

[2010]

# Női szervezetek, csoportok működési feltételei, tevékenységei és közösségi terei Magyarországon



Készítette:

Dezső Dóra és Oborni Katalin

a REGINA Alapítvány megbízásából

[www.reginanet.hu](http://www.reginanet.hu)

[www.anyakozpontok.hu](http://www.anyakozpontok.hu)

## Tartalom

I.	A kutatás célja .....	3
II.	A kutatás módszertana és a beérkezett minta.....	5
III.	A női szervezetek bemutatása .....	8
III.1.	„Ez egy önkéntes, szabadidős tevékenység” – A szervezetek mögött álló emberek.....	8
III.2.	„Pályázati támogatás” és „saját zseb” – A szervezetek pénzügyi forrásai.....	11
III.3.	„... nagy szükség van ezekre a női körökre, a mai világban főleg” – A szervezetek különböző tevékenységi körei.....	14
III.4.	„A nappali sarkából” – A szervezetek közösségi terei és infrastruktúrája.....	20
IV.	A női szervezetek nőképe – sztereotípiák újratermelése, esélyegyenlőség.....	22
V.	Összegzés: a kutatás legfontosabb megállapításai.....	27
VI.	Melléklet: a kutatásban használt kérdőív.....	29
VII.	Irodalomjegyzék .....	32

## I. A kutatás célja

A Regina Alapítvány (www.reginakozpont.hu) 2010. március és április között az egész országra kiterjedő on-line felmérést végzett a női szervezetekről. A kutatás áttekintést kíván nyújtani a ma Magyarországon működő női szervezetek, csoportok, egyesületek, klubok, stb. **működési feltételeiről, illetve arról, hogy milyen tevékenységeket folytatnak.** Jelen tanulmányban a kutatási folyamat során összegyűjtött, rendszerezett és elemzett eredményeket foglaltuk össze. A kutatás eredményeiből létrejött zárótanulmány célközönségeként a női szervezeteket és egyben a döntéshozókat is szeretnénk megszólítani.

A tanulmány hat részre tagolódik. Az első fejezetben bemutatjuk a tanulmány céljait és a felmérés tervezett utóéletét. A második fejezetben röviden vázoljuk, hogy a kutatási eredmények eléréséhez milyen módszert használtunk, mik voltak a lehetőségeink, mire számítottunk, ahhoz képest mi valósult meg, illetve vázoljuk a kutatás lehetséges folytatását. A harmadik részben részletesen bemutatjuk a felmérés eredményeit, majd a negyedik részben egy kitekintést adunk arról, hogy milyen nagyobb témákat érint a női szervezetek működésének felmérése, azzal a céllal, hogy tágabb értelmű jelentőségét is megfogalmazhassuk annak, hogy miért szükséges foglalkozni magukkal a női szervezeteknek a működésével, tevékenységi köreivel, és azzal, hogy mit kommunikálnak magukról és a nőkről. Végül az utolsó fejezetben összefoglaljuk főbb megállapításainkat. A Mellékletben pedig bemutatjuk a kutatás során használt kérdőívet.

A felmérés és a tanulmány elkészítésével három célja volt az alapítványnak. Az első az volt, ami egyben a felmérés apropóját is adta, hogy (1) feltérképezzük, hogy **kik azok a szervezetek, akik az elmúlt évek folyamatos forráscsökkenése ellenére is működnek, és azt milyen keretek között tudják megtenni.** Számos hazai és nemzetközi tanulmány szerint a nők helyzete még mindig változást sürget több területen. Mivel a női szervezeteknek kiemelt szerepe lehet ezeknek a változásoknak az elindításában, tudni szerettük volna, hogy kik, hol, hogyan és milyen tevékenységet folytatnak a fent említett forráscsökkenések ellenére is.

Emellett a kutatás kiemelt célja, hogy (2) egy olyan tanulmányt állítsunk össze, ami a **döntéshozók számára is használható** azáltal, hogy empirikus adatokkal láthatóvá tegyük számukra, hogy a forráscsökkenések ellenére hogyan, milyen formában tudnak működni (nem működni) a női szervezetek, és azok milyen a társadalom egésze számára is jelentékeny tevékenységeket folytatnak. Tartjuk ezt fontosnak azért, mert a női szervezetek színes képet mutatnak annak tekintetében, hogy ki milyen tevékenységet folytat. Összességében azonban elmondhatjuk, hogy a női szervezetek kínálják az egyik legfontosabb gyakorlati lehetőségét annak, hogy működésükön keresztül olyan lényeges, a nők helyzetével foglalkozó témákat

érintsenek, mint például a nők munkaerőpiaci pozíciójának erősítése, a nemek közötti esélyegyenlőség, a nőket érintő sztereotípiák, a nemhez kötődő munkamegosztás, családi krízis helyzetek megoldása, vagy egyéb, a nőket érintő mentális és egészségügyi problémák.

Végül a felmérés azzal a szándékkal is készült, hogy (3) egy a Regina Alapítvány szervezésében, a női szervezetek számára megtartandó fórumon egy **tapasztalatcsere** alapjául is szolgálhasson, illetve hogy egy országos, a vidéki női szervezetekre kiemelten koncentráló **érdekképviseleti rendszer kidolgozását segítse elő**, nem titkolva azt a szándékot, hogy a női szervezeteket egy szélesebb körű, közös összefogásra ösztönözze.

A kérdőívekből ennek szükségessége egyértelműen kiderül. Egyrészt láttuk ezt abból, ahogy maguk a szervezetek **megfogalmazták erre való igényüket:**

„örülünk minden működő csoportnak, akit találunk, és meghívtak minket, és mi is őket, megosztjuk álmainkat a jövőre nézve, és segítjük egymást”

„ötletek, más működő körökkel levlistán infókat cserélni” (– Írta egy szervezet arra a kérdésre válaszolva, hogy mi az, amit kívánna, ha lehetne.)

„Sok jó szakember, ha összefog, együtt sokkal több területen és sokkal több jó célt tud megvalósítani. Jó emberek, jó célokért. Különös tekintettel a nők és a gyerekek jogaiért, érdekeiért és a családok, beleértve a férfiak egészségéért folyamatosan küzdeni.”

Másrészt abból is kiderült, hogy a szervezetek megadták, hogy **kivel, és miben működnek együtt egymással:** egymás képzése, kommunikáció azonos tevékenységet folytató szervezetekkel tapasztalatcsere és együttműködés céljából, kapcsolatépítés – egymás meghívása programjaikra, közösen pályáznak, közös projekteken, hálózatokban vesznek részt.

Egy ilyen alulról építkező önszerveződés elindításához szükségesnek tartjuk, hogy a lehető legtöbb információval rendelkezünk arról, hogy kinek mire van szüksége. Ezért is tartottuk fontosnak, hogy feltárjuk a szervezetek lehetőségeit, erősségeit, amellyel tanulságul vagy jó példaként szolgálhatnak egymás számára, illetve hogy ugyanígy bemutassuk azt is, hogy milyen nehézségekkel, hiányosságokkal, akadályokkal kell megküzdeniük.

Szeretnénk tehát tisztábban látni, hogy ki, hol, miként működik, s mindemellett szeretnénk egy alapot is létrehozni egy a gyakorlatban is megvalósuló közös munka megteremtéséhez. Bár a felmérés nem tekinthető egy reprezentatív kutatásnak, arra mindenképpen használható, hogy **jelen összefoglalóval a női szervezetek munkáját segítsük, és hogy a tapasztalatainkat a továbbiakban a gyakorlatban kamatoztathassuk.**

## II. A kutatás módszertana és a beérkezett minta

A **kérdőívekre alapozott kutatási módszer** választottuk a kutatás módszertanaként. (A kutatásban használt kérdőívmintát lásd a Mellékletben.) A **mintafelvétel** során azt az egyetlen elvet követtük, hogy a lehető legtöbb szervezethez, csoporthoz jussunk el, akik bármilyen formában, de nőikkel kapcsolatos tevékenységet folytatnak. Ezért szándékunkban volt minden olyan szerveződést elérni, amelyek foglalkoznak többek között a nők érdekképviselésével, nőknek szóló tanácsadással, munkaerőpiaci integrációval, képzéssel, mentális, egészségügyi kérdésekkel, terhesgondozással, vallási csoportok működtetésével, karitatív tevékenységgel, baba-mama klubok vezetésével, nőházak, női terek működtetésével, kulturális programok szervezésével.

A disztribúciós lista összeállításában a sokszínűség és a mennyiség elvét követtük. Sem a szervezet jogi státusza, nagysága, sem területi elhelyezkedése nem volt kitétel arra nézve, hogy mely szervezetek töltsék ki a kérdőívet. Ilyen szempontból **nem tekinthető a kutatás reprezentatívnak**, de nem is törekedtünk erre, hiszen az sokkal fontosabb volt, hogy a nehezen látható, főleg vidéki, nem sok infrastruktúrával rendelkező csoportokat is megtaláljuk. Értelemszerűen a beérkezett kérdőívekben nem válogattunk, nem osztályoztunk aszerint, hogy szerintünk nőket érintő szervezetről van-e szó. A kérdőív elején is azt kértük a kitöltő szervezetektől, hogy ők döntsék el, hogy magukat a nőket érintő, nőknek szóló tevékenységgel foglalkozó szervezetnek tartják-e. Így minden beérkezett kérdőívet feldolgoztunk.

A kérdőíveket 2010. február végétől kezdve egy hónapon keresztül folyamatosan terjesztettük, melyet március 31-ig lehetett visszaküldeni. **Kérdőíveket küldtünk ki célzottan** a nagyobb női szervezeteknek<sup>1</sup>, ezen kívül olyan intézményeknek<sup>2</sup>, civil szervezeteknek<sup>3</sup>, egyházaknak<sup>4</sup>, és olyan portáloknak, amelyek nőket érintő ügyekkel foglalkoznak<sup>5</sup>, továbbá országos anyákat segítő szervezeteknek<sup>6</sup>, melyeken **keresztül reméltük elérni azokat a női szervezeteket, jellemzően kisebb csoportokat**, (például egy kistelepülés könyvtárában működő baba-mama klubot), amelyek kevésbé rendelkeznek internetes elérhetőséggel.

