznymi strategiami zmierzającymi do zwiększenia udziału kobiet w partiach politycznych są te, które obejmują współpracę między mężczyznami a kobietami należącymi do partii oraz współpracę ponad podziałami partyjnymi w kwestiach istotnych dla obu stron, a także współpracę pomiędzy partiami politycznymi a zewnętrznymi podmiotami, takimi jak organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

Zaangażowanie w sprawę demokracji jest mało przekonujące, o ile państwa członkowskie oraz główni uczestnicy sceny politycznej w tych krajach nie potwierdzą swojej woli i gotowości do zapewnienia kobietom w polityce miejsca, które im się słusznie należy. Zagwarantowanie kobietom merytorycznego udziału w polityce jest celem, w osiągnięcie którego angażuje się coraz więcej partii politycznych, w związku z czym gracze polityczni, którzy nadal dyskryminują lub marginalizują kobiety, czynią to na własne ryzyko. W poradniku przekonywaliśmy, że większy udział kobiet w partiach politycznych przynosi ostatecznie korzyści na wszystkich szczeblach polityki partyjnej, a w szerszym ujęciu także na poziomie całego społeczeństwa. Skuteczna realizacja takich wypróbowanych strategii pomoże sprawić, by równy i merytoryczny udział kobiet w pełnieniu urzędów politycznych stał się możliwy do osiągnięcia przez wszystkie partie z regionu państw OBWE.

# Załączniki

## **Załącznik 1:**

### **Zobowiązania OBWE w zakresie równości płci**

- **Madryt, 1983 („Kwestie związane z bezpieczeństwem w Europie” ust. 16)**  
[Państwa uczestniczące] zobowiązują się podjąć wszelkie działania niezbędne do propagowania na równi skutecznego udziału mężczyzn i kobiet w życiu politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturalnym.
- **Wiedeń, 1989 („Kwestie związane z bezpieczeństwem w Europie”, ust. 15)**  
(15) Państwa uczestniczące [...] rozważą możliwość przystąpienia do Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji wobec kobiet, o ile dotychczas tego nie zrobiły.
- **Paryż, 1990 („Prawa człowieka, demokracja i praworządność”, ust. 3 i 5)**  
Potwierdzamy, że bez żadnej dyskryminacji, każda osoba ma prawo do [...] zrzeszania się i pokojowych zgromadzeń, swobody poruszania się; każdy ma również prawo do udziału w wolnych i uczciwych wyborach, [...] oraz do korzystania z przysługujących mu [lub jej] praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych.
- **Moskwa, 1991 (ust. 40 do 40.13)**  
(40) Państwa uczestniczące uznają [...], że pełen rozwój społeczeństwa i dobrobytu jego członków wymaga równych szans dla pełnego i równego udziału mężczyzn i kobiet.  
W tym kontekście będą:  
(40.6) – zachęcać do stosowania środków [...] ułatwiających kobietom i mężczyznom łączenie pracy zawodowej z obowiązkami wobec rodziny oraz starać się zapewnić, by wszelkie zmiany strukturalne w programach i w polityce, nie miały negatywnie dyskryminującego wpływu na kobiety;  
(40.8) – zachęcać i propagować tworzenie równych szans dla pełnego udziału kobiet we wszystkich aspektach życia politycznego i publicznego, w procesach decyzyjnych oraz we współpracy międzynarodowej w ogóle;  
(40.9) – uznać istotną rolę kobiet i organizacji kobiecych w podejmowanych na szczeblu krajowym i międzynarodowym w podejmowaniu działań na rzecz propagowania i wzmacniania praw kobiet, w drodze, między innymi, oferowania kobietom bezpośredniej pomocy i wsparcia oraz zachęcania do merytorycznego partnerstwa pomiędzy rządami a organizacjami kobiecymi w działaniach na rzecz równości kobiet;

- **Stambuł, 1999 (Karta Bezpieczeństwa Europejskiego, ust. 23 i 24)**  
23. Pełne i oparte na zasadach równości korzystanie przez kobiety z przysługujących im praw człowieka jest warunkiem niezbędnym dla większego spokoju, dobrobytu i demokracji w regionie państw należących do OBWE.
- **Sofia, 2004 (Plan działań ODIHR w zakresie promocji zasad równości płci)**  
44. Priorytety  
(d) Zapewniając równe szanse udziału kobiet w życiu politycznym i publicznym  
– ODIHR będzie pomagał państwom członkowskim w opracowaniu skutecznych środków zapewnienia równego udziału kobiet w procesach demokratycznych oraz wspierał je w ustalaniu najlepszych praktyk ich realizacji;  
– odpowiednio, ODIHR lub jednostki terenowe OBWE będą pomagały w budowaniu lokalnych kompetencji i wiedzy na tematy związane z równością płci, a także w tworzeniu sieci kontaktów pomiędzy przywódcami lokalnych społeczności i politykami;  
– ODIHR będzie nadal pomagał państwom członkowskim w propagowaniu udziału kobiet w polityce.
- **Ateny 2009 (Decyzja Rady Ministerialnej w sprawie udziału kobiet w życiu politycznym i publicznym)**

#### **Decyzja nr 7/09**

#### ***Udział kobiet w życiu politycznym i publicznym***

Rada Ministerialna,

odwołując się do zobowiązań OBWE do działania na rzecz równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji oraz propagowania równego prawa mężczyzn i kobiet do udziału w życiu politycznym i publicznym;

mając świadomość wciąż niedostatecznej reprezentacji kobiet w regionie państw OBWE w strukturach decyzyjnych organów ustawodawczych, wykonawczych, a także w policji oraz sądownictwie;

wyrażając zaniepokojenie tym, że szeroko rozpowszechniona dyskryminacja wobec kobiet nadal hamuje ich skuteczny udział w życiu politycznym i publicznym na wszystkich szczeblach;

uznając, że weryfikacja realizacji zobowiązań OBWE, także na właściwych forach OBWE, może pomóc wypracować skuteczniejsze metody i środki;

potwierdzając, że pełne i oparte na zasadzie równości wykonywanie przez kobiety przysługujących im praw człowieka jest warunkiem niezbędnym dla większego spokoju, dobrobytu i demokracji w regionie państw należących do OBWE;

potwierdzając zaangażowanie państw uczestniczących w aktywnej realizacji, za pośrednictwem Organizacji, przyjętego w 2004 r. Planu Działań OBWE na Rzecz Propagowania Równości Płci oraz nawiązując do podjętych w Lublanie Decyzji Rady Ministerialnej: nr 14/05 o roli kobiet w zapobieganiu konfliktom, zarządzaniu sytuacjami kryzysowymi oraz odbudowie po zakończeniu konfliktów, a także nr 15/05 o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet,

odwołując się do Rezolucji nr 1325 (2000) Rady Bezpieczeństwa ONZ, która wzywa do pełnego i równego udziału kobiet w podejmowaniu decyzji dotyczących zapobiegania konfliktom, a także

odbudowy po zakończeniu konfliktu, oraz podkreślając wagę ich pełnego i równego udziału oraz zaangażowania we wszystkie działania mające na celu utrzymanie, a także propagowanie pokoju i bezpieczeństwa,

mając na uwadze Rezolucję nr 1889 (2009) Rady Bezpieczeństwa ONZ, która wzywa organizacje międzynarodowe i regionalne do podejmowania dalszych wysiłków zmierzających do zwiększenia udziału kobiet na wszystkich szczeblach procesu pokojowego,

pamiętając, że w dniu 18 grudnia 2009 r. przypada trzydziesta rocznica podpisania Konwencji o likwidacji wszelkich form dyskryminacji wobec kobiet (CEDAW), której celem jest zniesienie dyskryminacji wobec kobiet w życiu politycznym i publicznym, a także pamiętając o tym, że 10 grudnia przypada dziesiąta rocznica udostępnienia Protokołu Konwencji do podpisu,

uznając, że kobiety mogą stawać przed jeszcze innymi przeszkodami oprócz tych wynikających z postrzegania płci, na drodze do udziału w życiu politycznym i publicznym,

wzywa państwa uczestniczące, aby:

1. rozważyły przyjęcie szczególnych środków dla osiągnięcia celu, jakim jest równy udział płci w organach ustawodawczych, sędziowskich i wykonawczych, w tym służbach bezpieczeństwa oraz w policji;
2. rozważyły podjęcie kroków ustawodawczych, które ułatwiłyby bardziej wyrównany udział kobiet i mężczyzn w życiu politycznym i publicznym, a zwłaszcza w procesach decyzyjnych;
3. zachęcały wszystkich uczestników sceny politycznej, aby propagowali równy udział kobiet i mężczyzn w partiach politycznych, w celu uzyskania bardziej wyrównanej reprezentacji płci w wybieralnych urządach publicznych na wszystkich szczeblach decyzyjnych;
4. rozważyły podjęcie działań zmierzających do tworzenia równych szans w służbach bezpieczeństwa, a także tam, gdzie ma to zastosowanie, w siłach zbrojnych, aby umożliwić wyrównaną rekrutację, utrzymywanie i promocję mężczyzn i kobiet;
5. rozwijały, a tam gdzie potrzeba, wprowadzały otwarte i integrujące procesy, które zwiększają udział kobiet i mężczyzn we wszystkich etapach opracowywania ustawodawstwa, programów i polityki;
6. pozwoliły na równy udział kobiet i mężczyzn w inicjatywach mających na celu budowanie pokoju;
7. podejmowały konieczne działania, aby utworzyć, tam gdzie potrzeba, skuteczne krajowe mechanizmy mierzenia równego udziału i reprezentacji kobiet;
8. wspierały odpowiednio instytucje pozarządowe i badawcze w opracowywaniu adresowanych do określonych grup badań i inicjatyw edukacyjnych identyfikujących konkretne wyzwania związane z udziałem kobiet w życiu politycznym i publicznym oraz w propagowaniu równości szans kobiet i mężczyzn;
9. zachęcały do dzielenia zadań i obowiązków rodzicielskich przez kobiety i mężczyzn, aby zapewnić kobietom równe szanse efektywnego uczestniczenia w życiu politycznym i publicznym.

