

# Apák és családok<sup>1</sup>

*A Családok Nemzetközi Éve (1994) óta az Európai Unió politikája szintjén is előtérbe kerültek a családi szerepek, ezen belül is a férfiak, apák családi szerepvállalása. Alapproblémaként állapították meg, hogy hiányzik az ennek a célcsoportnak intézményesítetten, célzottan nyújtott segítség, ami alapvetően hátráltatja a hagyományos női-férfi, anya-apa szerepfelfogások modernizálását.*

## ■ ÉRTÉKES SZEREPVÁLLALÁSOK

Ez a problematika azóta is folyamatosan aktuális: a szükségesnél jóval kevesebb nő és férfi – leendő vagy gyakorló szülők, átlagemberek, politikusok, hírességek, szakszervezeti vagy civil aktivisták, munkaadók, szakemberek –, van tisztában azzal, hogy a ma is normának elfogadott, nemi alapokon álló család- és szerepmodell a XIX. században rögzült azzá, amivé. Akkoriban a demokratikus országokban és a modern ipari társadalmakban éppen olyan fontos kérdés volt a férfiak családi vállalása, mint az erősödő női munkaerőpiaci jelenlét kérdése. A nők foglalkoztatása része volt a teljes jogú állampolgárságért, a női egyenjogúságért folytatott mozgalmaknak, és együtt járt más diszkriminált társadalmi csoportok jogainak bővülésével is. A társadalmi szinten megjelenő eredmények egyértelműen pozitív irányba hatottak, ami nem történt meg fordított irányban: a férfiak bevonása a családi vállalkozásokba nem járt együtt az újfajta szerepkör társadalmi megbecsülésével, értékelésével. Elfogadott tény – a nemileg meghatározott munka dominanciája, lényegében az ipari társadalmak felvirágzása óta –, hogy csak a piacépes szolgáltatásokat és javakat ismerik el értéknek. Az aktuális, család és munka összehangolását szolgáló törekvések, politikák és intézkedések – amelyek éppen azt célozzák, hogy a férfiak családi szerepvállalása értékes, de semmiképp nem lebecsülendő tevékenységnek számítson, amiképpen a nőknél is –, sikere azon is múlhat, hogy hogyan alakul a családban és a munkahelyen történő munka rangsora; hogy a családi vállalkozások státuszát az értékén tudják-e kezelni, hogy láthatóvá és megmutathatóvá válik-e az érintettek, a társadalom és a döntéshozók számára is a hozadéka, és ezt miben mérik. Az angolban erre használatos kifejezés (reconciliation = kibékítés, összeegyeztetés) jól kifejezi a folyamat lényegét: két, korábban egymással érdekellentétben állónak tartott életszférát (munka és család) kellene összehangolni úgy, hogy nem értékeljük le egyiket sem.<sup>2</sup> Ma már nem is így merül fel a kérdés: a kettő értékét tekintve nem versengő, hanem egymást megalapozó, kiegészítő, egyre inkább átjárható és összekeveredő terület. Ezért a hangsúly azon van, hogy e két, eredetileg elkülönülő – mert elkülönített – tevékenységnek újra összebékíthető legyen, ezt pedig a társa-

dalom újraszervezésével meg lehet oldani az univerzalitás, a családi és társadalmi életre fordított idő szinkronizálásának a jegyében inkább, mint a mára elavulttá vált nemi szerepekben, illetve azok átformálásában gondolkodva.

Ez az irány sokkal jobban megmozgatja a társadalmakat, mint a nők munkához való jogáért való XIX. századi mozgalmak, vagy az egyenlő munkáért egyenlő bért típusú küzdelmek, mert nem illeszkedik a munkákat mindenképpen rangsorba állító hagyományba. Ez az új szemlélet nemcsak félreteszi a családi élet és a munka világában végzett tevékenységek értékelési, összemérési és rangsorolási kényszerét és az ebben elterjedt sztereotípiákat, hanem megkérdőjelezi a hagyományosnak tartott és széles körben elfogadott férfi és női szerepkörök létjogosultságát a családban és a munka világában is, nem beszélve ezek presztízseről.