A következő **szempontok** alapján készítettük el a kérdőívet. Azon túl, hogy kapjunk egy képet arról, hogy **kik és hol működnek, mik az elérhetőségeik, és milyen más**

<sup>1</sup> regionális, fővárosi székhelyű, roma női szervezetek, és a rajtuk keresztül megtalált női csoportok

<sup>2</sup> védőnők egyesülete, szociális munkások országos hálózata, megyei művelődési házak, teleházak, e-pontok, könyvtárak országos hálózata, népfőiskola

<sup>3</sup> az összes regionális civil központnak, és a rajtuk keresztül elérhető vidéki civil szervezeteknek

<sup>4</sup> katolikus, református, evangélikus, baptista, zsidó, Krisna, hitgyülekezet, buddhista, iszlamista

<sup>5</sup> érdekképviselő, vállalkozás, kultúra, irodalom, konferenciaszervezés, stb.

<sup>6</sup> dúlák országos hálózata és anyaotthonok

**szervezetekkel működnek együtt, szeretnénk volna megtudni, hogy milyenek a működési lehetőségeik, a működés gyakorlati feltételei, értve ezalatt az adott szervezet rendelkezésére álló pénzügyi és humán erőforrásokat (vagyis hogy miből és mennyien dolgoznak). Továbbá, hogy a működésük jelenlegi feltételei között milyen tevékenységeket, azokat milyen rendszerességgel és létszámmal, milyen területi lefedettséggel folytatnak (vagyis hogy mit, hol, és kiknek csinálnak), illetve hogy mit terveznek a jövőben megvalósítani, és mi az, ami a leginkább hiányzik terveik megvalósításához.**

Ahhoz, hogy programjait egy szervezet meg tudja valósítani, az emberi kapacitás mellett rendelkeznie kell a megfelelő infrastruktúrával is, ami lehetővé teszi a programok vagy bármilyen tevékenység kivitelezését, illetve egy fizikai térrel, ahol tevékenységeiket a gyakorlatban is meg tudják valósítani. Ezért kérdéseink következő csoportját a szervezet **közösségi tereire és azok felszereltségre vonatkozó kérdések** alkották.

Szerettük volna azt is megtudni, hogy a női szervezetek, csoportok **milyen értékek mentén működnek**, amit kiemelten fontosnak tartottunk megnézni, hogy lássuk, melyek azok a szervezetek, csoportok, akik erősítik, vagy éppen segítik lebontani a hagyományos nemi szerepeket, az erre épülő sztereotípiákat. Tartjuk ez fontosnak azért, mert ezek a női szervezetek olyan területekkel foglalkoznak, mint például a munkaerőpiaci képzés, gyermeknevelés. Az hogy milyen szempontból, milyen értékek mentén foglalkoznak ezzel, meghatározza, hogy az adott szervezet a nőket milyen szerepben erősíti meg, így hosszútávon azt is, hogy segíti-e a nők életpályáját, gazdasági függetlenségét, az otthoni munkamegosztást, karrierépítést, vállalkozói kedvet.

Összesen **26 kérdőív** érkezett vissza. Szeretnénk ezúttal sajnálatunkat kifejezni, hogy a nagyobb női szervezetek közül, akiket könnyű elérni és megszólítani, csupán három küldte vissza a kérdőívet, mely tény önmagában is jelzésértékű. Az alacsony kitöltési hajlandóság ellenére is úgy döntöttünk, hogy a kérdőívek visszaküldésének határidejét betartjuk, és a rendelkezésre álló adatokból dolgozva elkészítjük a zárótanulmányt, ami így is szolgálhat értékes információkkal a női szervezetekről számunkra és a női szervezetek számára is.

Mivel a minta nem reprezentatív, ezért a szervezetek alacsony kitöltési kedvéből nem tudunk következtetéseket levonni. Azt azonban végig tudjuk gondolni, hogy miért volt alacsony a részvétel: i) Vagy azért, mert ez is a halódás, az inaktivitás egyik jele, tehát hogy tényleg ilyen kevesen vannak a női szervezetek. ii) Vagy ha vannak is, nem volt olyan csatorna, amelyen eljuthatott volna a kérdőív hozzájuk, tehát nincs megfelelő infrastruktúra mögöttük. iii) Vagy azért, mert nem tartották fontosnak a kérdőív kitöltését, nem volt rá kapacitásuk, vagy egyéb ok miatt, ahogy ezt láthattuk azoknál a szervezeteknél, akikről

biztosan tudjuk, hogy létező női szervezetek, és hogy megkapták a kérdőívet, ám mégsem sikerült mobilizálnunk őket.

**A minta ismertetése.** A 26 szervezet közül 7 bejegyzett alapítvány, 13 bejegyzett egyesület, 1 egyházi közösség, 3 szervezet „önszerveződő baráti társaságként” határozta meg magát, és ketten azt jelölték meg, hogy egyéb intézmény szárnyai alatt működnek. Egy szervezet jött létre 1989 előtt, 3 csoport 1995-ben, az összes többi jellemzően 2000-ben, illetve a 2005 és 2009 között kezdte el működését. A 10 fővárosi és 3 kistéleplülésen működő szervezet mellett a válaszadók fele, 13-an működnek vidéken: megyeszékhelyeken vagy kisebb városokban. A területi megoszlást részben tükrözik a lefedettségi adatok, melyek azt mutatják meg, hogy egy szervezet mekkora földrajzi területet képes lefedni tevékenységeivel. Az országos mellett 2 szervezet rendelkezik nemzetközi kitekintéssel is, további 6 országos lefedettséggel bír. 7 csoport dolgozik megyei vagy régiós szinten és 11-en helyi: városi, falusi, illetve kerületi szintű programokat tartanak. A programjaikba bevont személyek számát tekintve (nem számolva a kisgyermeket, akiket néhány szervezet külön is megjelölt), általában 10-50 főt tud megszólítani a válaszadó szervezetek fele (13). A fennmaradókból 8-an 100-500 főt jelöltek meg a nagyobb, éves események résztvevőiként, illetve 1 csoport 1000-es nagyságot. A többiek különböző adottságaikból és tevékenységeikből kifolyólag eltérő számokat adtak meg, míg például egy nyomtatott füzet 5500 emberhez jut el, egy internetes portál havi 40-50 ezer látogatóval számol. Válaszadóink tagjainak, önkénteseinek számáról részletesebben a III.1. alatt beszélünk.

**További kutatási lehetőségek.** Jelen kérdőíves felmérésünket egy első lépésnek tekintjük a női szervezetek működésének feltérképezéséről. Egy viszonylag rövid, a működéssel kapcsolatos adatokra rákérdező kérdőívet használtunk csupán. A továbbiakban esettanulmányok készítését tartanánk célszerűnek a szervezetek tapasztalatainak a bemutatásával, illetve olyan kérdésekről például, hogy hogyan indultak el, hogyan építették a közösséget, hogyan tartják fenn magukat. Értékes információkkal szolgálhatnak azért is, mert ezek azok a szervezetek, amelyek közvetlen kapcsolatban vannak a nőekkel, így egyfajta terepmunkát végeznek. A kérdőíves módszer azt sem tette lehetővé, hogy rákérdezzünk olyan működéssel kapcsolatos dolgokra, mint például, hogyan hozzák meg döntéseiket, kinek milyen felelősségi köre van, ezek hogyan alakulnak ki, milyen vezetési mechanizmusaik vannak, hogyan szólítják meg a nőket, vagy például hogy milyen túlélési technikáik vannak. A további kutatást azért tartanánk hasznosnak, mert a tapasztalatok megosztásából, a tudásátadásból az összes női szervezet tudna profitálni, közösen használható stratégiákat kialakítani, amelyek hozzájárulnának a női szervezetek hatékonyságának növeléséhez.

### III. A női szervezetek bemutatása

A szervezetek működésére vonatkozóan a következő 4 terület mentén elemezzük a beérkezett adatokat:

1. Kik és hogyan működtetik a szervezetet?
2. Milyen pénzügyi forrásaik vannak a szervezeteknek?
3. Milyen tevékenységet folytatnak?
4. A szervezetek működésének fizikai vonatkozásai: a közösségi tér, felszereltség.

#### III.1. „Ez egy önkéntes, szabadidős tevékenység” – A szervezetek mögött álló emberek

A szervezetek humán kapacitását tekintve (azaz melyik szervezetnél hányan dolgoznak és hogyan), a következő megállapításokra jutottunk:

(1) A szervezetek nagy részét a folyamatosan változó létszámú önkéntesek működtetik, akik nemcsak a szervezők, hanem adott esetben sokszor a célközönség soraiból is kerülnek ki, ahogy az egyik baba-mama klub szervezője írta: „Idéntől már még egy anyuka előlépett rendszeres szervezőként mellettem”.

(2) A szervezetek fizetett munkaerő hiánya hozzájárul ahhoz, hogy akadályoztatva vannak a szervezeti működtetésben illetve fejlődésben.

(3) Ennek következtében a női szervezeteknek arra sincs forrásuk, hogy saját szakmai kapacitásukat fejlesszék. Ennek olyan területeken van jelentősége, mint a pályázatírás, új tagok toborzása, kommunikáció (saját üzenet eljuttatása, más szervezetekkel való együttműködés), szakmai képzés, új generáció megszólítása, hatékony érdekképviselet, stb.

Ha részletesebben áttekintjük az adatokat, akkor azt találjuk, hogy csak egy olyan szervezet van, ami nagyobb, országos programokkal, nemzetközi kapcsolatokkal rendelkező szervezetnek számít. Itt 5 főt foglalkoztatnak, és emellett még 5 fő önkéntes dolgozik náluk. Egy észak-magyarországi székhelyű, regionális lefedettségű szervezet adta még meg, hogy 2 fő fizetett munkatársuk van, akik mellett egy 10-12 fős önkéntes csapat dolgozik. Továbbá egy egyházi női szervezetnél van egy fizetett munkatárs, akinek 15-20 fős önkéntes csapat segít egy városi baba-mama klub és egy nőszövetség vezetésében. Találtunk még egy baba-mama klubot, ami egy kisváros művelődési házában működik, itt a kitöltő személy magát, mint fizetett munkatársat jelölte meg, de úgy, hogy a klub az intézményen belül működik, vagyis valójában az intézmény alkalmazottja, és neki is a klub lelkes résztvevői segítenek, illetve a védőnők segítségére is számíthat.