Źródło: Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE), <<http://www.osce.org/>>

## Załącznik 2: Kontrola przestrzegania zasad równości płci przez partię polityczną – wzór

1. REKRUTACJA CZŁONKÓW PARTII
<p><b>W jaki sposób rekrutuje się nowych członków partii?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• spośród przyjaciół przywódców partii;</li> <li>• spośród partnerów w biznesie;</li> <li>• spośród kolegów ze studiów;</li> <li>• spośród członków rodziny;</li> <li>• spośród osobistych znajomych przywódcy partii;</li> <li>• spośród osób cieszących się wysokim statusem społecznym;</li> </ul>
<p><b>Kto odpowiada za rekrutację w Pani partii?</b></p>
<p><b>Czy procedury rekrutacyjne są spisane w statucie partii?</b></p>
<p><b>Czy spisane procedury są stosowane w sposób transparentny?</b></p>
<p><b>Czy przeprowadza się szkolenie wprowadzające dla nowoprzyjętych członków partii (kobiet i mężczyzn)?</b></p>
2. DOSTĘP DO WŁADZY I ORGANÓW DECYZYJNYCH
<p><b>Jaka jest procedura nominacji do Kongresu Partii?</b></p>
<p><b>Jakie prawa głosu przysługują członkom partii, jeśli chodzi o nominowanie i) przywódców partii, ii) delegatów na Kongres Partii oraz iii) kandydatów partii?</b></p>
<p><b>Jakie prawa głosu przysługują delegatom na Kongres Partii, jeśli chodzi o zatwierdzanie budżetu?</b></p>
<p><b>Jakie prawa (głosu) przysługują delegatom, dzięki którym mogą wpływać na program partii lub go zatwierdzać?</b></p>
<p><b>Czy procedury te są spisane w statucie partii?</b></p>
<p><b>Jaki jest tryb wprowadzania zmian w statucie partii (np. w celu wprowadzenia dobrowolnych środków takich jak wewnętrzne parytety partyjne)?</b></p>
3. WYBÓR I NOMINOWANIE KANDYDATÓW
<p><b>W jaki sposób członkowie partii są nominowani lub powoływani na kandydata lub do Komisji Nominującej?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jest to osobista decyzja przywódcy partii;</li> <li>• są powoływani przez decydentów lub doradców partii;</li> <li>• są wybierani zgodnie z procedurą spisaną w statucie.</li> </ul>
<p><b>Czy procedura jest spisana w statucie partii?</b></p>

Czy spisana procedura jest stosowana w sposób transparentny?

Ile jest kobiet wśród członków Komisji Nominującej?

Czy opinie kobiet liczą się tak samo jak opinie ich kolegów zasiadających w Radzie?

#### 4. WEWNĘTRZNY AWANS W PARTII

W jaki sposób awansują członkowie partii w jej strukturach?

- decyzją przywódcy partii;
- decyzją decydentów lub doradców partii;
- dzięki osobistym powiązaniom danego członka z przywódcą partii lub decydentami;
- dzięki lojalności, ambicji i oddaniu.

Czy procedury awansu są spisane w statucie partii?

Czy spisane procedury są stosowane w sposób transparentny?

Czy kobiety i mężczyźni mają równe szanse awansu w strukturach partii?

#### 5. DOSTĘP DO ZASOBÓW PARTII

W jaki sposób partia pozyskuje środki na swoją działalność?

Czy członkowie partii (tak mężczyźni, jak i kobiety) mają dostęp do informacji na temat darczyńców i dobroczyńców partii?

Czy kandydatki mają dostęp do darczyńców partii, aby uzyskać wsparcie dla swoich kampanii?

W jaki sposób partia przydziela środki kandydatom?

- środki finansowe;
- dostęp do majątku partii;
- dostęp do materiałów w ramach kampanii;
- dostęp do publicznego czasu antenowego przeznaczonego dla partii;
- dostęp do publicznych wieców, relacji w mediach oraz debat publicznych.

Czy istnieje pozycja budżetowa przeznaczona na rozwój umiejętności przywódczych wśród członków partii? Jeżeli tak, czy kobiety mają równe szanse na skorzystanie z tego budżetu?

Czy procedury przydziału środków są spisane w statucie partii?



## **Załącznik 3: Partie polityczne w Słowenii, programy działań na rzecz równości płci**

Słoweńska Partia Ludowa  
Słoweńska Unia Kobiet

**PLAN DZIAŁANIA NA LATA 2004–2008**  
Słoweńskiej Partii Ludowej  
w celu wdrożenia przepisów dotyczących równych szans dla kobiet i mężczyzn

### **POWODY PRZYJĘCIA PLANU DZIAŁANIA:**

**1. Plan Działania został przyjęty na mocy** Ustawy o zapewnieniu kobietom i mężczyznom równych szans (Dziennik Urzędowy Republiki Słowenii nr 59/02), która weszła w życie 20 lipca 2002 r., a która w art. 31 stwierdza, że partie polityczne mają obowiązek przyjąć plan dotyczący równych szans na każdy okres czterech lat. Partie polityczne winny przyjąć stanowisko w odniesieniu do takich kwestii, jak zrównoważona reprezentacja kobiet i mężczyzn, i w związku z takim stanowiskiem określić metody i rozwiązania służące wspieraniu bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach partii, na listach wyborczych kandydatów do Zgromadzenia Narodowego czy organów samorządowych, a także w wyborach prezydenckich. Partie polityczne mają obowiązek dostarczyć Plan do Urzędu ds. Równych Szans Republiki Słowenii w terminie trzech miesięcy po jego przyjęciu.

Niemniej, art. 41 Ustawy przewiduje, że partie polityczne winny przyjąć swój pierwszy plan działania w terminie jednego roku, tzn. podczas pierwszego kongresu po wejściu w życie Ustawy, to znaczy po 20 lipca 2003 r.

Zapisy art. 35 Ustawy mówią, że partia polityczna może zostać ukarana karą do wysokości 300 000 SIT minimum za naruszenie przepisów, jeżeli nie dostarczy Planu do Urzędu.

**2.** Unia Europejska Uchwaliła szereg dyrektyw, które zobowiązują państwa członkowskie do tego, aby kobiety i mężczyźni byli tak samo traktowani. Na przykład w Traktacie

Amsterdamskim zasada równości kobiet i mężczyzn został uznana za jeden z fundamentalnych celów. Traktat ten nakłada obowiązek na wszystkie państwa członkowskie podjęcia wszelkich działań zmierzających do wyeliminowania nierówności.

Co więcej, Rada Europejska przyjęła w 1996 r. zalecenie, w którym wzywa do wzmocnienia inicjatywy na rzecz bardziej zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji, co jest warunkiem koniecznym dla istnienia prawdziwej demokracji.

3. W wyborach parlamentarnych w latach 1992, 1996 i 2000 w Słowenii wybrano tylko 31 POSŁANEK do parlamentu na 270 miejsc w Zgromadzeniu, podczas gdy NAJWYŻSZA reprezentacja w parlamencie wyniosła 13,3%. Średni udział kobiet w parlamentach 15 państw członkowskich w Unii Europejskiej wynosi 31%. W wyborach lokalnych w Słowenii w 1998 r. 11,9% kobiet zostało wybranych do władz samorządowych i tylko w ośmiu okręgach, tzn. 4,2%, natomiast w wyborach lokalnych w 2000 r. udział kobiet wzrósł tylko o 1%.
4. W Słoweńskiej Partii Ludowej, zgodnie z oceną, niewiele ponad 33% członków to kobiety, natomiast jeśli chodzi o piastowanie stanowisk we władzach lokalnych przez kobiety, to wynosi ono jedynie 6% procent. Statut partii przewiduje, że z dwóch wiceprezesów partii jednym będzie kobieta. W Radzie Zarządzającej z dziesięciu kandydatów wybrano jedną kobietę, natomiast sześć kobiet zostało wybranych do Rady Partii spośród 25 wszystkich członków.
5. W Zgromadzeniu Narodowym partia nie ma żadnych parlamentarzystów, nie posiada też kobiecych doradców w Zgromadzeniu Narodowym ani żadnego ministra w rządzie.

## **6. ROLA KOBIET W PARTII**

Analiza udziału kobiet – członków w organach Słoweńskiej Partii Ludowej (SLS) a także w państwowych i lokalnych organach samorządowych pokazuje, że kobiety nie są odpowiednio reprezentowane w organach partii. Co więcej, ta reprezentacja nie jest nawet proporcjonalna, biorąc pod uwagę liczbę kobiet w partii. Kobiety-członkinie SLS nawet nie osiągnęły średniego poziomu reprezentacji kobiet na poziomie krajowym i lokalnym, a liczby te są jeszcze mniejsze, gdy weźmie się pod uwagę średnie europejskie.

### **CELE PLANU DZIAŁANIA:**

Wraz z przyjęciem Planu Działania Partia podejmie szczególne rozwiązania, których celem jest wzrost udziału kobiet w Partii oraz zwiększy reprezentację kobiet w organach partii, a także na listach kandydatów do wyborów do Parlamentu Europejskiego, Zgromadzenia Narodowego i wyborów prezydenckich. Tym samym, partia przyczyni się do większej reprezentacji kobiet we władzach samorządowych i krajowych oraz innych organach. SLS spowoduje, że kobiety będą lepiej reprezentowane w Słowenii w porównaniu z Państwami Członkowskimi.

### **ROZWIĄZANIA:**

1. **Opracowanie i przyjęcie zmian lub odpowiednich nowych postanowień w statucie Partii**

Partia przygotowuje, we współpracy ze Słoweńską Unią Kobiet, w terminie do kolejnego kongresu Partii lub odpowiedniego posiedzenia Rady Naczelnej, na której omawiane będą

zmiany do statutu Partii lub wprowadzenie nowych zapisów, odpowiednie zmiany do takiego statutu lub przygotuje treść nowych postanowień.

**2. Partia zwiększy środki przeznaczane na Słoweńską Unię Kobiet oraz fundusze w ramach SLS**

Oprócz zwykłych działań, Słoweńska Unia Kobiet w ramach SLS potrzebuje wsparcia Partii dla realizacji swoich zadań związanych z rozwiązaniami przyjętym w Planie Działania i dlatego też Partia powinna zapewnić odpowiednie wsparcie.