## ■ MUNKA ÉS CSALÁD

Az EU nemi egyenlőség tárgyában elfogadott dokumentumának (Roadmap 2006-2010) céljai<sup>3</sup> csak e vállalkozások, szerepkörök azonos értékelésével, és a fizetett munka radikális átalakításával érhetők el. Az átalakításban fontos szerepe van a családi idő és munkaidő keverésének, általánosabban az egész társadalom időbeosztásának. Minden jel arra utal, hogy nem remélhetünk jelentős elmozdulást a férfiak, apák családi szerepvállalási hajlandóságában mindaddig, amíg a családdal töltött idő a munkaadók nézőpontjából értéktelen, karrierszempontról hátráltató, a munkára fogható humántőkéből hiányzó tényezőként jelenik meg.

A COFACE akciókutatásának fő célja volt, hogy megvizsgálja a férfiak hozzáállását a családi szerepekhez. Meddig vállalják a családi feladatokat gyerek gondozás-nevelés, idősebb rokonok segítése terén, és hogyan egyeztetik össze ezt a munkájukkal. Ezen túl, készek-e arra, hogy felvállalják fogyatékos vagy súlyos beteg gyerekeiket, hogyan boldogulnak a gyerekneveléssel válás után? Mindezt olyan kutatásokkal párhuzamosan, amelyek Belgiumban egyértelműen mutatják, hogy a szülői kötelezettségek teljesítése negatívabb karrierkövetkezéssel jár a férfiakra nézve, összehasonlítva nőtársaikkal.

1 A cikk a *Men and Families* (COFACE KIADVÁNY, 2006) alapján készült, fordította és összeállította Györfi Éva.

2 Az *International Social Survey Programme (ISSP)* átfogó szociológiai kutatássorozatának megállapítása szerint a magyar társadalom viszonyulása a nők munkavállalásához, illetve a család és a munka összeegyeztetéséhez európai összehasonlításban túlságosan konzervatívnak tűnik.

3 Az EU társadalmi nemek közötti egyenlőségi politikáját meghatározó alapidokumentum (*Roadmap for equality between women and men 2006 – 2010*) kiemelt cselekvési területként határozza meg a munka, a magán- és a családi élet összehangolását. Eszerint ez nemcsak nőket és anyákat érintő kérdés, és az együttműködés főbb területe a munkaerőpiac és az otthoni munkavégzés egyenlőbb felosztása. Az EU politikájában kiemelt fontosságú, hogy a férfiakat bevonják a társadalmi egyenlőséget elősegítő intézkedésekbe és programokba, meggyőzzék őket, hogy hosszú távon a férfiak is nyernek a nagyobb egyenlőséggel, a nemi szerepek átértékelésével, a sztereotípiák legyőzésével.

Az apa-sztereotípiát újraértelmezése, újrajazolása elengedhetetlen a családi szerepekkel kapcsolatos férfi és női attitűdváltozáshoz. Ez derült ki azokból a két kérdésre adott válaszokból is, amelyek azt firtatták, hogy mi kellene a férfiak napi családi teendőibe való intenzívebb bevonásához, illetve, hogy milyen intézkedéseket kellene bevezetni állami szinten a bevonás fejlesztéséhez, szélesítéséhez. Egyetlen válasz sem volt oly mértékben kifejtett, mint a férfiak apaként kívánatos részvétele a család életében. Még azokban az esetekben is az apa gyermekneveléssel kapcsolatos aktivitásáról beszéltek a válaszadók, amikor a kérdés kifejezetten az idősebb hozzátartozók gondozására irányult. Érdekes, hogy az apa szerepvállalásának megítélése a nukleáris (szülő-gyerek) család viszonylatában válik igen hangsúlyossá, hiszen ez vált a legelfogadottabb, legelterjedtebb családmoddé.<sup>4</sup>

A finn helyzetet értékelve a kutatási összefoglaló kiemeli, hogy még mindig nagyon sok férfi hagyja az otthoni feladatokat feleségére, legyen szó házimunkáról vagy a családtagok ellátásáról, kevesen vesznek részt ebben a munkában. Mikro-szociális szinten a legnagyobb akadály a fejlődésben az, hogy a párok nem beszélnek erről, és hogy ellenállnak a változtatásnak. A feladatok ősrégi felosztása észlelhető sokaknál, mint a nemi identitásukat meghatározó megerősítés.