A 26 szervezetből összesen tehát 3-nak van saját önerőből fizetett munkatársa, (amely nagy múltú, országos lefedettségű, szakmai munkát, kutatást is folytató szervezet vagy országos konferenciát, illetve országos hálózatot fenntartó szervezet). Egy női szervezet jelezte még (akik üzleti tevékenységet is folytatnak), hogy ha van bevételük, akkor abból van részesedés. Emellett két szervezet jelezte (az egyik ezek közül nem kizárólag női ügyekkel foglalkozó szervezet), hogy ha pályázatból van rá keret, akkor projekt alapon tudnak fizetni. A nem kizárólag női ügyekkel foglalkozó, egyébként országos szervezetenél a projekt alapú fizetés évente 10-12 főt jelent, de az nem derült ki, hogy vajon csak nőket érintő projektről van-e szó. Egy szervezet beszámolt még arról, hogy folyamatban van egy fizetett munkatárs alkalmazása munkaügyi támogatással. Összességében tehát a 26 szervezetből 19 olyan szervezetet találtunk, amelyet kizárólag önkéntesek működtetnek. Ezeknek igen változó a számuk attól függően, hogy milyen területet fed le az adott szervezet tevékenységével, de jellemzően ez 5 és 25 fő között mozog. 1 országos lefedettségű nőket segítő hálózat adta meg, hogy 50-100 fő önkéntesük van.

Az, hogy jellemzően önkéntesek dolgoznak ezeknél a női szervezeteknél, egyértelműen utal a pénzügyi forráshiányra, illetve arra, hogy ezeknek a szervezeteknek a működtetése egy plusz 'feladatként' van jelen az önkéntesek életében. A szervezetek válaszaiból az is világossá vált, hogy az új, fiatal önkéntesek bevonása nem egyszerű feladat, ami a folytonosság, s egyben a megújulás és a tudásátadás végett kiemelten fontos lehet egy jellemzően önkéntes alapon működő szervezet életében.

Az is kiderült, hogy a fizetett munkatársak hiánya hátrányokat jelent egy szervezet életében, amely a szervezetek mindennapi, a gyakorlati szinten megjelenő működtetésében, a fennmaradástól kezdve a bővülést akadályozó tényezőként, tehát számos módon jelen van. Először is több szervezet megfogalmazta, hogy szakemberekre lenne szükségük, de ezek olyan sokba kerülnek, hogy nem engedhetik meg maguknak. Ezek a szakemberek lennének a pályázatírók, könyvelők, forrásteremtők, jogi képviselők és azok az adminisztratív munkatársak, akik a szervezetek napi ügyeit tudnák vinni. Ám ez egyben nem csak pénzügyi, hanem szakmai kérdés is:

„Nagyon nehéz naprakésznek lenni a jogi és pénzügyi szabályokban, melyek egy közhasznú szervezetre vonatkoznak. Ez egy önkéntes, szabadidős tevékenység mindegyikünk számára, mégis lassan profi infrastruktúrát várnak el tőlünk minden téren. Nem lehet minden szervezetnek alkalmazottja.”

„Hogy egy jogászt folyamatosan tudjunk alkalmazni, vagy megbízni a folyamatos nagyjértékű adományok adminisztrálásának felügyeléséhez és az egyesületi

működés felügyeletéhez.” (– Válaszolta az egyik szervezet arra a kérdésre, hogy mire lenne szükségük, ha bármit kívánhatnának.)

Ahogy az a fenti idézetből is kiderül, egy szervezet élete nemcsak arról szól, hogy tudjanak programokat kínálni, hanem hogy tevékenységeiket minél megfelelőbb színvonalon tudják megszervezni. Ehhez a személyes kompetenciák fejlesztése szükséges, illetve hogy legyen egy olyan szakmai háttér – akár saját, akár másoké – amely a szervezet tevékenységeinek folytatásához tudna hozzájárulni. Az ebben való akadályoztatás adott esetben hátrányosan érinti a szervezet működését. Maguk a szervezetek is megfogalmazzák, mi az, ami hiányzik számukra a hatékonyabb működéshez:

- „Több forrás, ismertség, kapcsolatok”
- „Jól jönne a segítség szponzorok felkutatásában.”
- „Több ismeret (adó és pénzügy, könyvelés, pályázatírás...)”
- „segíteni nőket meggyőzni, jöjjenek”
- „ötletek, más működő körökkel levlistán infókat cserélni”
- „marketingszakember/stratégia:) és nagyobb, értőbb közönség”

Ezek mind olyan feladatok és aspirációk, amelyek nem valósulnak meg maguktól. Épp ellenkezőleg, olyan szakmai tudást igényelnek, amelyek ahhoz szükségesek, hogy olyan területeken tudjanak megnyilvánulni a szervezetek munkatársai, önkéntesei, mint a kapacitásbővítés, marketing, honlap szerkesztés, jogi képviselet, hálózatépítés, pályázatírás, adminisztrálás, könyvelés, stb. Olyan szervezetfejlesztési témákat érintünk itt, amelyek például a következő területeket fedik le: az új önkéntes tagok toborzása, a következő generációk megszólítása:

- „Sok tehetséges nő van közöttünk, de sajnos nincsenek fiatalok, nagyon sok tervet és gondolatot azért nem tudunk megvalósítani, mert nincs kapacitás.”
- „Fiatal aktív nők átvennék az egyesület vezetését.” (– Fogalmazta meg az egyik szervezet arra a kérdésre, hogy mire lenne szükségük, ha bármit kívánhatnának.)

Amikor a kommunikációt vagy a marketinget említjük meg, akkor egy tágabb körű és érdekeltségű témát is érintünk, nevezetesen azt, hogy hogyan tudnak a női szervezetek egy szélesebb közönséget (különböző generációkat, illetve a férfiakat is) megszólítani, és hogy hogyan szólítják meg őket, mi az üzenetük számukra. Ennek a pontnak van gyakorlati (pl.: honlapszerkesztés) és elméleti (pl.: hosszútávú stratégia kialakítása) oldala is.

Nemcsak arról van tehát szó, hogy szervezetek kapjanak még több pénzügyi támogatást minél több tevékenység megvalósításához, hanem hogy saját szakmai fejlődésüket is tudják biztosítani. Ez ahhoz szükséges, hogy megtanulják hogyan lehet kapacitásbővítéssel, forrásteremtéssel, kommunikációval, toborzással, stb. foglalkozni – ami újfent mind pénzbe kerül a személyes és önkéntes elkötelezettség mellett.

### III.2. „Pályázati támogatás” és „saját zseb” – A szervezetek pénzügyi forrásai

Azok a női szervezetek, akik kitöltötték a kérdőívet, szinte kivétel nélkül mind az első helyen említették, hogy pénzügyi problémáik vannak, folyamatos forráshiánnyal küzdenek. Megkérdeztük a szervezeteket ki mennyi pénzzel működik, de mivel nincs összehasonlítási alapunk más női és nem női szervezetekkel, ezért nem tartjuk kivitelezhetőnek, hogy ezekből az adatokból bármi konkrétabbat leszűrjünk. Azonban azt így is meg tudjuk állapítani, hogy (1) a szervezetek pénzügyi forráshiánnyal küszködnek, és ennek következtében (2) nincs állandó bevételi forrásuk, amivel gazdálkodhatnának illetve, amit felhasználva egy esetleges fejlődés útjára léphetnének.

A szervezetek pénzügyi forrásai, az általuk megadott adatokból leszűrve, két fő irányból származnak. Az egyik természetesen a pályázatok útján szerzett forrás (NCA, HEFOP, OGYEI, Mecénás Alap). A másik pedig a mindenféle egyéb támogatások, kezdve a tagdíjtól, a magánszemélyek támogatásáig, az 1%-os adón át az önkormányzati támogatásig. Az egyéb olyan forrásokat is ide sorolhatjuk, amelyeket a következőképpen fogalmaztak meg válaszadóink: „Saját zseb”, „becsületkassza”, „nincs költségvetésünk, megoldjuk, ami felmerül”.

Az önkormányzatokkal való együttműködés is jelenthet bizonyos mértékű forrást, ami a működtetéshez szükséges. A 26 szervezetből összesen 9 jelölte meg, hogy az önkormányzattal valamilyen formában van kapcsolatuk. Egy szervezet írta még, hogy „jelenleg nem”, ami arra utal, hogy korábban lehetett valamilyen kapcsolat az önkormányzattal. Szándékosan nem az együttműködést írtuk, mert rendszerint és jellemzően olyan jellegű támogatásról van szó, mint például terem, helyszín ingyenes biztosítása, esetenkénti támogatás pályázat útján, vagy például ingyenes hirdetés biztosítása a helyi újságban. Tehát az önkormányzatok inkább eseti, adott programokhoz kapcsolódó pályázatokon keresztül tudják támogatni a szervezeteket, így állandó forrásként nem vehető számításba. Az önkormányzatokkal való kapcsolat attitűdjéről azt tudjuk elmondani, hogy a legtöbb válasz a semleges „nem, nincs kapcsolatunk az önkormányzattal”

kategóriájába esik, és emellett egyedi esetekként jelen van a végletesség is, kezdve az „[X] önkormányzattal nagyon jó a kapcsolat”, a teljes elzárkózásig: „eddig nem is kértük”.

Arra a kérdésre, hogy mi az, amit szeretnének, hogy megvalósuljon, abban az esetben, ha bármit kérhetnek, a válaszok többsége a pénzügyi helyzetre vonatkozik, illetve olyan tárgyi vagy emberi kapacitásbeli hiányosságokra, amelyek megteremtéséhez pénzre lenne szükség. Néhány jellemző kívánság:

„Rendezvények tartására alkalmas színhely (jelenlegi színhelyünk címe magánlakás, a rendezvényeinkhez bérelnünk kell a termet, ami jelentős anyagi korlát). Kiszámítható költségvetés az alapműködéshez, ami legalább egy fizetett munkatárs bérét is magában foglalja.”