**3. Partia zapewni odpowiednie podstawowe zasoby dla członkiń SLS**

Partia ustanowi, z pomocą takich frakcji jak Słoweńska Unia Kobiet, Nowa Generacja i Słoweńska Partia Ludowa, Unia Emerytów i innych klubów, unii i ruchów, specjalny rejestr członków uwzględniający zatrudnione kobiety i kandydatki.

**4. W ramach działania na rzecz edukacji kandydatów, kobiet i mężczyzn, należy opracować specjalny program szkolenia kandydatek we współpracy ze Słoweńską Unią Kobiet i Nową Generacją oraz zawrzeć w programach edukacyjnych i informacyjnych dla swoich członków kwestie, które zwiększałyby świadomość członków partii w zakresie uczciwej i równej reprezentacji.**

**5. Partia określi i opracuje procedurę, aby kobiety były brane pod uwagę przy tworzeniu list wyborczych do Zgromadzenia Narodowego, Parlamentu Europejskiego, w wyborach lokalnych czy też w wyborach do władz partii. Partia zarejestruje kandydatów, kobiety i mężczyzn, zgodnie z zasadą „systemu suwakowego”. Tym samym przestrzegać będzie postanowienia Ustawy o zapewnieniu kobietom i mężczyznom równych szans.**

**RAMY CZASOWE:**

Partia rozpocznie wdrażanie przedmiotowych rozwiązań określonych w Planie Działania i zrealizuje swoje zobowiązania w sposób terminowy do wybrania kolejnego Zgromadzenia Narodowego w 2008 r.

Rozwiązania uwzględnione w pkt. 3 zostaną wdrożone przez partię w 2004 r., natomiast rozwiązania zawarte w pkt. 4 zostaną wdrożone przez Partię zgodnie z planem szkoleniowym dla jej kandydatów.

**MONITOROWANIE I NADZÓR NAD WDROŻENIEM PLANU DZIAŁANIA:**

Słoweńska Unia Kobiet w ramach partii SLS będzie sporządzać raport z wdrożenia Planu Działania przynajmniej trzy razy w roku i składać go będzie do Rady Wykonawczej Partii. Nadzór nad wdrożeniem Planu Działania prowadzi Rada Partii, która będzie przedkładać roczne raporty Urzędowi ds. Równych Szans Republiki Słowenii.

Plan Działania został przyjęty przez Kongres Słoweńskiej Partii Ludowej w miejscowości Rogaška Slatina w dniu 15 listopada 2003 r.

21 stycznia 2005 r.

## **PLAN DZIAŁANIA ZJEDNOCZONEJ LISTY SOCJALDEMOKRATÓW (ZLSD) NA RZECZ WSPIERANIA RÓWNOŚCI PŁCI**

Zgodnie z treścią art. 31 Ustawy o zapewnieniu kobietom i mężczyznom równych szans partie polityczne powinny przyjąć, co cztery lata, plan, w którym określą swoje stanowisko na temat zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn i w związku z takim zobowiązaniem. Partie polityczne podejmą też konieczne środki w celu zapewnienia zrównoważonej reprezentacji kobiet w organach partyjnych, na listach kandydatów w wyborach lokalnych oraz wyborach do Zgromadzenia Narodowego. W tym celu Prezydencja ZLSD przyjmuje następujące założenia składające się na Plan Działania.

### **ZLSD przyjmuje następujące stanowisko na temat zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn:**

Dla ZLSD kwestia dotycząca zrównoważenia reprezentacji płci w życiu publicznym i w procesie podejmowania decyzji w polityce stanowi podstawę demokracji. Jest to kwestia, która dotyczy zarówno treści, i jak i formy demokracji: treści, ponieważ zarówno kobiety jak i mężczyźni mogą mieć inny wkład w politykę partii, zarówno jeśli chodzi o historię jak i doświadczenie oraz mogą wyznawać różne poglądy na temat priorytetów politycznych, sposobów wdrażania, terminów i formy. Demokracja nie istnieje bez zrównoważonej reprezentacji. I jest powód, dla którego kobiety według ZLSD nie mogą być dyskryminowaną mniejszością, ale połową populacji z niezbitym prawem do równowagi sił.

Przeszkody, które uniemożliwiają kobietom równy dostęp do władzy w polityce są natury historycznej i strukturalnej i można je usunąć poprzez solidarne i wspólne działania zarówno kobiet jak i mężczyzn poprzez wzrost świadomości w zakresie podstawowych zasad demokratycznych i zdolności działania różnych partii politycznych.

Od chwili założenia, ZLSD zawsze dokładało wszelkich starań, aby poprawić sytuację kobiet i mężczyzn w zakresie równych szans w stosunku do równorzędnych stanowisk, a także w kwestiach politycznych i ogólnie w życiu publicznym. Od powstania, ZLSD zawsze miał w swoich szeregach zorganizowane grupy kobiet, przy czym na początku kobiety i mężczyźni byli reprezentowani na poziomie 30%, a później 40% jeżeli chodzi o wszystkich organy partyjne tam, gdzie było to możliwe. Od 1995 r. ten sam udział kobiet i mężczyzn jest odzwierciedlony w procedurze wyboru kandydatów na poziomie lokalnym i krajowym.

W ZLSD stale wzrasta procent członkiń, których kandydatury są zgłaszane na najważniejsze stanowiska rządowe i administracyjne. ZLSD będzie kontynuować wszelkie wysiłki aż równość płci stanie się faktem, także pod względem formalnym.

### **W tym celu ZLSD przyjmuje następujący Plan Działania:**

#### **Wzmocnienie wewnętrznej demokracji w Partii:**

1. Partia zapewni, że w rocznych programach pracy i programach finansowych zarezerwowane będą specjalne fundusze oraz będzie stale podwyższać wysokość środków przeznaczonych na finansowanie nieograniczonego działania Kobiecego Forum.
2. Partia wzmocni system szkoleniowy dla swoich członkiń w celu poszerzenia ich wiedzy i poczucia własnej wartości, będzie budowała relacje na zasadzie solidarności oraz wzmocniała je.

3. Partia wzmocni i wprowadzi regularne szkolenia dla posłów i posłanek dotyczące równości płci.
4. Partia, przynajmniej raz w roku w trakcie trwania kadencji, zorganizuje konferencje na temat równych szans (dokona oceny wyników pracy i opracowania przyszłych rozwiązań).
5. Partia zamierza wzmocnić szkolenie aktywnych działaczy partyjnych, kobiet i mężczyzn, wybranych kandydatów i kandydatki do wyborów, a także urzędników i urzędniczki, aby wspólnie pracowali nad kwestią równości płci.
6. Partia wprowadzi specjalne sposoby szkolenia dla przyszłych kandydatek, doradców, urzędników, posłanek, sekretarzy stanowych i ministrów.
7. Partia będzie prowadzić szkolenia zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.
8. Partia we wszystkich kampaniach wyborczych będzie kładła szczególny nacisk na wagę zrównoważonej reprezentacji obydwu płci.
9. Partia będzie monitorować wszelkie nowelizacje przepisów prawa w świetle równych szans kobiet i mężczyzn i wspierać równy status kobiet i mężczyzn ze szczególnym naciskiem na równe szanse dotyczące zatrudnienia, wykształcenia, polityki rodzinnej i polityki społecznej.

#### **Media i równe szanse:**

1. ZLSD będzie w szczególności wspierać promowanie kobiet w życiu publicznym oraz w mediach oraz zapewni zrównoważoną reprezentację obydwu płci podczas konferencji prasowych.
2. Partia przygotuje listę kobiet, których kariery w sferze społecznej czy publicznej zapowiadają się obiecująco, aby móc je wspierać podczas różnych zawodowych okazji.
3. Partia będzie zawsze aktywnie propagować publicznie strategię promującą zasadę równej reprezentacji płci.

#### **Równe szanse i procedury wyłaniania kandydatów:**

1. Podczas kolejnego kongresu Prezydencja zaproponuje zmiany do art. 51 i 52, które będą odzwierciedlały rzeczywistą strukturę populacji, a także strukturę Partii oraz list krajowych i lokalnych.
2. Jeżeli przywódcą partii jest mężczyzna, to Partia musi przypilnować, aby wiceprzewodniczącą Partii była kobieta i vice versa.
3. Partia zastosuje zasadę „systemu suwakowego” w wyborach do Unii Europejskiej oraz w wyborach do Zgromadzenia Narodowego.
4. Partia wdroży zasadę „systemu suwakowego” podczas wyborów lokalnych tam, gdzie zdobędzie przynajmniej 10% głosów.

**Aby zasada równości płci była w Słowenii stosowana, ZLSD będzie zawsze:**

1. Podejmować wszelkie działania, w kwestiach elektoratu, a także w innych kwestiach legislacyjnych, aby zapewnić równe szanse kobietom i mężczyznom oraz będzie zawsze próbowała osiągnąć porozumienie z innymi partiami.
2. Grupa parlamentarna oraz ministrowie należący do Partii będą zawsze walczyć o taką nowelizację ustaw wyborczych, aby wyeliminowane były te okręgi wyborcze, które mają negatywny wpływ na zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn.
3. Grupa parlamentarna zaproponuje, aby dla wszystkich wyborów opartych na systemie proporcjonalnym przestrzegać szczegółowo zasady „systemu suwakowego”.
4. Partia dołoży wszelkich starań, aby przepisy dotyczące członków zakazywały im kumulowania rozmaitych tytułów politycznych, wyróżnień czy stanowisk (np. piastowania ról w okręgu i bycia jednocześnie posłem do parlamentu)
5. W procedurach dotyczących członkostwa w Radach Wykonawczych instytucji publicznych, Partia będzie wspierać, w przypadku kandydatów, którzy mają takie same szanse, tego kandydata, który należy do mniejszości.