Második körben számos egyéb attitűdváltozást hátráltató tényezőt is felhoznak a válaszadók, többek között:

- folyamatosan fennáll az egyenlő munkáért egyenlőtlen fizetés helyzete, és általában problémásak a foglalkoztatási feltételek (EU-szerte 15%-os a fizetés különbség)
- nincs semmilyen esélykiegyenlítés az oktatásban, ami továbbgyűrűzik a munkapiacra is<sup>5</sup>
- érdekalapú helyi szekciózás a vezető gazdasági és szociális szereplők között
- munkahelyi légkör és karrier-rizikó, amit a család előtérbe helyezése jelenthet
- a munkaszervezés és a szülő támogatási rendszer nem felel meg a családok tényleges szükségleteinek
- alapvető családi szolgáltatások hiányoznak ahhoz, hogy a kisgyermekesek visszatérjenek a munka világába
- nemi sztereotípiák, amelyek az egész oktatási rendszeren és pl. a médián keresztül is állandósulnak.<sup>6</sup>

A férfiak esetében az attitűd- és viselkedésváltozást az idézheti elő, ha a magánélet és munkavállalás összeegyeztetése minden politikának részévé válik, és ez hatással van a munkaerőpiacra és a szociális jogra, és ehhez egyéb társadalmi elvárások adódnak. A különféle nemi esélyegyenlőséget sürgető progra-

4 A család fogalmának értelmezésekor - mint egy tavaly publikált magyarországi kutatás (FIONA – Férfibeszéd: családról és munkáról) is igazolta -, politikai és szakmai döntéshozók, vállalati középvezetők interjúja során több esetben előkerült a politikailag korrekt beszédmód, de amikor a gyakorlati dolgokról esett szó, alapvetően mindenki a nukleáris, kétszülős, heteroszexuális modelltől beszélt.

5 Annak ellenére, hogy már a lányok aránya egyre jelentősebben meghaladja a fiúkéét a felsőoktatás legtöbb területén (a szerk.).

6 És a növekvő ismertté váló esetek ellenére a munkahelyi erőszak, zaklatás a legtöbb helyen tabu (a szerk.).

mok és az egyéb, a családi élet és munkaidő újragondolását és összehangolását célzó programok komplex módon épülnek egymásra, részben a hatékony időstruktúra és támogató szolgáltatások megalapozhatják egy megfelelő esélyegyenlőségi politika sikerességét. A munka és a magánélet összehangolásának sikeressége szempontjából enyhe különbség érzékelhető a fiatalabb generáció javára. Ennek hátterében az is állhat, hogy a szintén vezetői karriert befutó feleség hatására ezek a férfiak már érzékenyebbek a társadalmi nemi (gender) kérdésekre.

A megfelelőnek tartott esélyegyenlőségi koncepció az, ha mindezt a női és férfi szükségletek és kívánságok univerzális kifejezésével és kezelésével teszik.

Mint a kutatási összefoglaló megállapítja, a nők már régóta küzdenek a jogaikért, a férfiak viszont még nem szerveződtek a szülői jogaikért küzdő lobbivá. Nincs egységes koncepciójuk és kész követeléseik sem a nagypolitika, sem a gazdasági élet, sem a civil szereplők megszólításához. Pedig a férfiaknak, apáknak észre kell venniük, hogy mindenekelőtt rajtuk múlik a családon belüli egyenjogúság megvalósulása, nekik kell meglépniük egyénilag és kollektíven is azt a lépcsőt, ami igazolja a jelenlétüket gyermekeik nevelésében, gondozásában, vagy más rászoruló családtagok segítségével, ápolásában. Ebben előbbre járnak a gyermeküket egyedül nevelő apák, akiknek ezt meg kellett oldaniuk.

A munkahelyi és közsférában érvényesülő egyenjogúság szükséges, de nem elégséges feltétele a valóságos egyenjogúságnak. A magánélet színterein, elsősorban a családban is meg kell teremteni ennek az alapjait. Nyilvánvalóan ide más eszközök kellene, nem lehet közvetlen állami beavatkozással, sokkal inkább a párok, szülők, családtagok belső döntésével elérni a kívánt helyzetet.