„Önálló iroda és sok pénz terveink megvalósításához...”

„Folyamatos pénzbevétel, legalább a szükségesre: iroda, könyvelés, állandó net, tel, és egy adminisztrátor, ez havi bruttó 300 ezer ft.”

„Hogy egy jogászt folyamatosan tudjunk alkalmazni, vagy megbízni a folyamatos nagyértékű adományok adminisztrálásának felügyeléséhez és az egyesületi működés felügyeletéhez.” (Ehhez szintén pénz szükségeltetik, nyilvánvalóan nem a jogászok hiányára utaltak.)

„anyagierőforrások”

„stabil, állandó alapszintű támogatás, hogy tudjunk alkalmazni legalább egy állandó személyt, illetve bérelhessünk egy irodát.”

„lenne egy közösségi helyünk, lenne egy első alkalmazottunk, lenne lehetőségünk tagjaink ingyenes képzésének biztosítására”

„Több pénz a portál üzemeltetésére és a rendezvényekre.), Iroda”

„biztos pénzügyi háttér a működéshez”

„Egy kis forrás, hogy legalább havonta egy olyan előadás is lehessen, amit most a forrás hiányában nem tudunk vállalni.”

„Jó lenne, ha támogatással indulhatna egy egyesület, de minket csak büntettek”

Az adminisztratív munkaerő megfizetése mellett az önkéntesség mindig is fontos eleme lesz (ill. az is volt) ezeknek a szervezeteknek. Ezalatt értjük azt is, hogy a női szervezeteknél dolgozó emberek alapvetően nem kereseti lehetőséget látnak az ilyen típusú tevékenységekben, hanem a saját ügyükként, fejlődésükért, a közösségi élet jobbításáért vállalnak szerepet. Ám ez független attól a kérdéstől, hogy az önkéntesség mire terjedhet ki:

„Bár tudomásom szerint a korábbi, lelkes művelődési ház vezetőjétől ered a kör gondolata, mégis elsősorban az anyukáké. Mi tartjuk életben, mi szervezzük,

magunk örömeire, okulására, egymás segítésére. Engem tartanak a kör vezetőjének, pedig csak egy anyuka vagyok, gyermekeinek köszönhetően folyamatosan aktív tag. Hozzáteszem, ami hozzá tehető magamból, s ettől én nem leszek kevesebb, sőt csak több. Nem is szeretnék ezért juttatást. Elvesztené a báját, ártatlanságát. Lehessen úgy is támogatni, hogy ne telepítsenek rá bürokráciát.”

Az önkéntességnek megvan a szépsége és megvan az árnyoldala is. Az árnyoldalról a következő következtetést vonhatjuk le: az önkéntesség intézménye jellemzően akkor ütközik nehézségekbe, amikor egy szervezet továbbfejlődne, amikor kilépne a saját szűkebb értelemben vett közegéből, és amikor már az ismeretleneket is szeretné megszólítani, nemcsak a szervezők ismerőseit, és azok ismerőseit a bevett informális csatornákon keresztül.

„Alapvető tapasztalat: nagyon nehéz a csak önkéntesek által működtetett szervezeti szintről feljebb lépni, hiszen alkalmazott fizetéséhez állandó támogatás kellene, ami nem áll rendelkezésre, így csak projektpénzből lehetne fizetni, amely viszont bizonytalan kimenetelű.”

A következő idézetekből is az derül ki, hogy több pénzügyi forrásra azért lenne szükségük, mert az önkéntesség által már meg nem valósítható, a működéshez szükséges feltételeket szeretnék megteremteni: olyan minimális fejlesztéseket, illetve szolgáltatásokat, képzéseket igénybevételeit, amelyek a működés alapvető feltételeihez szükségesek, például, hogy legyen egy hely, ahová szervezhetik a programjaikat, legyen egy honlap, amin megjelenhetnek:

„Sajnos az önkénteseknek is véges az idejük és energiájuk, így nagyobb projektekbe nem biztos, hogy belefog a szervezet, nem is pályázik nagyobb pénzekre, ahonnan nagyobb összegű támogatást nyerhetne (a pályázás is idő- és energiaigényes).”

„Ahogy az előbbiekből is kitűnt, a saját / rendszeresen használható közösségi tér hiánya komoly korlát. Egy adott programot akár 0 Ft-ból, önkéntes munkával megvalósíthatnánk, de a teremdíjat minden esetben elő kell teremteni, ami nem egyszerű (konkrét projekthez pályázható, kisebb programokhoz, néhány tízezer forint csak az NCA működési pályázatán, amiből azonban az ügyvitelt is biztosítani kell).”

„Több erőforrás: megbízható, lelkes, elég idővel rendelkező emberek; stabil, állandó alapszintű támogatás, hogy tudjunk alkalmazni legalább egy állandó személyt, illetve bérelhessünk egy irodát.”

Amint látjuk, egy szervezet pénzügyi helyzete mindenképpen meghatározza annak működési lehetőségeit, különösen akkor, amikor a szervezet egy fejlődési szintet lép, és a lelkes, energiájukat és idejüket önkéntesen felajánló szervezők és résztvevők szeretnék a kis helyi közösséget még jobban fejleszteni, szélesebb körűvé tenni. Ezekből az idézetekből egyértelműen kiderül, hogy a kis helyi közösségeket az önkéntes munka nélkül nem lehetne megszervezni – nyilván a saját érintettség miatt sem – de egy idő után szükséges egy állandó személy, támogatás, helyszín, melyek mind a pénzügyi forrás meglétét feltételezik. Tehát amikor egy szervezet eljut arra a szintre, hogy már igenis pénzügyi forrás kell ahhoz, hogy például ne csak nyáron tudjanak baba-mama klubbot szervezni, mert nincs terem, vagy ha már nem csak a szervező ismerősét szeretnék megszólítani, hanem az egész környék számára szeretnének programokat szervezni.

Tudjuk, hogy a pénzforrás hiányával nem mondtunk újat, hiszen maguk a szervezetek mondják ezt ki, ők ezzel mind tisztában vannak. A feladatunk itt az volt, hogy rávilágítsunk ennek fontosságára, és hogy mik a forráshiány következményei, néhány példa: működési nehézségek gyakorlati szinten, szervezetfejlesztés megrekedése, kapcsolatépítés nehézségei.

### **III.3. „... nagy szükség van ezekre a női körökre, a mai világban főleg” – A szervezetek különböző tevékenységi körei**

E részben áttekintjük, hogy mivel foglalkoznak a női szervezetek a jelenlegi támogatottsági kereteik között. Ezek a szervezetek nem homogén csoportok, számos tevékenységet folytatnak, más-más szándékkal. Vannak köztük olyanok, akik megfogalmaztak egy tágabb, az összes nőre értendő célt, kívánságot, ami felöleli az esélyegyenlőség, az érdekvédelem, az önérvényesítés, az egyenlő bánásmód, és általánosan a nők életkörülményeinek javítását célzó intézkedéseket, ahogyan az alábbi szemelvények ezt jól érzékeltetik:

„Minden nőnek legyen joga, kompetenciája és eszköze a családtervezéshez”

„a nők önérdekérvényesítő képessége javuljon”

„ne hasson át mindent a politika”

„Elérni, hogy a magyar parlamentben és az önkormányzatokban fele arányban képviseljék tehetséges nők a választókat.”

„A nők értékeinek, érdekeinek védelme. A nők döntéshozatalban való részvételének megerősítése.”

„Alapvetően a nemek közötti egyenlőség és a sokszínűség értékei mentén működik a szervezet, tevékenysége is ennek promotálására irányul.”

„A... mozgalom magát azon polgárjogi kezdeményezések követőinek tekinti, amelyek harcoltak a nők társadalmi kirekesztettségének felszámolásáért, tudásuk, képességeik elismertetéséért, a női iskolák és iskoláztatás megteremtéséért, a felsőfokú végzettség megszerzésének lehetőségéért, a szakmákon belüli diszkrimináció felszámolásáért, az általános és egyenlő választójogért, a polgári házasságért - általánosságban a nők jogegyenlőségéért.”

„Anyabarát szülészeti ellátás, bababarát, szoptatáspárti egészségügy, ill. társadalom, anyák (szülők) támogatása az anyává válás nehézségei közben, egészségügyi ismeretterjesztés, felvilágosítás terhesség, szülés, csecsemőgondozással kapcsolatban. :)”

„Fenntartható fejlődés, egyenlő bánásmód, környezettudatos életmód.”

Ahogy maguk a szervezetek, úgy a **tevékenységi köreik és tevékenységeik rendszeressége is (heti 1 alkalomtól az évi egy rendezvényig) változó**, persze mind valamilyen módon a nőkkel kapcsolatos, nőknek szóló tevékenységeket fednek le. A világosabb áttekinthetőség érdekében **4 csoportba rendeztük** a különböző tevékenységeket, melyek a következők:

- 1) Közösségépítő tevékenységek
- 2) Segítő tevékenységek: karitatív tevékenység illetve krízishelyzetben lévő nők segítése
- 3) Szolgáltatói tevékenységek: a nők munkaerőpiaci esélyeit és érdekérvényesítését segítő tevékenységek
- 4) Gender tudatos szakmai tevékenységek

Természetesen most is hangsúlyozzuk, itt csak azt tudjuk bemutatni, hogy a kérdőívet kitöltő szervezetek között milyen arányban oszlanak meg a tevékenységi körök. Ennek ellenére úgy gondoljuk, hogy az információk adekvát adatot szolgáltatnak ahhoz, hogy a tevékenységi körökből leszűrhető jellemzőket fogalmazzhassunk meg.