**Forum Kobiet w ZLSD**

1. Kontakty w ramach Kobiecego Forum zostaną wzmocnione i tym samym zacieśnią się lokalne relacje pomiędzy grupami kobiet w ramach Partii.
2. Opinia publiczna będzie miała okazję oglądać konferencje prasowe skoncentrowane na najważniejszych kwestiach społecznych ze szczególnym podkreśleniem zasady równości płci w życiu publicznym.
3. Kobiece Forum zaangażuje się w organizowanie kursów szkoleniowych dla kobiet, młodzieży, a także stworzy sieć relacji w ramach partii, które mogą zostać wykorzystane, gdy porusza się kwestie równości płci.
4. Kobiece Forum przygotuje listę osób, które odnoszą sukces i których kariery są obiecujące w różnych obszarach gospodarczych i w życiu społecznym.
5. Członkinie Kobiecego Forum stworzą warunki, aby przyciągnąć młode i obiecujące działaczki do Kobiecego Forum i ZLSD poprzez bezpośrednie wspieranie, szkolenie, rejestrację i procesy kadrowe.
6. Na poziomie lokalnym Forum Kobiet będzie w szczególności wspierać młode członkinie w ich dostępie do polityki na poziomie lokalnym i poprzez umieszczenie ich na listach kandydatów, z których mogą startować.

Propozycja przygotowana przez: Rada Kobiet ZLSD  
Przewodnicząca: Alenka KOVŠČA

## Załącznik 4: Cztery główne wyzwania stojące przed kandydatami w procesie ich wyłaniania

### Wyzwanie 1: Nieformalna i nieuregulowana procedura wyłaniania kandydatów

Nieformalna i nieuregulowana procedura wyłaniania kandydatów prowadzi do tego, że sam proces przestaje być przejrzysty. Nawet jeżeli zasady rekrutacji do partii są dokładnie zapisane w statucie partii, w tym określone są minimalne wymogi takie jak wiek, czy konieczność posiadania rekomendacji członka partii, procedura wyłaniania kandydata pozostaje często nieprzejrzysta, nieuregulowana i niejasna. I choć partie trochę się od siebie różnią, to zwykle nie posiadają pisemnej, sformalizowanej lub przejrzystej procedury wyłaniania kandydatów.<sup>303</sup> Jest za to sporo miejsca na nieformalny i niejasny wybór kandydata, zwłaszcza gdy konieczne wymogi, umiejętności, kwalifikacje, czy kompetencje potencjalnych kandydatów nie zostaną opisane w sposób formalny.

Dalsze konsekwencje braku przejrzystości polegają na tym, że outsiderzy i ci, którzy nie są blisko z przywództwem partii, nie wiedzą ani kto, ani który organ partii czy komisja odpowiada za wyłonienie kandydatów. Niektóre partie w państwach OBWE mają komisje ds. wyboru kandydatów czy procedury zatwierdzania kandydatów za pośrednictwem kongresu partii. Niemniej, jest oczywiste, że skład, rzeczywiste wpływy i zasady pracy takich komisji pozostają dwuznaczne. Na przykład, nie ma przejrzystych przepisów, w jaki sposób komisje takie są powoływane na różnych poziomach partyjnych i jak członkowie partii są do takich komisji nominowani ani jaka jest rzeczywista niezależność takich komisji i jak ich praca jest regulowana, monitorowana i wdrażana.

W związku z tym, jeżeli kobiety nie są członkami organów wyłaniających kandydatów, to procedury służące wyłonieniu kandydata mogą w bardzo łatwy sposób stać się niedostępne, mieć dyskryminujący charakter i być subiektywne, zwłaszcza w stosunku do potencjalnych kandydatek. Nieformalne i nieuregulowane zasady wyłaniania kandydatów powodują, że relacje nieformalne mają w partii coraz większe znaczenie, a ich tendencją jest działanie na niekorzyść kobiet w kulturach, które są zdominowane przez mężczyzn. W krajach postkomunistycznych, w których demokracja jest stosunkowo młodym zjawiskiem pojawia się praktyka, że to politycy ustalają strategie i budują sojusze celem promowania mężczyzn – polityków. Oznacza to, że proces podejmowania

---

303 Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, "Women at the top: changing numbers, changing politics", Hansard Society, 2005, <[www.hansardsociety.org.uk](http://www.hansardsociety.org.uk)>

decyzji, dotyczący wyłaniania kandydatów, odbywa się za zamkniętymi drzwiami, o czym kobiety nie wiedzą, a co więcej, nie mogą się dowiedzieć, gdzie taki proces się odbywa i w jakim terminie.

## **Wyzwanie 2: Proces wyłaniania kandydatów *ad hoc***

Gdy przeprowadzany jest wybór kandydatów w nieformalnym trybie oraz *ad hoc*, burzy to *demokratyczne podwaliny funkcjonowania partii politycznych i naraża na szwank wiarygodność takiej partii wobec jej elektoratu*. W związku z tym, że partie polityczne państw OBWE często zmieniają się pod wpływem zmiany klimatu politycznego, wyników sondaży czy pod wpływem mediów, procedura wyłaniania kandydatów jest głównie przeprowadzania *ad hoc* i w ostatnim momencie. Rozzuchwaleni brakiem przejrzystych wewnętrznych wytycznych liderzy partii politycznych mogą bezpośrednio wpływać na wybór kandydatów, zastępując indywidualnych kandydatów innymi osobami lub zmieniając ich miejsce na listach partyjnych lub w określonych okręgach wyborczych. W związku z tym listy kandydatów są często finalizowane w ostatnim momencie przed oficjalnym terminem ich złożenia do organów wyborczych.

Taka dynamika ma szczególnie wpływ na kobiety, zwłaszcza dlatego, że w ostatniej chwili kobiety są „przesuwane w dół” na listach partyjnych. W niektórych przypadkach kandydatki proponowane przez komisje ds. wyłaniania kandydatów są usuwane z listy przedstawionej liderom partyjnym przez organy odpowiadające za wybory. Ewentualnie, partie mogą czasem tworzyć listy, na których widnieją kobiety-kandydatki, aby przyciągnąć wyborców, a potem proszą kandydatki o to, by zrzekły się mandatu i przekazały go innym członkom partii. Takie praktyki miały miejsce na przykład w Kirgistanie. W niektórych ekstremalnych przypadkach taką „umowę” zawiera się jeszcze przed wyborami. Kandydatki są zmuszane do uzasadnienia rezygnacji ze stanowiska, powołując się na obowiązki rodzinne czy inne zobowiązania lub kwestie zawodowe.

Nieco innym przykładem procedury wyboru kandydatów, która jest przeprowadzana *ad hoc* i w ostatniej chwili, jest procedura stosowana przez niektóre partie w Kazachstanie, gdzie lista kandydatów jest przekazywana do komisji wyborczej w porządku alfabetycznym. Ostateczna lista kandydatów, którzy wygrali wybory jest podawana dopiero po tym, gdy wiadomo ile mandatów w parlamencie zdobędzie dana partia. Innymi słowy ranking kandydatów z danej partii nie jest ustalany na początku, więc nawet sami kandydaci nie znają swojego miejsca na liście partyjnej. I choć procedura ta ma wpływ zarówno na kobiety, jak i mężczyzn, może ona być szczególnie zniechęcająca dla kobiet-kandydatów, które nie są aż tak rozpoznawane, nie posiadają znaczących środków finansowych czy poparcia jak mężczyźni piastujący te same stanowiska.

## **Wyzwanie 3: Odgórna procedura wyłaniania kandydatów**

Odgórna procedura wyłaniania kandydatów *ma negatywny wpływ na wewnętrzną demokrację w partii i jednocześnie osłabia wsparcie partyjne dla szeregowych członków*. Tam gdzie procedura wyłaniania kandydatów w ramach partii politycznych jest zasadniczo odgórna, listy kandydatów zwykle odzwierciedlają osobiste preferencje przywódcy i bliskiego kręgu doradców partyjnych. Ten autorytarny system podejmowania decyzji może prowadzić do zniszczenia poczucia lojalności wobec partii politycznej, tam gdzie lojalność wobec lidera zastępuje lojalność wobec partii i elektoratu.

W procesie tym nie ma miejsca na konsultacje, ogranicza on także możliwości, aby lokalne i regionalne oddziały partii miały jakikolwiek wpływ na wybór kandydatów, oraz ogranicza prawa członków partii na poziomie lokalnym do udziału w uczciwej procedurze wyboru. W szczególności, narzucenie kandydatów na poziomie lokalnym przez lidera partii może zachwiać pozycją lidera



lokalnego oddziału partii. To obniża wagę lokalnych oddziałów partii, a także kwestię reprezentacji partyjnej jako takiej. W krótkim okresie takie działania mogą doprowadzić do tego, że poparcie dla partii na poziomie lokalnym zmaleje. Długofalowo może to spowodować, że lokalni członkowie partii oraz elektorat mogą zakwestionować prawdziwe zaangażowanie partii w demokratyczne działanie, przy czym brak zaufania do rozwiązań demokratycznych może się upowszechnić.

#### **Wyzwanie 4: Procedura wyłaniania kandydatów opierająca się na poszukiwaniu zasobów**

Jeżeli kwestia pozyskiwania zasobów ma wpływ na procedurę wyboru kandydatów, *może to doprowadzić do drastycznego zmniejszenia się liczby dostępnych kandydatów i obniżyć wagę kryteriów merytorycznych.* „Zasoby” w tym kontekście oznaczają dostęp do środków finansowych i rozpoznawalność kandydata, to co może zostać osiągnięte kosztem bardziej merytorycznych kryteriów, takich jak umiejętności zawodowe, wykształcenie czy staż w partii. Partie polityczne, aby zmaksymalizować swój zasięg i przyciągnąć nowy elektorat, mogą woleć zwerbować i wybrać znane osoby jako kandydatów niż postawić na zwykłych członków. Nowi mogą wnieść ze sobą do partii swoje poprzednie sukcesy, popularność i sieć kontaktów w sferze społecznej i publicznej, ułatwiając tym samym „rozpoznawalność kandydata” przez dany elektorat. I choć partia może przyciągnąć nowe głosy proponując znane osoby na kandydatów, w praktyce podważa to przejrzystość i uczciwość procedury wyłaniania kandydatów i ogranicza szanse zwykły członków, mających długi staż w partii, aby zostali wybrani.

U podstaw takich trendów leży, w pewnym zakresie, fakt, że kampanie wyborcze są kosztowne, a główne partie polityczne szczególnie koncentrują się na tym, jak ważne są wpłaty finansowe dokonywane przez członków i zewnętrznych darczyńców. W związku z tym preferowani są kandydaci, którzy mają własne zasoby finansowe, a znacząco mniejszą wagę przykładają do zaangażowania kandydata w pracę w partii czy w politykę jako taką. W konsekwencji, marginalizowane są takie kryteria wyboru kandydata, jak umiejętności zawodowe, talenty, zaangażowanie czy osiągnięcia.