## ■ A KÖZÉLETI AKCIÓ SZFÉRA

A hét kutatásból egyértelműen kitűnik, hogy a válaszadók az egyéni-egyedi utakkal szemben a kollektív megoldásokat tartották alkalmasabbnak a megfelelő keretek kialakításához – mint szociális jogok, foglalkoztatási feltételek, munka és családi idő összeegyeztetése, oktatás és továbbképzés, vagy családi szolgáltatások eszközei. A '90-es évek megközelítése is nagyban változott, hiszen ma már – és ezt más kutatások is megerősítik –, elsődlegesen a családi feladatok ellátásának felosztása határozza meg az egyenjogúság minőségét, az erre szervezett idő biztosíthatósága a munkavállalói hozzáállást, és a nők munkaerő-piaci szerepvállalása ebben a kontextusban másként értelmezhető, mint korábban, amikor szinte ez volt az egyenjogúság egyedüli fokmérője.

Amiben politikai szinten lépéseket várnak az érintettek, az a következő:

- *Foglalkoztatáspolitikai*: nemek egyenlősége, ne diszkriminálják a szülőket

- *Családoknak nyújtott szolgáltatások* kínálatának bővítése: 6 év alattiak napközbeni ellátása, gyermekfelügyelet, iskolán kívüli és rendkívüli munkavégzési időkeretekhez szabott szabadidős tevékenységek és felügyelet, beteg gyermekek otthoni gondozása, bentlakás, átmeneti vagy hosszabb távú elhelyezés, otthon igénybe vehető szolgáltatások, külső segítség igénybevétele.



A kép a Szülők Házában készült. ([www.szulokhaza.hu](http://www.szulokhaza.hu))

A fogyatékkal élő, tartósan vagy súlyosan beteg gyermekek szüleinek speciális, személyre szabott szolgáltatások, kapcsolati háló kiépítése.

- *Rugalmas munkaidő*, a családi élethez való jog tiszteletben tartása: szülői és családi fizetett szabadságot, és ennek védelme, családi biztosítási rendszer a munkaadók és munkavállalók kockázatközösségével, különös hangsúllyal a fizetett apai szabadság biztosítására a gyermekszületés és gyermekgondozás során nyújtandó korszerű szülői szerepfelfogásnak megfelelően, a várandós kismamát megillető biztonsági előírásokat ki kell terjeszteni a frissen szült és szoptató anyukákra is

- *Oktatás és tréning*: a nemi egyenlőség témája kerüljön be az alapfokú oktatásba, minél korábban elérve a gyerekeket és így valódi attitűdváltozást eredményezne, kezdeményezni kell ezt a szülők felkészítésében, játszócsoportokban, óvodákban. Továbbképzés szükséges a szakemberek számára is, beleértve az egészségügyi-szülészet-nőgyógyászati szolgáltatókat, ahol egyértelműen másodlagos szülőként kezelik az apákat, de a szülői felkészítést nyújtó legkülönbözőbb szakmákat is. Különösen támogatandók az apaságra felkészítő tréningek és tanácsadó szolgáltatások, amelyek célzottan felkészítik és megerősítik az apákat korszerű, mert egyenlő szülői szerepükben. A munkaerőpiac deszegregálása, fiúk motiválása az elnőiesedett szakmák (kisgyermek napközbeni ellátása, nevelés, oktatás, személyes gondoskodás) irányába és fordítva.

- *Információ*: munkáltatók, férfi dolgozók és közvélemény (szomszédok, barátok, tágabb család) tájékoztatása az apa családi jelenlétének fontosságáról, apasági jogairól, minősítési rendszer kidolgozása az 'apabarát' munkahely címért,

- *Társadalmi időszervezés*

## ■ TOVÁBBI TÉNYEK

Ehhez képest az Európai Parlament Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottsága által rendezett 2007-es nőnap szemináriumon elhangzott rövid értékelés szerint Európa világviszonylatban is élen jár a nemek közti esélyegyenlőség előmozdításában, azonban az Unióban a nők még mindig 15%-kal kevesebbet keresnek a férfiaknál, bővíteni kellene a munka és a családi élet összeegyeztetését segítő gyermekgondozási szolgáltatásokat, nehézkes a bevándorló nők integrálása és riasztó méreteket ölt a nők elleni erőszak. Kiderült, hogy a nők bizonyos ágazatokban és pozíciókban szegregálódnak, ezért fontos a nemekhez kötődő munkaerőpiaci sztereotípiák felszámolása, és a férfiak részvételének ösztönzése a női többségű foglalkozások terén, például az általános iskolákban és a szociális ellátó, gyermekjóléti intézményekben.