### III.3.1. Közösségépítő tevékenységek:

A közösségépítő tevékenységek alatt elsősorban olyan folyamatosan működő tevékenységeket értünk, amelyek - ahogy azt a megfogalmazás is mutatja - a nőket egy közösségbe szervezi, bevonja egy csoportba, melyen keresztül „hétköznapi” segítség érhető el. Ezekre a közösségekre jellemző, hogy a nőket elsősorban, mint anyákat szólítják meg. Az általunk vizsgált szervezetek nagy része ilyen tevékenységeket folytat, a 26-ból mindössze 7 szervezet volt, amely nem jelölt meg egyetlen az alábbiakban felsorolt tevékenységet sem.

Ide tartoznak azok a programok, klubok, rendezvények, közösségek fenntartása, amelyek a nőknek segítséget nyújtanak a gyermekvárás, gyermeknevelés, az anyává válás, az anyaság kérdéseiben. Olyan tevékenységeket sorolhatunk ide, mint a várandósságra, szülésre, szoptatásra felkészítő csoportok tartása, babahordozással kapcsolatos felkészítő tevékenység, baba-mama klubok, önszorgító csoportok, női körök hálózatának fejlesztése, mindezekkel a témával foglalkozó hírportál, tanácsadás, a gyermekek fejlesztésével, a nőiséggel foglalkozó és családi kapcsolatokat érintő beszélgetések, fórumok, kerekasztalok és előadások szervezése. Jellemzően ezek azok a programok, amelyek heti illetve havi rendszerességet, illetve valamilyen állandó jelenlétet, elérhetőséget igényelnek a szervezetek részéről.

E csoportban megtalálhatóak a döntően nőknek, mint anyáknak szóló szolgáltatások: ami alatt olyan jellegű tevékenységek értendők, amelyek a nők és kisgyerekek életminőségét, mentális és fizikai egészségét, fejlődését segítik elő, s emellett oldja a nők elszigeteltségét is. Ebbe a kategóriába sorolnánk az ezotériával, önismerettel foglalkozó önszorgító csoportokat, illetve drámacsoportokat; továbbá a kismama jóga, babamasszás, gerinctorna lehetőségeket, baba-mama meditációt, egészséges táplálkozásról szóló tanfolyamot, és kisgyerekeknek szóló zenés foglalkozások, nyári táborok szervezését is.

### III.3.2. Segítő tevékenységek:

A következő csoportba olyan tevékenységeket soroltunk be, amelyek a nőknek, vagy a családoknak a nőkön keresztül nyújt, jellemzően egyszeri segítséget, nem rendszeresen, inkább egy-egy nagyobb ünnep vagy iskolakezdés alkalmából, vagy pedig egy krízishelyzet kapcsán. A női szervezetek egy jellemző tevékenysége tehát a karitatív tevékenységek folytatása és a krízishelyzetben lévő nők segítése.



A kérdőívet kitöltők közül néhány női szervezet, számszerint 4, karitatív tevékenységet folytat különböző formában. Olyan tevékenységek ezek, amelyeknek kisközösségi szinten van jelentőségük. Jellemzően nem nagy összegű adományokról és azok szervezéséről van szó, például babaruhabörzék, a rászorulóknak természetbeni segítése, továbbá iskolások könyvjutalmához forrás előteremtése, Karácsonykor élelmiszercsomagok adása, és egyéb nagyértékű adományok megszervezése, beszerzése, továbbítása évente többször is.

Egy nagyobb szervezet jelölte meg fő tevékenységi körként a válsághelyzetben lévő várandós anyák segítségét, az ehhez szervesen kapcsolódó tevékenységekkel együtt: nyílt örökbefogadás közvetítése, telefonos lelkisegélyszolgálat, találkozók az örökbefogadó családoknak, és a várakozóknak.

### III.3.3. Szolgáltatói tevékenységek:

Ebbe a csoportba sorolhatók azok a szolgáltatások, melyek hivatottak a nők munkaerőpiaci esélyeit és érdekérvényesítési lehetőségeit növelni. Itt leginkább projektalapú képzések, tréningek, előadások elérhetőek. Emellett található havonkénti, a témával foglalkozó klub-összejövetelek. Összességében azok a tevékenységek tartoznak ide, amelyek a felnőttoktatásba tartozó képzések nők számára, azzal a céllal, hogy a nők munkaerőpiaci esélyeit növeljék. Mindössze 4 szervezet adta meg, hogy ilyen jellegű tevékenységgel foglalkozik.

A nők munkaerőpiaci helyzetének javításával szervesen összefüggő terület az érdekvédelem. Összesen 3 szervezet jelölt meg ilyen jellegű területet, mely tartalmaz érdekvédelmi fórumokat, kerekasztal beszélgetéseket, esélyegyenlőségi programokat, kistérségi gender és esélyegyenlőségi fórumokat, ám ezek tartalmát nem részletezték.

### III.3.4. Gender tudatos szakmai tevékenységek:

Szakmai tevékenység folytatása alatt a szervezetek olyan tevékenységeit értjük, melyek a nők közéleti, politikai szerepvállalását erősítik, küzdenek a nők társadalmi kirekesztettsége és az őket érintő különböző diszkriminációs gyakorlatok ellen. Összesen 5 olyan szervezetet tudunk beazonosítani, melyek ilyen jellegű tevékenységet folytatnak, és teszik ezt a következő módokon: kutatások, ebből kifolyólag tanulmányok, kiadványok készítése; szakmai tanácsadás, szakmai bizottságokban és munkacsoportokban való részvétel, együttműködve a kormányzati szférával; nőügyekkel, esélyegyenlőséggel és

környezetvédelemmel foglalkozó rendezvények, konferenciák, fórumok és iskolai ismeretterjesztő programok szervezése.

A szervezetek nagy része inkább a „hagyományos nő” képet közvetíti. A tevékenységi körök természetesen átfedik egymást, és egy szervezet többféle tevékenységgel is foglalkozhat, de jellemzően azok vannak többségben, akik a nőket, mint anyákat szólítják meg, és az anyákat támogató tevékenységeket folytatnak, sokszor hangsúlyozva a nők otthonteremtő szerepét, az anyaság értékeit, a „női értékeket”. Tevékenységi körük leírásából, illetve abból, hogy milyen értékeket tartanak fontosnak (pl.: esélyegyenlőség, köztudatformálás, gender témájú fórum szervezése), 3 olyan szervezet van, amelyről elmondhatjuk, hogy átszűrődik a nőket érintő kérdések iránti gender érzékenységük, amikor nem pusztán a nők érdekvédelmére gondolunk, hanem egy feminista háttérű szemléletformálásra.

### III.3.5. Egyéb következtetések:

Amikor átnézzük, hogy mivel foglalkoznak jellemzően a női szervezetek, akkor az is kiderül, hogy mi az, amivel jellemzően nem foglalkoznak. E ponton keresztül az is kitűnik melyek azok a csoportok, amelyeket nem szólítanak meg. Gondolunk itt elsősorban a férfiakra, és a nem kisgyermekes nőkre, (vagyis akik vagy fiatalabbak, és/vagy nincs gyerekük, vagy már idősebbek, akik felnevelték gyermekeiket). Azért tartjuk e pont kiemelését fontosnak, mert a férfiak és fiatal, illetve idős nők megszólításának olyan témákban lehet szerepük, mint a férfi-női szerepek újragondolása, egészségmegőrzés, családtervezés, stb.

Kifejezetten férfiaknak szóló tevékenységet csak egy szervezetnél találtunk: egy egészségmegőrző napot szerveztek, ahol külön megszólították a férfiakat is, illetve egy másik csoport próbálkozott: „a férfiakat is szeretnénk volna bevonni, pl. kisebb ezermesteri munkák terén.” Természetesen feltételezhetjük azt is, hogy amikor családi napot vagy egy szakmai fórumot, esélyegyenlőségi konferenciát hirdetnek, az a férfiaknak is szól, de nem célirányosan. A kifejezetten idős nők, mint célközönség megszólítására is csupán két tevékenységet találtunk, egy idős nőket megszólító program tudásátadás végett a természetes szünetés témájában, és egy menopauza csoportot. Úgy tűnik a fiatal lányokat, nőket az idős nőkhöz képest (de nem az anyákhoz képest) valamivel könnyebben tudják elérni a szervezetek, amint ezt jól illusztrálja egy válasz arra a kérdésünkre hányan vesznek részt rendszeresen a programokon: „attól függ... 20 év alatt rengetegen.” Ennek némileg ellentmond az a kívánság, miszerint bárcsak „fiatal aktív nők átvinnék az egyesület

vezetését,” mely azt tükrözi, hogy nem egyszerű a fiatalabb korosztályok megszólítása, mobilizálása.

A tevékenységek jellegéből arra is tudunk következtetni, hogy **a szervezetek nagy többségére nem csak az jellemző, hogy a nőket akkor szólítják meg, akkor kezdik szervezni közösségbe őket, amikor anyává válnak, hanem hogy maguk a nők akkor kapcsolódnak be aktívan egy-egy szervezet életébe - mint szervezők, amikor maguk is anyává válnak.** Mivel nem kívánunk messzemenő következtetéseket levonni az általunk összegyűjtött (nem reprezentatív) mintából, ezért inkább egy kérdést fogalmazunk meg: A nők anyákként való aktivizálódása nincs-e összefüggésben a szervezett állami támogatás hiányával egy olyan élethelyzetben, amely jelentős változásokat hoz az egyének (elsősorban a nők) életében. Feltételezhetjük, hogy részben e hiányt pótolva hozzák létre e segítő mechanizmusokat a női szervezetek.

Azt a folyamatot, amikor az anyák az egyszerű önszerveződésből továbblépve, maguk válnak egy szervezet tevékeny közösség-építőivé, jól mutatja az egyik, babahordozással foglalkozó szervezet történetét összefoglaló idézet:

„Az egyesületet olyan édesanyák hozták létre, akik gyermeküket/gyermeküket maguk is hordozzák, és már évek óta azon munkálkodnak, hogy minél több családdal megosszák a babahordozás élményét, közvetítsék annak fontosságát. Azóta egyre többen váltunk/válunk gyakorlott hordozókból tanfolyamvezetőkké, baba- és gyermekhordozási tanácsadókká.”