Jak na ironię, procedura wyłaniania kandydatów, w której czynnikiem wyboru są zasoby może być dominująca, gdy zostaną wprowadzone specjalne parytety dla płci, które nie są w odpowiedniej liczbie reprezentowane. Aby sprostać nowym przepisom, partie mogą na przykład poszukiwać kobiet na kandydatki poza samą partią. Poszukiwane mogą być kobiety, które zapewnią większe zasoby, mają dostęp do elit oraz są zamożne. Taka praktyka może być niekorzystana dla kobiet, które są członkiniami partii, gdyż powoduje dalsze ograniczenie ich szans na znalezienie się na listach kandydatów. Co do zasady procedura wyboru kandydatów na listy wyborcze w oparciu o „zasoby” jest mniej korzystana dla kobiet niż dla mężczyzn, ponieważ to kobiety są grupą w trudniejszej sytuacji ekonomicznej w regionie państw OBWE, mają też mniejszy dostęp do sieci politycznych relacji i mentorów politycznych, którzy mogą je wspierać.

Poza kwestiami symbolicznym, mała liczba kobiet na listach partyjnych, ich rzadka obecność podczas kampanii wyborczych i słabszy obraz medialny w trakcie prowadzenia kampanii wyborczej mogą mieć większy wpływ na kobiety jako takie, wzmacniając pogląd, że mają one mniejsze szanse w wyborach i zniechęcając do startowania w wyborach kobiety, które albo nie są znane, albo nie mają odpowiednich zasobów finansowych.<sup>304</sup> Sugeruje to, że brak kobiet, a także typy kobiet promowanych w ramach obecnego systemu, mogą działać jak sprzężenie zwrotne, obniżając

304 E. Rekosz, *Women and men in television electoral campaign. Parliamentary elections of 2011* (Warsaw: Institute of Public Affairs, 2011).

pewność siebie u kobiet starających się o rozwój kariery politycznej, niezależnie od tego, jakie cechy i jakie doświadczenie mogłyby wnieść do partii politycznych.

## Załącznik 5: Dobrowolne kwoty w partiach poszczególnych państw uczestniczących OBWE\*

Państwo	Partia	Parytet (% kobiet)
Austria	Zieloni – Zielona Alternatywa	50
	Austriacka Partia Ludowa	33,3
	Socjaldemokratyczna Partia Austrii	40
Chorwacja	Chorwacka Partia Socjaldemokratyczna	40
Cypr	Ruch Socjaldemokratyczny	30
	Zgromadzenie Demokratyczne	30
Czechy	Czeska Partia Socjaldemokratyczna	25
Niemcy	Socjaldemokratyczna Partia Niemiec	40
	Partia Lewicy	50
	Sojusz 90/Zieloni	50
	Unia Chrześcijańsko-Demokratyczna	33,3
Węgry	Węgierska Partia Socjalistyczna	20
	Polityka Może Być Inna	30
Islandia	Partia Socjaldemokratyczna Sojusz	40
	Ruch Zieloni – Lewica	50
	Partia Postępowa	40
Włochy	Partia Demokratyczna	50
Litwa	Litewska Partia Socjaldemokratyczna	30
Luksemburg	Partia Chrześcijańsko – Społeczna	33
	Lewica	50
	Zieloni	50
Malta	Maltańska Partia Pracy	20

Holandia	Partia Pracy	50
	Zielona Lewica	50
Norwegia	Socjalistyczna Partia Lewicy	40
	Norweska Partia Pracy	50
	Partia Centrum	40
	Chrześcijańska Partia Ludowa	40
Rumunia	Partia Demokratyczna	30
	Partia Socjaldemokratyczna	30
Słowacja	Partia Ludowa	50
Szwecja	Szwedzka Socjaldemokratyczna Partia Robotnicza	50
	Partia Lewicy	50
	Zieloni	50
Szwajcaria	Socjaldemokratyczna Partia Szwajcarii	40
Wielka Brytania	Partia Pracy	50 (w liczbie wygranych mandatów)

\* Nie obejmuje partii, których strategia dotycząca kwot została zastąpiona przyjęciem rozwiązań prawnych regulujących tę kwestię.

## Załącznik 6:

# Poradnik pokazujący, jak krok po kroku, wdrożyć dobrowolne rozwiązania zwiększające udział kobiet w polityce

### 1. Etap przygotowawczy:

- Dowiedzieć się, jaki procent członków partii to kobiety, ile kobiet głosuje na Pani partię oraz ile kobiet piastuje w partii stanowiska przywódcze, itp.
- Krytycznie ocenić niewykorzystany potencjał, jaki te kobiety stanowią, zasoby i korzyści dla partii.
- Rozpocząć wdrażanie nieformalnych rozwiązań zapewniających równość płci: zapewnienie obecności zarówno mężczyzn, jak i kobiet: w negocjacjach partyjnych, wydarzeniach partyjnych, szkoleniach, działaniach na arenie międzynarodowej i innych oraz piastowanie takich stanowisk jak przewodnicząca izby, czy branie udziału w inicjatywach legislacyjnych, a także pilnowanie, aby kobiety należące do partii były także obecne w mediach, itp.
- Wzmacniać rolę kobiet w partii poprzez uwzględnianie ich w organach podejmujących decyzje, mianowanie ich marszałkami sejmu, czy też wprowadzenie podwójnej prezydencji w partii, z kobietą przewodniczącą i mężczyzną przewodniczącym, itp.
- Dokonać oceny, jeśli te inicjatywy nie sprawdzają się tak, jak oczekiwaliśmy. Przygotować zrównoważoną bazę danych kandydatów.
- Przeanalizować międzynarodowe zobowiązania, które są dla danego kraju wiążące, w tym dotyczące równości płci.

### 2. Stworzenie wąskiej grupy

- Omówić Pani pomysły dotyczące zwiększenia reprezentacji kobiet z zaufanymi członkami partii opisując korzyści wynikające dla takiej partii.
- Podjąć decyzje w następujących sprawach:
  - ✓ które rozwiązania chciałaby pani wdrożyć;
  - ✓ jak to rozwiązanie ma się nazywać;
  - ✓ którymi argumentami należy się posłużyć, aby promować ten pomysł wśród członków partii;
  - ✓ kto może pani pomóc w osiągnięciu tego celu; oraz
  - ✓ kiedy realizacja tego pomysłu ma się rozpocząć. Czas ma kluczowe znaczenia. Dlatego też uważa się, że konsensus w partii należy budować zaraz po wyborach parlamentarnych / krajowych.

### 3. Mobilizacja wewnętrznych partyjnych sprzymierzeńców

- Upewnić się, że ma Pani poparcie ważnych i szanowanych mężczyzn – członków pani partii.
- Aby to osiągnąć, można rozpocząć od mobilizowania kobiet – członków partii oraz liderów partyjnych na wszystkich poziomach.
- Jeżeli pani partia posiada frakcję, której można wyznaczyć zadanie polegające na mobilizowaniu kobiet należących do partii, może pani chcieć założyć frakcję kobiecą, aby mogła ona zająć się wdrażaniem takich dobrowolnych rozwiązań.
- Frakcja kobieca powinna także mobilizować kobiety, które są przywódcami partyjnymi na każdym poziomie, aby wspierały udział kobiet w partii politycznej.
- Jeżeli partia publikuje gazetę, należy wspierać czytelników poprzez publikowanie artykułów na temat roli kobiet w partiach politycznych w innych krajach i budowanie strategii na podstawie osiągnięć kobiet należących do pani partii itp.
- Informować organizacje pozarządowe zajmujące się równością płci o pani planach, starać się o ich poparcie i doradztwo.

#### 4. Budowanie konsensusu

- Zapewnić, że istnieje konsensus na wszystkich partyjnych poziomach dotyczący tego, w jakiej formie nowe rozwiązania mają zostać wprowadzone, jaki mają kształt i na jakim mają być poziomie wdrożone.
- Jeżeli pani partia jest pierwszą partią w Polsce, która ma zamiar wprowadzić dobrowolne rozwiązania zmierzające do zwiększenia udziału kobiet, należy potraktować to jako okazję do rozpowszechnienia informacji na temat Państwa wysiłków i podkreślić, że inne partie nie podjęły żadnych działań w tym zakresie.
- Jeżeli inne partie polityczne już wdrożyły podobne dobrowolne rozwiązania to należy próbować starać się osiągnąć lepsze rezultaty niż te inne partie.
- Niezależnie jakie rozwiązania zamierza pani wdrożyć, zalecamy aby zostały one sformułowane w sposób, który jest neutralny, jeśli chodzi o kwestie związane w równością płci!

#### 5. Instytucjonalizacja zmian

- Przygotować wdrożenie planu realizacji dobrowolnych rozwiązań służących zwiększeniu liczby kobiet politycznie zaangażowanych w ramach partii, w tym szczegółowy opis pani celów oraz jasno sprecyzowane kryteria, aby móc monitorować postęp pani działań.
- Cele powinny być zarówno ilościowe (tzn. oparte na danych, takich jak liczba kobiet na listach partyjnych) i jakościowe (tzn. ilu członków partii postrzega wprowadzone zmiany i ich wpływ). Kryteria realizacji tych celów powinny zostać określone z wyprzedzeniem, w tym cele, które mają być przedmiotem pomiaru.
- Zwołać posiedzenie przywódców partii lub innego organu podejmującego decyzję (w tym kobiety – delegatki) w trakcie kongresu partii, aby decyzje mogły być zatwierdzone.
- Wprowadzić dobrowolne rozwiązania w zakresie udziału kobiet w działalności politycznej do przepisów partii lub statutu.