Mi történt tehát ennél a szervezetnél? Nők, akik egyben anyák, létrehoztak egy kis közösséget egymás segítése és magának a közösségnek a létrehozása érdekében. Idővel egyes aktívabb nők felvállaltak egy nagyobb közösség céljait szolgáló feladatokat, és egy konkrét missziót megfogalmazó egyesületet hoztak létre.

Ezzel az észrevételünkkel is azt szeretnénk hangsúlyozni, hogy milyen nagy potenciál rejlik egy-egy alulról szerveződő kis közösségben; főleg ha azt is figyelembe vesszük, hogy ezek a csoportok alapvetően önkéntességi alapon és jelentősebb pénzforrás nélkül, az egész társadalmat érintő tevékenységekkel foglalkoznak, bár a magánéleti szférába „számúzóttak”.

#### III.4. „A nappali sarkából” – A szervezetek közösségi terei és infrastruktúrája

A szervezeteknek lehetőségük volt annak megfogalmazására mik azok a hiányosságok, melyek megoldása hatékonyan hozzájárulhatna a működésükhöz. Számos területet fednek le kívánságaik, köztük megjelenik a saját hely, a közösségi tér szükséglete. **A kérdőívek válaszaiból ugyanis az derül ki, hogy a saját közösségi tér, illetve iroda a programjaik szervezéséhez szükséges infrastruktúrával elengedhetetlen, amivel a szervezetek nagy része nem rendelkezik.** Tevékenységeiket sokuk „a nappali sarkából” kénytelen irányítani. Mi sem tudnánk konkrétabban megfogalmazni, hogy egy közösség működtetéséhez miért szükséges egy fizikai tér megléte, mint ahogy az a következő idézetben olvasható:

„Egy adott programot akár 0 Ft-ból, önkéntes munkával megvalósíthatnánk, de a terembérlet díját minden esetben elő kell teremteni, ami nem egyszerű...”

Többen is jelezték, hogy szükségük lenne egy terre: „rendezvények tartására alkalmas székely”, vagy „egy játszóház, ami mellett van az iroda és a csoportszoba kiscsoportos programokhoz”. Ugyanis amíg bérelni kell a termet, az „jelentős anyagi korlát” a szervezet számára, ehhez pedig „több erőforrás” kell, ahogy azt egy másik szervezet írta, hogy „tudjunk bérelni egy irodát”.

Egyértelműen kiderül a kérdőívekből, hogy a szervezetek nagy részének nincs állandó helye, ez vonatkozik a közösségi terekre, ahová a programjaikat tudják szervezni, és egy olyan helyre is, egy irodára, ahol a működésüket tudják napi szinten biztosítani. Mindössze 3 szervezet mondta, hogy van saját közösségi helye, ezek közül 2 nagyobb szervezetnek számít, egynek pedig bevételei származnak a tevékenységéből.

Bár az a jellemző, hogy a női szervezetek nem rendelkeznek saját közösségi hellyel, mégis kell helyet találniuk, mivel a virtuális hálón való jelenlét mellett be kell lépniük a konkrét fizikai térbe is. Mik azok a megoldások tehát, amiket igénybe tudnak venni? Rendszerint művelődési házaktól, faluházaktól, iskoláktól, könyvtáraktól, Civil Házaktól kapnak termet, vagy az önkormányzat az ingyenes terembiztosítással támogatja a kisebb csoportokat. Emellett termet bérelnek, de találkoznak nyilvános helyeken is, például kávézóban, köztereken. Előfordul az is, hogy a szervezők saját otthonukat bocsájtják rendelkezésre egy-egy program megvalósításához.

A közösségi tér az egyik elengedhetetlen feltétele egy szervezet fizikai értelemben való létének. A szervezet tényleges működésével kapcsolatos másik feltétel az, hogy a tevékenységeiket legyen hol megszervezni. Ezalatt érthetjük a helyszínt és az infrastruktúrát is. Egy szervezet programjainak kivitelezéséhez persze ma már inkább az internetre és telefonra van szükség, és az ehhez szükséges infrastruktúrára, de azért egy számítógépet és nyomtatót is el kell helyezni valahol. Emellett nem mindenki dolgozik szívesen otthonról, vagy éppen nem tud otthonról dolgozni. Egy szervezés megbeszélésekkel, tárgyalásokkal is együtt jár, melyhez szintén szükségeltetik egy hely. Ez az, ami nem igazán áll rendelkezésre az általunk megkérdezett szervezetek esetében. Mindösszesen 6-an jelölték meg, hogy rendelkeznek irodával, melyek felszereltségüket tekintve a legalapvetőbb infrastruktúrával rendelkeznek, vagyis van számítógép, nyomtató, és telefon. Az összes többi szervezet arról számolt be, hogy otthonról intézik az ügyeiket, saját eszközöket használva, és ha szükséges, akkor vagy a magánlakásaikon vagy nyilvános helyen, például egy kávézóban találkoznak.

A fizikai terek meglétének jelentőségét indokolja, hogy egy közösségi terem messze túlmutat azon, hogy csupán egy hely lenne, ahová be lehet menni, le lehet ülni. A fizikai tereknek kiemelt szerepük van a közösségek létrehozásában, ahol olyan, a közösség tagjai számára fontos dolgok történnek, mint a tudásátadás, a kapcsolati tőke ápolása, egymás segítése, aminek egyénekre lebontott szintjén önbizalom növelő és öntudaterősítő hatása is van.

#### **IV. A női szervezetek nőképe – sztereotípiák újratermelése, esélyegyenlőség**

A felmérés elindításakor reméltük, hogy a kérdőívekben találunk arra nézve információt, hogy azok a szervezetek melyek női szervezeteknek vallják magukat, milyen mértékben erősítik a „hagyományos” nemi szereposztást, mennyire ösztönzik az otthoni munkamegosztást, foglalkoznak-e nemek közötti egyenlőség kritikus kérdéseivel, stb.

Ebből kifolyólag a felmérés eredeti szándéka, vagyis annak felkutatása, hogy milyen női szervezetek működnek ma Magyarországon a szűkös pénzügyi források mellett, önmagán túlmutat. Nemcsak a működéssel kapcsolatos információkat tudhatjuk meg egy ilyen jellegű, nagyrészt adatokra rákérdező kérdőívezésből, hanem azt is, hogy a gender érzékeny szemlélet mennyire elterjedt, és ehhez kapcsolódóan mennyire foglalkoznak a női szervezetek azzal, hogy mit és hogyan kommunikálnak a nő és a férfi szerepéről, a családról, a nő helyéről a társadalomban. Kíváncsiak voltunk tehát arra, hogy milyen értékek mentén működnek a női szervezetek, milyen üzeneteket továbbítanak a nőkről, milyen tevékenységekre fókuszálnak. A nőképeket egy tágabb kontextusba behelyezve olyan területekre van hatásuk, mint például a munkaerőpiaci re/integráció, a „hagyományos” munkamegosztás a családban vagy éppen az esélyegyenlőség. A kirajzolódó kép azért is fontos, mert ezek a női szervezetek annál a működési jellegüknél fogva, hogy kis közösségek formájában személyes kapcsolatokra épülnek, a gyakorlati szinten közvetlenül érvényesülő hatásuk van a nők, így közvetve a család életére, s még tágabb értelemben a társadalom egészére nézve.

A szervezetek által megadott leírásokból, hogy milyen értékek mentén működnek, a jelenlegi és jövőben tervezett tevékenységi köreiből, illetve abból a kérdésből, hogy mit szeretnének megvalósítani, ha bármit megtehetnének „ha jönne egy jó tündér”, a következő három témát összefüggéseikben tartjuk érdemesnek tárgyalni:

Amennyiben (1) a nő legfőbb szerepe az anyaság, aminek hatásait láthatjuk a (2) nők munkaerőpiaci pozíciójában és az otthoni munka elvégzésének egyenlőtlen elosztásában: a „munka-magánélet” problematikájának szinte kizárólagosan női kérdésnek való kezelésében. (3) Ezért jelentős az, vajon a női szervezetek mit képviselnek, mit tesznek a társadalmi esélyegyenlőség terén. Röviden tehát, arra is kíváncsiak voltunk, hogy maguk a női szervezetek mennyire gender érzékenyen kommunikálnak ezekről a kérdésekről.

A szervezetek tevékenységi köreiből, és az általuk megfogalmazott követendő értékeikből megállapíthatjuk – megegyezve a nemzetközi és hazai irodalommal –, hogy a nőket leginkább az anya szereppel és a családdal azonosítják, ahogyan ez tisztán kitűnik az

alábbi érték-megfogalmazásból is: „család fontossága, nő a tűz őrzője.” Az is jellemző, hogy többségében akkor szólítják meg a nőket, amikor anyává válnak, a következő értékek mentén: „Anyaság, mint érték” és „természetes gyermekvárás, szülés, gyermeknevelés.” Azért megfontolandóak az ilyen jellegű kérdések, mert a nők, azért mert anyák, vagy mert potenciálisan anyává válhatnak, hátrányos helyzetbe kerülnek a munkaerőpiacon. A munkaerőpiac maskulin jellege pedig a dolgozó nők gyermekvállalási kedvét, lehetőségeit befolyásolja, jellemzően időben kitolja, illetve a nők már előre számíthatnak arra, hogy kisgyermekes anyaként nehezebb lesz visszatérniük a munka világába.

A fenti megállapításunk kapcsán szeretnénk eloszlatni egy esetleges és felesleges félreértést. Tisztában vagyunk azzal, hogy a női szervezeteknek milyen jelentős szerepük van – és reméljük a jövőben növekedni is fog ezirányú potenciájuk – abban, hogy számos, a nők életét javító gyakorlati tevékenységet folytatnak, és szakmai tudásukkal pozitívan hathatnak a nőket érintő politikai intézkedésekre. Teszik ezt abból a felismerésből kiindulva, hogy „túlnyomórészt a nők vállalják a gyerekgondozás, háztartás működtetése, idősgondozás gondjait.” Ám, hogy munkájuk közben milyen nőképet közvetítenek a nőkkel foglalkozó szervezetek, az már egy elméleti kérdés, mivel azzal is tisztában kell lennünk, hogy ha a nőket jellemzően kizárólag az anya szereppel azonosítják, egy biológiai alapú nemi szerepfelfogást követve, akkor ennek a nőkre nézve számos területen hátrányos következménye lehet.

Ha egy nőt csakis az anya szereppel azonosítanak, akkor az élet más területein, jellemzően a munkahelyi, gazdasági és a politikai szférában, csökkennek a lehetőségeik. Arról, hogy a nőket – a kisgyermekes anyákat, vagy leendő anyákat – érintő sztereotípiáknak milyen következményeik vannak, részletesebben olvashatunk egy összefoglalót a JÓL-LÉT Alapítvány anyabarát vállalatokról készült tanulmányában (Fertetics, 2009. pp. 37-39). Sok nemzetközi kutatást és elméletet is tükrözve (például Acker, 1991), kitűnően megfogalmazták azt a jelenséget, hogy a „dolgozó” fogalma alapvetően maskulin jellegű, az otthonteremtő pedig alapvetően feminin, s hogy ez a dichotómia milyen a nemi szerepekre épülő sztereotípiákat erősít meg. Egyik oldalon találjuk a munkájára koncentráló, más felelőségekkel nem rendelkező férfit, míg a másik oldalon található párja, a nő, alapvetően anyaszerepben, gondoskodó funkciókkal. Ez a hagyományosnak tartott nemi sztereotípiákra épülő felosztás a következő veszélyeket tartja fenn: erősödik a hagyományos munkamegosztás a családban, növekszik a nők gazdasági kiszolgáltatottsága, amivel párhuzamosan továbbra is dominál a munkahelyek maskulin jellege. Ezért tartjuk fontosnak megemlíteni, illetve vizsgálat tárgyává tenni azt, hogy a női szervezetek mennyire kommunikálják a nőket érintő sztereotípiákat, amelyek újratermelhetik és megerősíthetik a

nők hátrányos helyzetét nemcsak a munkaerőpiacon, hanem a szélesebb társadalmi összefüggésekben.

De mi is a kérdés azzal kapcsolatban, amikor a nőket pusztán az anya szereppel azonosítják? A 80-as években megjelent tanulmányokban kezdtek el foglalkozni azzal a koncepcióval, hogy a szervezetek gender szempontból neutrálisan működnek. Eszerint az, hogy egy vállalat például gender semlegesen működik, a gyakorlatban azt jelenti, hogy a férfiak szempontjai szerint működik (Sheridan, 2004. pp. 218-219). Ez a neutrális koncepció a gyakorlatban azt eredményezi, hogy a férfiaknak könnyebb vezetői, döntéshozói pozícióba kerülniük, egyszóval érvényesülniük a munka világában, mivel az rájuk van szabva, nem pedig a nőkre, akiket elsősorban a munka világon kívül, anyaként tartanak számon, még ha végeznek fizetett munkát is. A nőknek tehát a rájuk vonatkozó sztereotípiákból, különösen a „nő elsősorban anya” sztereotípiából következően különböző akadályokkal kell megküzdeniük, amelyek hátrányos helyzetbe hozzák őket a munkaerőpiacon, a karrierépítésben, a fizetett munkába való visszatérésben (Staudt, 1994).

Anélkül, hogy a szervezeteknek a férfi életpályára épülő szerkezetét megváltoztatnánk, nem lehetséges a nők munkaerőpiaci pozíciójának erősítése. E szervezeti struktúra tipikusan a hagyományos munkamegosztásra épül, illetve a munka és magánélet területének olyan jellegű éles szétválasztását jelenti, ahol a fizetett dolgozó egyértelműen a férfi, a fizetetlen otthonteremtő pedig a nő. Tehát, ha azt akarjuk, hogy a nők egyenlő esélyekkel legyenek jelen a (fizetett) munka világában, akkor a férfiakat is be kell emelni (fizetetlen dolgozóként) a családi élet terébe, és meg kell változtatni a hagyományos szerepfelfogásokat, amely a nőkre elsősorban anyaként (háziasszonyként), a férfiakra pedig az ideális dolgozóként, az ideális vezetőként, politikusként, stb. tekint. Továbbá azt is felül lehet bírálni, hogy mit tartunk tipikusan női, illetve férfi munkának (Hochschild, 1994).

Ahogy látjuk, a szervezetek szerkezete prominens szerepet játszik abban, hogy a nők hátrányos helyzetbe kerüljenek a munkahelyeken, de azt sem szabad elfelejteni, hogy a munka világában jelenlévő sztereotípiákat, előítéleteket a férfiak és a nők ugyanúgy fenntartják (Reskin, 1986). Ehhez adódik hozzá az is, hogy a nők és a férfiak is szociálisan orientáltak bizonyos foglalkozások felé, és olyan modellek s aspirációk elsajátítására, amelyek a siker és a hatalom megszerzésének elkerülését ösztönzik a nők esetében, függetlenül egy szervezet struktúrájától (Nagy, 2000).

A fenti gondolatok felvetése fényében a női szervezeteknek nagy szerepük van abban, hogy milyen képet közvetítenek a nőkről, és hogy milyen nőképet erősítenek meg. Ezzel kapcsolatban beigazolódott az a feltevésünk, hogy a nőket leginkább az anya szereppel azonosítják, mint legfőbb és/vagy egyetlen társadalmi szereppel. Bár egy ilyen rövidebb



lélegzetű kérdőív nem alkalmas ennek a témának egy szélesebb körű feltárására, azonban a szervezetek által folytatott tevékenységi területekből, azokból az értékekből, amik mentén működnek, és abból, hogy kiket és milyen üzenettel szólítanak meg programjaikon keresztül arra a megállapításra jutottunk, hogy az általunk elért női szervezetek nagy része azt a nézetet követi, hogy a nő legfőbb szerepe az anyaság, mely a családon belül bontakozik ki.

Ahhoz, hogy a nők hátrányos helyzete megváltozzon, hogy társadalmi szinten javuljanak esélyeik, egy alulról és felülről jövő együttműködés szükséges, amiben a női szervezetek az alulról jövő kezdeményezők lennének. A női szervezeteknek tehát kiemelt szerepük van a női érdekképviselet alakulásában, annak kérdéseinek megvitatásában, terjesztésében, a kihívások kezelésében, stb. (Batliwala, 2008). Mindezt arra a koncepcióra alapozva, hogy az eddigi nemzetközi tapasztalatok alapján, a női szervezeteknek, tehát egy kifejezetten alulról kezdeményezett önszerveződésnek azért van meghatározó szerepe, mert olyan csoportot képviselnek, akik a legfelsőbb politikai döntéshozói szinten alulreprezentáltak. De nemcsak alulreprezentáltak, hanem láthatatlanok is sok esetben, mivel a törvények, szabályozások általában neutrálisak gender szempontból. Ezért nem mindegy, hogy a női szervezetek mit tesznek a nők politikai, munkaerőpiaci, s egyéb területeken való reprezentálása irányában, illetve általában a politika terén az egyenlő esélyek megteremtése érdekében (Narayan, 1997. pp. 56-57).

Magyarországon a hatékonyabb női érdekvédelem igényét, vagy ha a másik oldalról közelítjük meg, akkor a politikában annak alacsony szintjét mutatják azoknak a civil szervezeteknek a beszámolóit, amelyek a női érdekek és igények nem megfelelő reprezentációjáról tudósítanak. A Magyar Női Érdekvédelem Szövetsége (2007) jelentése szerint a gender elmélet ugyan jelen van a politikai diskurzusban, politikai dokumentációban, de néhány intézkedésen túl nincs meg az igazi szándék, hogy a *gender mainstreaming*-et<sup>7</sup> a gyakorlatba is átültessék. A jogalkalmazás nem tudja biztosítani a nők megfelelő védelmét a diszkriminációval szemben. Történtek pozitív lépések a társadalmi esélyegyenlőség előmozdítására az EU csatlakozás során véghezvitt jogharmonizálásban, de a legtöbb esetben a törvények gender semlegesek maradtak, amelyek így nem veszik figyelembe a nők speciális, másfajta helyzetét.

<sup>7</sup> A *gender mainstreaming* definíciója az Európa Tanács (1999) Gender Mainstreaming. Elméleti keretek, módszertan és sikeres gyakorlati alkalmazások. EG(99)13 dokumentum szerint a következő: „A gender mainstreaming a közpolitikai eljárások felülvizsgálata, átszervezése, fejlesztése és értékelése a felelős mindennapi döntéshozók által úgy, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontja beépüljön a közpolitikába annak minden területén, a döntéshozatal minden szintjén és annak minden stádiumában.” Magyarul elérhető a *Partszélről a fősodorbá: gender mainstreaming kézikönyv* publikációban; letöltve 2010. május 25-én: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=21235>.

Azért tekintettük tehát át a fentieket, mert szeretnénk hangsúlyozni, hogy az alulról szerveződő női szervezeteknek jelentős szerepük van a női érdekvédelemben, a nők hiteles képviselőiben a nőket közvetlenül, a gyakorlatban megszólító tevékenységeik által. Mindemelllett felelősségük is van abban, hogy mely az a nőkép, amit közvetítenek és mely az, amit nem: például, hogy egy helyi közösség szintjén mit kezdenek a családon belüli egyenlőtlen munkamegosztás kérdésével.

## V. Összegzés: a kutatás legfontosabb megállapításai

A kutatást a REGINA Alapítvány ([www.reginakozpont.hu](http://www.reginakozpont.hu)) végezte. Célunk volt, hogy felmérjük a ma Magyarországon működő női szervezetek, csoportok, egyesületek, klubok illetve minden olyan szerveződésnek a létét, tevékenységét és a működési feltételeit, amelyek valamilyen módon a nők önszerveződését, érdekképviseletét, segítségét, nőknek szóló tanácsadást, kulturális programszervezést, stb. végzik. Továbbá a kutatással a célunk az volt, hogy a női csoportok céljait, szándékait, tevékenységeit és szolgáltatásait a döntéshozók számára is láthatóvá tegyük.