#### 6. Wyznaczenie jasnych celów i terminu

- Zastosować dobrowolne rozwiązania przy pierwszej nadarzącej się okazji, w tym w trakcie kampanii wyborczej w wyborach lokalnych, regionalnych lub krajowych.
- Jasno określić kryteria, zgodnie z którymi oceni pani sukces w realizacji dobrowolnych rozwiązań podczas kolejnych wyborów, w tym minimalną liczbę kobiet oraz ich miejsce na liście wyborczej. Może pani rozważyć zastosowanie zasady „suwakowej”, która polega na tym, że kobiety zajmują co drugie miejsce na liście kandydatów pod warunkiem, że system wyborczy na to pozwala.
- Sformalizować procedurę wyłaniania kandydatów. Można to zrobić poprzez zastosowanie procedury „krok po kroku”, nie tylko w odniesieniu do płci, która nie jest reprezentowana w odpowiedniej liczbie, ale także w stosunku do innych marginalizowanych grup (na przykład mniejszości narodowych, etnicznych czy religijnych oraz osób niepełnosprawnych) w celu wzmocnienia demokratycznych aspektów programu partii. To może pomóc przyciągnąć nowych wyborców i zwolenników, w tym darczyńców.
- Zastosować zasadę, że kobietę zastępuje kobieta, czy to w organach podejmujących decyzję, czy na listach wyborczych, czy to w wyborach parlamentarnych lub przy powoływaniu kobiet na stanowiska.

### 7. Analiza postępu

- Przeprowadzić okresowe analizy stopnia wdrożenia planu co 3–6 miesięcy. Analiza ta powinna obejmować pomiary ilościowe i jakościowe celów zgodnie z treścią pkt. 5.
- Zidentyfikować wyzwania, które przed panią stoją w zakresie sprostania wyznaczonym celom oraz ocenić powody takich wyzwań oraz kroki, które należy podjąć, aby je zwalczyć. Określić, kto lub co w pani partii przeszkadza, aby był postęp, a także czy pani partia zapewnia odpowiednie zasoby, aby te cele zrealizować.
- Przeprowadzać regularne grupowe dyskusje w ramach partii, aby ocenić jakie członkowie mają opinie na temat dokonanego postępu oraz określić dodatkowe kryteria, które mogłyby zostać wzięte pod uwagę.

### 8. Informowanie innych o swoim sukcesie i uzyskiwanie informacji zwrotnych

- Informować członków partii o odniesionym sukcesie i wyzwaniach, które wiążą się z wprowadzeniem dobrowolnych rozwiązań służących udziałowi kobiet w życiu politycznym.
- Przeprowadzić w partii wszechstronne dyskusje dotyczące wyników pani analiz i rezultatów oraz zachęcać członków partii, aby podzielili się swoimi wnioskami.
- Jeżeli jest pani przekonana o swoim sukcesie, wówczas należy powiadomić swój elektorat o wynikach badań za pomocą wiadomości e-mail, mediów społecznościowych, stronie partii, za pomocą takich mediów jak telewizja czy za pośrednictwem organizacji pozarządowych.
- Podzielić się wynikami badań z odpowiednikami pani partii za granicą a także z organizacjami międzynarodowymi (takimi jak OBWE i ODIHR) oraz międzynarodowymi instytucjami badawczymi i think-tankami (w tym międzynarodowym IDEA). Pomoże to innym osobom skorzystać z pani doświadczenia przy wdrażaniu dobrowolnych rozwiązań służących zwiększeniu liczby kobiet działających w partii politycznej.

### 9. Zastanawianie się nad kolejnymi krokami

- Opracowanie programów szkoleniowych dla nowych i doświadczonych członków partii.
- Zachęcanie kobiet i mężczyzn należących do partii, aby byli wzorami do naśladowania i pomagali innym. Należy mieć świadomość, że istnieje syndrom „królowej matki”, zgodnie z którym kobiety nie są zbyt chętne, aby dzielić się swoimi doświadczeniami i by pomóc innym kobietom odnieść sukces.
- Podkreślać, że parytety to nie jest jedyny sposób na to, by udział kobiet w partiach politycznych wzrósł.
- Zachęcać członków partii, aby składali inne propozycje, które zapewnią zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn w partii.
- Aktywnie poszukiwać potencjalnych członków partii i kandydatów na różne stanowiska.
- Jeśli w pani kraju nie wprowadzono jeszcze przepisów dotyczących parytetów w partiach politycznych, należy rozważyć wdrożenie takich przepisów na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym.
- Tam gdzie państwo zapewnia partiom politycznym finansowanie ze środków publicznych, można spróbować połączyć finansowanie ze środków publicznych z reprezentacją kobiet w strukturach wykonawczych partii i na listach wyborczych. Jeżeli taki system już istnieje, wówczas należy się upewnić, że partia spełnia wymagany poziom reprezentacji kobiet, aby uzyskać finansowanie.

Źródło: Opracowane przez ODIHR na podstawie różnych źródeł, w tym: UNDP and NDI, *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*. UNDP/NDI. 2011; and "Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan", OSCE/ODIHR, 2011, <<http://www.osce.org/odihr/78432>>.

## **Załącznik 7: Wybrane akademickie ośrodki badań nad równością płci i udziałem kobiet w partiach politycznych**

**European Institute for Gender Equality** (Europejski Instytut Równości Płci) (EIGE, <http://www.eige.europa.eu/>) na Litwie jest agendą Unii Europejskiej promującą równość płci i zajmującą się działaniem na rzecz wzrostu świadomości w kwestiach związanych z równością płci.

Jedną z ostatnich inicjatyw EIGE jest program „**Kobiety Inspirują Europę**”, który jest bazą zasobów zawierającą informacje na temat kobiet z całej Europy, które mogą funkcjonować jako wzór dla innych. Ta baza danych ma być bazą dla Centrum Zasobów i Dokumentacji Instytutu, którego celem jest pozyskanie doświadczeń kobiet w Europie i podkreślenie ich zasług. Więcej o tej inicjatywie można się dowiedzieć na stronie: <http://www.eige.europa.eu/content/women-inspiring-europe>.

**Rutgers University's Center for American Women and Politics** (<http://www.cawp.rutgers.edu/>) jest głównym ośrodkiem badań naukowych i źródłem bieżących danych na temat udziału amerykańskich kobiet w polityce w USA. Jako część Eagleton Institute of Politics w Rutgers, State University of New Jersey ośrodek promuje wiedzę i zrozumienie na temat udziału kobiet w polityce i w rządach oraz ma na celu wzmocnić wpływy kobiet i ich przywództwo w życiu publicznym.

Z chwilą powstawania niniejszego dokumentu, Centrum prowadzi dwa programy edukacyjne i szkoleniowe pod tytułem: program „NOWE przywództwo” oraz program „Gotowe, aby prowadzić kampanię – szkolenie dla kobiet”. Przed zbliżającymi się wyborami prezydenckimi w 2012 r., Centrum rozpoczęło realizację neutralnego programu pod tytułem „Projekt 2012”, którego celem był wzrost liczby kobiet w Kongresie oraz w organach państwowych.

**Mediterranean Institute of Gender Studies** (Śródziemnomorski Instytut Badań nad Równością Płci) (MIGS, <http://www.medinstgenderstudies.org/>) na Cyprze jest organizacją *non-profit* realizującą projekty społeczne, polityczne i gospodarcze odnoszące się do kwestii płci koncentrując się na rejonie Morza Śródziemnego. Częścią misji tego Instytutu jest zaangażowanie w prowadzenie badań, działanie na rzecz oraz lobbowanie, a także przeprowadzanie szkoleń, konferencji oraz realizacja innych projektów. Jednym z bieżących programów edukacyjnych oraz szkolących liderów jest program skierowany do młodych kobiet zatytułowany „Młode kobiety nadają się do polityki!”



**Women's Campaign School na Uniwersytecie Yale** (<<http://www.wcsyale.org/>>) jest co roczną wakacyjną szkołą liderów, której celem jest zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach, czy to obejmowanych w wyniku wyborów, czy mianowania w Stanach Zjednoczonych i na całym świecie. Szkoła koncentruje się na powszechnych potrzebach i doświadczeniach kobiet w polityce w kontraście do różnic pomiędzy nimi. Jest to program, koncentrujący się na szczególnych wyzwaniach kulturowych, przed którymi stają kobiety w polityce. W programie mogą brać także udział mężczyźni. Szkoła zatrudnia do nauczania swojego programu najlepszych ekspertów z obydwu głównych partii politycznych w Stanach Zjednoczonych.

**Centre for Advancement of Women in Politics** (Centrum Wspierania Kobiet w Polityce) na Uniwersytecie Queen's w Belfaście (<<http://www.qub.ac.uk/cawp/aboutus.html>>) zajmuje się kwestiami i zagadnieniami dotyczącymi statusu i wpływu kobiet w polityce oraz na stanowiskach przywódczych. W szczególności, Centrum skupia się na badaniu społecznych postaw wobec kobiet i w życiu publicznym, sposobu w jaki kobiety są prezentowane w polityce i w mediach oraz na kwestiach wrażliwych związanych z debatą na temat politycznej reprezentacji kobiet w parlamencie. Celem centrum jest wprowadzenie krytycznej perspektywy feministycznej do kwestii udziału kobiet w polityce i w życiu publicznym w Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

**European Academy for Women in Politics and Business** (Europejska Akademia Kobiet w Polityce i w Biznesie) (EAF, <[www.eaf-berlin.de](http://www.eaf-berlin.de)>) w Berlinie, w Niemczech, jest niezależną organizacją *non-profit*. Celem EAF jest inspirowanie kobiet w polityce, wspieranie ich w działalności na rzecz społeczeństwa obywatelskiego, i rozwoju ich kariery zawodowej. W ramach swoich programów szkoleniowych i mentoringowych Akademia, jako organizacja pozarządowa, wspiera polityków – kobiety w planowaniu i rozwijaniu z powodzeniem kariery w polityce. Jednocześnie, organizacja ta zapewnia kandydatom wsparcie techniczne i strategiczne w ramach ich politycznej działalności.

Oprócz tego EAF udziela konsultacji ministerstwom na poziomie federalnym, partiom politycznym, organizacjom społeczeństwa obywatelskiego na temat ich procesu rekrutacji i wymogów dla kobiet w zakresie kwalifikacji, na temat strategii równych szans i pomaganiu kobietom pracującym zawodowo w odpowiednim wyważeniu kwestii zawodowych i prywatnych. Podsumowując, EAF prowadzi badania, świadczy usługi doradcze na rzecz klientów prowadzących działalność polityczną oraz biznesową oraz prowadzi projekty związane z rozwojem zawodowym.