A 2010. március és április hónapban, a <http://eselyegyenloseg.eu/1/noiterek> oldalon elérhető kérdőívet összesen 26 szervezet és csoport töltötte ki, mely eredmény alulmúlta várakozásainkat, annak ellenére, hogy nem számítottunk tömeges visszajelzésre a civil szervezetek részéről. Ezt az alacsony számot tekintjük egyrészt megerősítésnek a civil csoportok inaktivitásáról, másrészt bizonyítéknak arra, hogy a női szervezetek alulszervezettek és jelentős forráshiánnyal küszködnek.

A női csoportokat 4 fő téma körül csoportosítva mutattuk be: 1) a szervezeteket működtető emberek, 2) a pénzügyi források, 3) a tevékenységi körök, és 4) a közösségi terek és infrastruktúra mentén.

A szervezetek tevékenységi köreit vizsgálva, az alábbi főbb csoportokat különböztettük meg: 1) Közösségépítő -, 2) Segítő -, 3) Szolgáltatói -, és 4) Gender tudatos szakmai tevékenységek. A jellemző tevékenységek kapcsán külön kitértünk a magyarországi női szervezetek nőképre, mely úgy tűnik a „hagyományos” nemi szerepfelfogást erősíti. A bennünk kialakult „tradicionális” nőképből kiindulva felhívtuk a figyelmet a „nő mint elsősorban anya” kép lehetséges negatív hatásaira, főként a nők munkaerőpiaci helyzetét és az esélyegyenlőség kérdését érintve. S továbbgondolva e pontokat kiemeltük a női szervezetek hangsúlyos, gyakorlati, véleményformáló szerepét, melyre építhetnek azok a civil kezdeményezések és összefogások, melyek a nők társadalmilag hátrányos helyzetét kívánják felszámolni, és a különféle női csoportok érdekképviseletét felvállalni.

Legfontosabb megállapításainkat az alábbi pontokban összegezzük:

- A legtöbb szervezetet önkéntesek működtetik függetlenül a szervezet nagyságától.
- A legtöbb szervezet számottevőbb és állandó pénzügyi forrás és emberi kapacitás nélkül működik. A kisebb csoportoknál állandó aktuális kérdés, hogy miből

szervezik a következő programjukat, ha ki szeretnének lépni a szűk környezetükből.

- Általánosan jellemző, hogy a női szervezetek nagy része nem rendelkezik saját közösségi térrel és irodával.
- A pénzügyi forráshiány a szervezetek saját szakmai fejlődését is akadályozza.
- A jellemzőbb szervezeti hiányosságok melyek akadályozzák a szervezeteket működésükben: emberi erőforrás hiánya; a következő generáció hiánya, nehéz a fiatalok bevonása; szakemberek hiánya (jogász, adminisztratív munkatárs, pályázatíró, könyvelő); szakmai ismeretek hiánya vagy elérhetetlensége (honlap készítés és szerkesztés, marketing, kommunikáció, projektmanagement); egymással való együttműködés hiánya; önkormányzattal való csekély együttműködés.
- Sok szervezet azért nem tud pályázni, mert a pályáztatás feltételeinek nem tudnak megfelelni, vagy mert nem arra van kiírva a pályázat, amire nekik szükségük lenne.
- A szervezetek elsődlegesen kisgyermekes anyákat szólítanak meg a várandósság, a gyermeknevelés, a munkaerőpiaci re/integráció, családi vállalkozással kapcsolatos témákban.
- A nők jellemzően akkor kezdenek el szervezkedni, amikor anyákká válnak.
- Bár szerteágazó tevékenységet folytatnak a női szervezetek, de kevésbé szólítják meg a fiatalabb és az idősebb (nyugdíjas) női korosztályokat; s ugyanígy a férfiakat sem.
- A női szervezetek tipikusan olyan területekkel foglalkoznak, amelyek nincsenek benne a közbeszédben - talán azért is mert jellemzően ezek azok a női területek, amik a magánszférába tartoznak (gyermeknevelés, munka-magánélet, várandósok, krízishelyzetben lévők támogatása, kismamák mentális egészsége). Ám ez a szervezetek létezésének jelentőségét, illetve társadalmi hasznosságát nem csökkenti, sőt azt inkább még jelentősebbé teszi „láthatatlanságuk” ellenére is.

## VI. Melléklet: a kutatásban használt kérdőív

Forrás: <http://eselyegyenloseg.eu/1/noiterek>

Csoport, szervezet neve:

Csoport, szervezet honlapja:  
(Ha van)

Mikortól működik a csoport, szervezet:

Csoport, szervezet székhelye:

Képviselő/kapcsolattartó neve:

Telefonszáma:

Email:

A csoport/szervezet jogi státusza:

- Bejegyzett alapítvány
- Bejegyzett egyesület
- Önszerveződő baráti társaság
- Egyéb intézmény szárnyai alatt működő csoport (pl.: helyi könyvtár szervezi a kismama klubbot)
- Nagyobb szervezet alszervezete
- Egyházi közösség része (pl. „Szent Mónika kismamakör”)
- Egyéb

Hány fizetett munkatárs dolgozik női csoportjuk tevékenységeinek működtetésében:

Hány önkéntes dolgozik női csoportjuk tevékenységeinek működtetésében:

Mekkora területet fed le a csoport tevékenységeivel (pl. egész város, egy adott kerület, környező falvak, megye):

Kérjük, becsülje meg, hányan vannak, akik (rendszeresen) részt vesznek a programjaikon:

Mennyi a csoport éves működési költsége:  
(nem kötelező megadni, de számunkra hasznos információként szolgálna az elemzéshez)

Kérjük, sorolja fel, milyen forrásaik vannak a csoport működtetéséhez:  
(pl.: pályázati támogatás, tagdíj, egyéb támogatók, belépődíjak, stb.)

Működésüket támogatja-e az önkormányzat:

Ha igen, hogyan (ingyenes helyszín, pénzbeli juttatás, feladat delegálás szerződéses alapon stb.)

Sorolja fel részletesen, milyen tevékenységeket és azokat milyen rendszerességgel folytat a csoport:  
(pl.: rendszeres programok, klubok, kutatások, szociális munka, portál üzemeltetése, stb.)

Sorolja fel részletesen, milyen tevékenységeket tervez a csoport:

Együttműködnek-e más csoportokkal (bármilyen, nem csak női csoportok):

Ha igen, akkor hogyan és miben?

Ha jönne egy jó tündér, aki három kívánságot teljesít, mi lenne az:

(Milyen nehézségeket kellene megoldaniuk, akár a tevékenységi körre, forrásra, kapacitásnövelésre, stb. vonatkozóan?)

Röviden írja le, hogy milyen értékek mentén működik a csoport:

(pl.: van–e valami közös szellemiség, nézet, alapelvek, ami tagjait összeköti, milyen céllal jött létre a csoport, kik a célközönség, stb.)

Van-e az önök csoportjának saját irodája:



igen



nem

Ha nincs, honnan és hogyan intézik a csoport ügyeit:

Ha van, milyen a felszereltsége (értjük ezalatt az infrastruktúrát, a környezetet, a körülményeket, stb.):

Van-e az önök csoportjának saját közösségi tere/i:

Pl. közösségi ház, klubhelyiség, nőház. Ha igen, kérjük meséljen erről a térről, hogy milyen, milyen funkciói, felszereltsége van.

Ha nincs ilyen, akkor hol tartják programjaikat, rendezvényeiket, hol szoktak találkozni megbeszélésekhez:

Bármilyen egyéb megjegyzés:

Kérjük, ossza meg velünk a csoporttal kapcsolatos egyéb gondolatait, amelyeket fontosnak tart még elmondani, de a kérdőívben nem szerepelt.

Szeretne-e kapni tájékoztatást a tanulmány megjelenéséről!:



igen



nem

A kutatási folyamat során összegyűjtött, rendszerezett és elemzett információkat zárótanulmányban foglaljuk össze. Az elkészült kutatási anyag elérhetőségét a Regina Alapítvány honlapján biztosítjuk.

## VII. Irodalomjegyzék

- Acker, Joan. 1991. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations" in Judith Lorber and Susan A. Farrell (eds). *The Social Construction of Gender*. Newbury Park, CA: Sage, pp.162-179.
- Batliwala, Srilatha. 2008. Changing Their World. Concepts and Practices of Women's Movement. AWID. Association For Women Right sin Development. Letöltve 2010. április 28-án: <http://www.awid.org/eng/About-AWID/AWID-News/Changing-Their-World>
- Fertetics Mandy. 2009. *Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon*. Budapest: JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány.
- Hochschild, Arlie. 1994. "Inside the Clockwork of a Male Career" in Kathryn P. Meadow Orland and Ruth A. Wallace (eds). *Gender and the Academic Experience: Berkeley Women Sociologists*. Chapter 10. Lincoln: University of Nebraska.
- Magyar Női Érdekvédező Szövetség. 2007. *CEDAW Árnýékjelentés*. Letöltve 2010. április 29-én: <http://www.noierdek.hu/home/files/Noi%20ErdekCEDAWArnyekjelentesOsszefoglalo.pdf>
- Nagy, Beáta. 2000. „Karrier női módra (Women's Career)” in Lévai Katalin – Tóth István György (szerk.) *Szerepváltozások – Jelentés a nők helyzetéről 1997*. Budapest: TÁRKI–Munkaügyi Minisztérium, pp. 35–51.
- Narayan, Uma. 1997. „Towards a Feminist Vision of Citizenship: Rethinking the Implications of Dignity, Political Participation, and Nationality” in *Reconstructing the Political Theory*, Narayan and Shanley (eds.), Polity Press, pp. 48-67.
- Reskin, Barbara. 1986. “Bringing Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work.” pp.141-161. *Gender & Society*, 2:58-81.
- Sheridan, Alison. 2004. „Chronic Presenteeism: The Multiple Dimensions to Men's Absence from Part-Time Work.” In *Gender, Work and Organization*, Volume 11, Number 2, pp. 207-225.
- Staudt, Kathleen. 1994. “Strategic Locations: Gender Issues in Business Management” in Young, Samarasinghe and Kusterer (eds). *Women at the Center*. Kumarian Press, pp. 127-139.