**LSE Gender Institute (Instytut ds. Równości Płci London School of Economics)** (<<http://www2.lse.ac.uk/genderInstitute/about/home.aspx>>) jest największym wydziałem badawczo – szkoleniowym tego typu w Europie, łączącym teorię i praktykę wraz z podejściem interdyscyplinarnym i ponadnarodowym. Ten Instytut oferuje szereg programów uniwersyteckich poruszających kwestię równości płci rozumianą w szeroki sposób, w tym studia magisterskie z zakresu równości płci, rozwoju i globalizacji tego zjawiska, strategii działania i nierówności.

**Research Network on Gender Politics and the State (Sieć Badawcza w sprawie Równości Płci w Polityce i Państwie)** (<<http://libarts.wsu.edu/pppa/rngs/index.html>>) jest bazą badaczy i zajmuje się długoterminowymi programami badawczymi dotyczącymi ruchów kobiecych oraz państwa. Dzięki temu opublikowano serię książek, utworzono bazę danych, a także zrealizowano wiele projektów i publikacji mających praktyczne zastosowanie. RNGS zakończył swoje prace badawcze w 2012 r. Strona internetowa stanowi zapis projektów RNGS i źródło badań dla tych wszystkich, którzy są zainteresowani polityką w zakresie równości płci i państwa jako takiego.

W oparciu o pierwszą wspólną książkę na temat strategii piastowania przez kobiety stanowisk pod tytułem *Comparative State Feminism*, RNGS zostało utworzone w 1995 r. przez 20 naukowców z różnych uniwersytetów w Europie Wschodniej i Ameryce Północnej podczas konferencji na Uniwersytecie w Leiden w Holandii. Sieć naukowców rozrosła się i obejmowała 38 badaczy z 16 postindustrialnych krajów oraz 164 współpracujących naukowców.

Oprócz powyższego, szereg sieci akademickich, które specjalizują się w naukach politycznych i zajmują się pokrewnymi tematami, regularnie publikuje raporty, wydaje publikacje i ogłasza dane statystyczne dotyczące równości płci i reprezentacji kobiet w polityce. Obejmuje to także grupę „Kobiety i Polityka” należącą do European Consortium for Political Research,<sup>305</sup> „Gender and Politics Specialist Group” należące do Irish Political Studies Association Group,<sup>306</sup> American Political Science Association, które prowadzą grupę „Kobiety i Polityka” oraz frakcje kobiece. Akademy, w tym Sarah Childs w Wielkiej Brytanii, regularnie angażują się w analizowanie manifestów partii politycznych i programów wyborczych z punktu widzenia kobiet, zanim najważniejsze wybory się odbędą.

---

305 Standing Group on Gender and Politics, <<http://www.ecpr.eu/StandingGroups/StandingGroupHome.aspx?ID=8>>.

306 Gender and Politics Specialist Group, <<http://psai.ie/specialist/gender.asp>>.

# Bibliografia

## Dokumenty OBWE oraz innych organizacji międzynarodowych

“15 förslag för en jämställd riksdag: Rapport från arbetsgruppen för en jämställd riksdag”. [15 Proposals for a Gender-equal Parliament], 2005. Riksdagstryckeriet, Stockholm, <[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Ovriga-dokument/Ovrigt-dokument/15-forslag-for-en-jamstalld-ri\\_GSA5URF1/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Ovriga-dokument/Ovrigt-dokument/15-forslag-for-en-jamstalld-ri_GSA5URF1/)>

OSCE. “Charter for European Security”, November 1999, Istanbul, <http://www.osce.org/mc/17502>

OSCE/ODIHR and Council of Europe Venice Commission, Guidelines on Political Party Regulation, 2010. <<http://www.osce.org/odihr/77812>>

OSCE/ODIHR. Handbook for Monitoring Women’s Participation in Elections (Warsaw: OSCE/ODIHR, 2004). <<http://www.osce.org/odihr/elections/13938>>

The United Nations Fourth World Conference on Women, Beijing, China - September 1995. <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>>

The Universal Declaration of Human Rights. 1948, <<http://www.un.org/en/documents/udhr/>>

## Wybrane statuty partii politycznych

Liberal Party of Canada. “Rules of Procedure for the Liberal Party of Canada (Ontario) and its Constituent Bodies,” 2012. <<https://ontario.liberal.ca/files/2010/06/Rules-of-Procedure-2011-ENGLISH.pdf>>

Norwegian Labour Party. <<http://arbeiderpartiet.no/>>

“Statutenbroschüeder CDU Deutschlands”, CDU Official website, 2007. <<http://www.cdu.de/doc/pdfc/080121-CDU-statut.pdf>>

“Statutul Partidului Liberal Democrat din Moldova,” PLDM Official website, <[http://www.pldm.md/index.php?option=com\\_content&view=article&id=158&Itemid=50](http://www.pldm.md/index.php?option=com_content&view=article&id=158&Itemid=50)>;

“Statutul Partidului Social Democrat”, PSD Official website, 2007. <[http://psdm.md/?lang=md&menu\\_id=13](http://psdm.md/?lang=md&menu_id=13)>

Texas Democratic Party, “The Rules of the Texas Democratic Party. State Democratic Executive Committee.” 2012 <<http://www.txdemocrats.org/wp-content/uploads/2012/2010-2012-TDP-Rules.pdf>>

“The Constitution of the Swedish Social Democratic Party,” Swedish Social Democratic Party, 2001, <[http://www.socialdemokraterna.se/upload/Internationellt/Other%20Languages/SAPconstitution\\_eng.pdf](http://www.socialdemokraterna.se/upload/Internationellt/Other%20Languages/SAPconstitution_eng.pdf)>

“The Labour Party Rule Book 2010,” 2010. <<http://www.leftfutures.org/wp-content/uploads/2011/02/Labour-Party-Rule-Book-2010.pdf>>

## Wybrana bibliografia

Azza Karam and Julie Ballington (ed.), Women in Parliament: Beyond Numbers, 2nd edition (Stockholm, Sweden: IDEA Publishing, 2005).

Cherie Booth QC. “Seeking True Democracy: The Challenge and Promise of Full Equality for Women” Chatham House. December 2011. <http://www.chathamhouse.org/sites/default/files/public/Meetings/Meeting%20Transcripts/051211booth.pdf>

Christina Wolbrecht, and David E. Campbell, “Leading by example: Female members of parliament as political role models.” American Journal of Political Science, Vol. 51, No. 4, 2007, str. 921–939;

Cindy Kam and Elizabeth Zechmeister, Name Recognition and Candidate Support, 2011. <<http://www.princeton.edu/csdp/events/Kamo4282011/Kamo4282011.pdf>>

Drude Dahlerup and Lena Freidenvall eds. *Electoral Gender Quotas and Their Implementation in Europe*. (Brussels: European Parliament, 2011)

Drude Dahlerup and Lenita Freidenvall. "Quotas as a "Fast Track" to Equal Representation for Women: Why Scandinavia Is No Longer the Model." *International Feminist Journal of Politics* Vol. 7 No. 1, 2005, 2005, str. 26–48;

Drude Dahlerup. Ed. *Women, Quotas, and Politics*. (London: Routledge. 2006);

Emilie Rekosz, *Women and men in television electoral campaign. Parliamentary elections of 2011*, (Warsaw: Institute of Public Affairs, 2011).

Emelie Lilliefeldt. "European Party Politics and Gender. Configuring Gender-Balanced Parliamentary Presence." (Stockholm, 2011)

EMILY's List. *Thinking of Running for office: A Guide for Democratic Women Candidates*. 2003. <http://emilyslist.org/>>

Gabriella Borovsky, Sarah Cherrabi El Alaoui, Megan Doherty. "Confidence, Capacity, Connections. A Young Woman's Guide to Leadership". NDI, 2010

Gabriella Ilonszki. (ed.) *Women in Decision-making: CEE Experiences*. (Budapest: Open Society Institute. 2004)

Gabrielle Bardall, "Breaking the Mold: Understanding Gender and Electoral Violence," *International Foundation for Electoral Systems (IFES), White Paper Series*, December 2011, <<http://www.ifes.org/Content/Publications/Articles/2011/Breaking-the-Mold-Understanding-Gender-and-Electoral-Violence.aspx>>

Glushkova M, Moldosheva A. *Gender analysis of the Civil Service in the Kyrgyz Republic*. (Bishkek: UNDP/SIDA, 2008), <<http://www.awli-kg.org/en/images/eng/gender-analysis-civil-service-eng.pdf>>

Ingrid van Biezen. 2000. "On the internal balance of party power: party organizations in new democracies." *Party Politics* Vol. 6, 2000, str. 395–418.

International IDEA. *Women in Politics: Beyond Numbers*. (International IDEA: Stockholm).

Joni Lovenduski and Pippa Norris, eds. *Gender and Party Politics*. (London: Sage, 1993);

Julia Bock-Schappelwein, Eppel, R. und Mühlberger, U., "Sozialpolitik als Produktivkraft, Study for the Austrian Chancellery," 2009. <[http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=35602&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=35602&typeid=8&display_mode=2)>;

Julia T. Wood, *Gendered media: The Influence of Media on Views of Gender*, <<http://www.udel.edu/comm245/readings/GenderedMedia.pdf>>;

Julie Ballington and Francesca Binda. *The Implementation of Quotas: European Experiences*. Quota Report Series, IDEA, 2005, <[http://www.idea.int/publications/quotas\\_europe/index.cfm](http://www.idea.int/publications/quotas_europe/index.cfm)>

Keila Gonzalez, Kristen Sample. "One Size Does Not Fit All: Lessons Learned From Legislative Gender Commissions And Caucuses", NDI/ International IDEA. 2010

Lenita Freidenvall, "Women's Political Representation and Gender Quotas - the Swedish Case", *Working Paper Series* Vol. 2, 2003

Mahnaz Afkhami, Ann Eisenberg, Haleh Vaziri. *Leading To Choices. A Leadership Training Handbook For Women*. Women's Learning Partnership For Rights, Development, And Peace (WLP), 2001 <<http://learningpartnership.org/docs/engltcmanual.pdf> >

Mahnaz Afkhami, Ann Eisenberg. *Leading to Action: A Political Participation Handbook for Women*. Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace (WLP). 2010

Malgorzata Druciarek, Malgorzata Fuszara, Aleksandra Nizynska, and Jaroslaw Zbieranek. *Women on the Polish Political Scene* (Warsaw: Institute of Public Affairs / ODIHR. 2012)

Margaret W Rossister. "The Matthew Matilda effect in science". *Social Studies of Science*. 1993. Vol. 23. No. 2, str. 325–341

Melinda Henneberger, "Why women don't run for political office" *The Washington Post*, 25 March 2012

- Mona Lena Krook. *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. (New York: Oxford University Press, 2009).
- National Democratic Institute for International Affairs. *Assessing Women's Political Party Programs: Best Practices and Recommendations* (Washington: NDI, 2008) <<http://www.ndi.org/node/15121>>
- National Democratic Institute for International Affairs. *Democracy and the Challenge of Change. A Guide to Increasing Women's Political Participation* (Washington: NDI, 2010) <[http://www.ndi.org/Democracy\\_and\\_the\\_Challenge\\_of\\_Change](http://www.ndi.org/Democracy_and_the_Challenge_of_Change)>
- Nazarkulova E., Akmatova CH. *Gender analysis of the political parties of the Kyrgyz Republic*. (Bishkek, UNDP, 2008), <<http://www.awli-kg.org/en/images/eng/gender-analysis-political-parties-eng.pdf>>
- Olga Avdeyeva, "When do states comply with international treaties? Policies on violence against women in post-communist countries." *International Studies Quarterly*, 51(4), str. 877–900, 2007
- Partnership for Development (ProGen). *Equal opportunities in Elections* (Chisinau: Center "Partnership for development", 2008-2011), <[www.alegeriprogen.md](http://www.alegeriprogen.md)>
- Petra Meier. "The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas: A Belgian Perspective." *Party Politics* Vol. 10, No. 5, 2004, str. 583–600.
- Philip Cowley and Sarah Childs. "To Spineless to Rebel? New Labour's Women MPs." *British Journal of Political Science* Vol. 33 No. 3, 2003, str. 345–365.
- Pippa Norris and Joni Lovenduski. *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament*. (Cambridge: Cambridge University Press. 1995)
- Pippa Norris and Mona Lena Krook. *Gender Equality in Elected Office: A Six Step Action Plan*. (Warsaw: OSCE, 2011), <[www.osce.org/odihr/78432](http://www.osce.org/odihr/78432)>
- Political Parties Is Key Factor To Increase Women's Representation In Decision Making. *Database of Women: Georgia, Ukraine, Kazakhstan*. (Prague: International Gender Policy Network (IGPN), 2010), <[www.igpn-womandatabase.net](http://www.igpn-womandatabase.net)>
- Public perception of women's participation in elections in Albania, (Tirana: Albanian Centre for Economic Research (ACER), 2010)
- Rainbow Murray, *Parties, Gender Quotas, and Candidate Selection in France*. (London: Palgrave, 2010)
- Rainbow Murray. "The Power of Sex and Incumbency: A Longitudinal Study of Electoral Performance in France." *Party Politics* Vol. 14 No. 5, 2008, str. 539–554;
- Rebecca Ray, Janet C. Gornick, and John Schmitt "Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality," Center for Economic and Policy Research, September 2008/ Revised June 2009, <[http://www.cepr.net/documents/publications/parental\\_2008\\_09.pdf](http://www.cepr.net/documents/publications/parental_2008_09.pdf)>;
- Reuven Y. Hazan and Gideon Rahat. *Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and their Political Consequences*. (New York: Oxford University Press. 2010).
- Richard E. Matland and K. Montgomery. Eds. *Women's Access to Political Power in Post-Communist Europe*. (Oxford: Oxford University Press, 2003).
- Richard L. Fox and Jennifer L. Lawless. "If Only They'd Ask: Gender, Recruitment, and Political Ambition". *The Journal of Politics*, Vol. 72, No. 02, April 2010, str. 310–326.
- Richard Matland. "Enhancing women's political participation: legislative recruitment and electoral systems" in Azza Karam and Julie Ballington (ed.), *Women in Parliament: Beyond Numbers*, 2nd edition (Stockholm, Sweden: IDEA Publishing, 2005).
- Rising through the ranks: A Young Woman's Guide to Leadership and Political Party Engagement. (National Democratic Institute for International Affairs (NDI). 2011.

Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?* (London: Hansard Society, 2005.)

Sonia Palmieri, "Gender-Sensitive Parliaments. A Global Review of Good Practice," Reports and Document No. 65, Inter Parliamentary Union, 2011. <<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>>

Steven Saxonberg. "Women in East European parliaments". *Journal of Democracy* Vol. 11, No. 2, 2000, str. 145–158;

Sue Thomas. *How Women Legislate*. (New York: Oxford University Press, 1995).

Suzanne LaFont. "One step forward, two steps back: women in the post-communist states." *Communist and Post-Communist Studies* Vol. 34, No. 2, 2001, str. 203–220.

Swedish Social Democratic Party "Power Booklet", S-Kvinnor Sveavägen.

Tamar Bagratia, Medea Badashvili, *Developing Intra-Party Democracy from a Gender Perspective*, Georgia

The 100 women who run the world. *The World's 100 most powerful women*. <<http://www.forbes.com/power-women/>>, 2012

UK Labour Party. *Winning for Women. A guide to what Labour has delivered for women*. 2010. <<http://www.labour.org.uk/uploads/746d1524-6792-d714-252f-e40e1e93b64d.pdf>>

UNDP. *Enhancing Women's Political Participation. A Policy Note for Europe and CIS*. 2010

UNDP and NDI, *Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation*. UNDP/NDI. 2011.

<<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>>

Who Answers to Women? *Progress of The World's Women 2008/2009, Gender & Accountability*. UNIFEM, 2008, <<http://www.unifem.org/progress/2008/index-2.html?>>

Wilma Rule. "Why women don't run: The critical contextual factors in women's legislative recruitment" *Western Political Quarterly* Vol. 34, 1988, str. 6077;

*Women candidates participating in elections to the local government of Georgia*. (Tbilisi: Women's Information Center, 2010)

*Women in Politics and Decision-Making in Albania*, (Tirana: Centre for Population and Development, March 2009)

World Bank. 2012. *The World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank.

Людмила Воронова, "Женщины-политики в СМИ: мифы и анти-мифы," (Liudmila Voronova, "Women-politicians in Mass Media: myths and anti-myths") *Mediascop*, Vol. 2, 2009. <<http://mediascope.ru/node/345>>

Мурат Омиралиев, "Женщина: и очаг, и дело," *Деловой Казахстан*, {Murat Omiraliev, "Woman: home and career" Vol. 307, No. 10, 3 March 2012 <<http://dknews.kz/zhenshhina-i-ochag-i-delo.htm>>

## Wybrane organizacje i adresy stron internetowych

ACE Electoral Knowledge Network, <<http://aceproject.org>

Association of Business Women of Kazakhstan. <[http://www.businesswomen.kz/zhenskoe\\_poiticheskoe\\_iderstvo/](http://www.businesswomen.kz/zhenskoe_poiticheskoe_iderstvo/)>

Association for Participatory Democracy (ADEPT), "Leadership School for Young Political Leaders", <<http://www.e-democracy.md/en/liderismpolitic/>>

Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace (WLP). <<http://www.learningpartnership.org/>>

Center for American Women and Politics, Eagleton Institute of Politics, Rutgers University.

- <<http://www.cawp.rutgers.edu>
- Center Partnership for Development PROGEN, <[www.progen.md](http://www.progen.md)>
- EmergeAmerica. Women leaders for a democratic future. <<http://www.emergeamerica.org/home>>
- European Forum for Democracy and Solidarity, <[www.europenforum.net/gendernetwork](http://www.europenforum.net/gendernetwork)>
- European Institute for Gender Equality (EIGE), <<http://www.eige.europa.eu/>>
- Feminist League, <[www.empowering-women.kz](http://www.empowering-women.kz)>
- Friederich-Naumann-Stiftung, <<http://www.freiheit.org/>>
- Friedrich-Ebert-Stiftung, <<http://www.fes.de/>>
- Global Database of Quotas for Women. Quota Project. "Voluntary Political Party Quotas for Europe". Accessed 25 October 2012. <<http://www.quotaproject.org/systemParty.cfm?region=50>>
- International IDEA < <http://www.idea.int/publications/>
- International Knowledge Network of Women in Politics (iKNOW Politics), <http://www.iknowpolitics.org/>
- International Republican Institute (IRI), <<http://www.iri.org/>>
- Inter-Parliamentary Union (IPU), <<http://www.ipu.org/gpr-e/about/index.htm>>
- Laboratoire de l'égalité, <<http://www.laboratoiredelegalite.org/>>
- League of Women Voters, <http://www.lwv.org/>
- Millennium Women's Network (MWN), <[www.albania-mwn.org](http://www.albania-mwn.org)>
- National Democratic Institute for International Affairs (NDI), <http://www.ndi.org/>
- National Federation for Republican Women (NFRW), <<http://www.nfrw.org/>>
- National Federation of Democratic Women (NFDW), <<http://www.nfdw.com/>>
- Political Parity, <<http://www.politicalparity.org>>
- Running Start. Bringing Young Women to Politics. <<http://www.runningstartonline.org/>>
- She should run, 2011. <<http://www.sheshouldrun.org/>>
- The "Susan B. Anthony List," <<http://www.sba-list.org/>>
- The White House Project.2012. <<http://thewhitehouseproject.org/>>
- The WISH List, <<http://www.thewishlist.org/>>
- "Women's Campaign Fund," 2011. <<http://www.wcfonline.org/>>
- "Women's Campaign School", Yale University, 2009-2011. <<http://www.wcsyale.org/>>
- Women's Democracy Network (WDN), an initiative of the International Republican Institute website, <[www.wdn.org](http://www.wdn.org)>
- World Economic Forum, "The Global Gender Gap" (WEP), <<http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>>
- Women in the House of Commons, House of Commons Information Office, <<http://www.parliament.uk/documents/commons-information-office/mo4.pdf>>
- Women's Information Center in Georgia, (WIC), <[www.wicge.org](http://www.wicge.org)>
- "Women moving millions", <http://www.womenmovingmillions.org/how-we-do-it/facts/>>