A tavalyi brüsszeli nőnap szemináriumon szakértői prezentációk, politikusi felszólalások, kerekasztal-beszélések hangzottak el. Tény, hogy Németországban 1994 és 2004 közt nemhogy csökkent volna, de még nőtt is a kü-

lönbség a férfiak és nők bére közt; pozitív példaként említették az új tagországok közül Szlovéniát, ahol a legkisebb a különbség. Kiemelték, hogy bár átlagosan több nő tanul, mint férfi, azonban az egyetemi tanárok között már csupán 15 százalék a nők aránya. A vállalatok vezetőinek 32 százaléka nő, az igazgatótanácsokban azonban már csak szából 10, az ügyvezető igazgatók közt pedig csak 3 nőt találunk. A 2000-ben elfogadott, 10 évre szóló lisszaboni stratégia eredményeképp az utóbbi években az Unióban keletkező 8 millió új munkahelyből 6 milliót a nők foglaltak el. A közhiedelemmel ellentétben álló fontos következtetés, hogy nem ott születik több gyerek, ahol csak az apa dolgozik és az anya kizárólag a gyereknevelésnek szenteli magát, hanem ellenkezőleg. Az egész szeminárium egyik legfontosabb, iránymutató megállapítása volt, hogy a népesség akkor fogy lassabban, ha nagyobb a nők munkaerőpiaci részvétele, ennek megfelelően magasabb az iskolázottságuk, valamint jól kiépített gyermekgondozói szolgáltatások állnak rendelkezésre.

2007 tavaszán a Fiona (Fiatal Nőkért) Alapítvány a „Férfibe-széd: családról és munkáról” című kutatás vizsgálati eredményeit publikálta. Arra keresték a választ, hogyan vélekednek a férfifezetők a két nem esélyegyenlőségéről munkahelyen és családban, különös tekintettel az Európai Unió irányelveire. A kutatási összefoglalóból idézünk.

„Háttér: Az Európai Unió országai közül Magyarországon van a legerősebb összefüggés a nők gazdasági aktivitása és a gyerekvállalás között. Amíg a 20-49 éves gyermektelen nők foglalkoztatási rátája Magyarországon magasabb, mint az Európai Unió átlaga, addig az egy tizenkét év alatti gyermeket nevelő nők esetében 5, a három vagy több 12 év alatti gyermeket nevelő nők esetében közel harminc százalékpontos az elmaradás.

Az EUROSTAT 2004-es adatai azt mutatták, hogy a munkavállaló nők közül a magyarok töltik a legtöbb időt jövedelemszerző munkával Európában, emellett a háztartási munkák 80%-át akkor is ők végzik, ha nekik van magasabb presztízsű, jobban fizetett foglalkozásuk. Sőt, minél jobb a feleség foglalkozása, arányában annál több házimunka terheli.

A személyes véleményre és attitűdre fókuszáló vizsgálatban megkérdezett férfiakat arról kérdezték, hogyan érvényesítették saját életükben a családbarát szemléletet, hogyan alkalmazták cégükben, vagy az általuk vezetett szervezetben, illetve hogyan kapcsolták össze életük két területét, hogyan hatott egymásra munka és család. Az interjúk egyik célcsoportját politikai döntéshozók alkották: azok a férfiak, akik a kormányzat, a szakpolitika (minisztériumok) vagy a törvényhozás (országgyűlés) közép- vagy felsővezetőiként felelősek voltak vagy jelenleg is azok a család és munka összeegyeztetésére, illetve a nemek társadalmi egyenlőségére irányuló politikáért. A másik célcsoport olyan vállalatok és szervezetek vezetőiből állt, amelyek az elmúlt hét évben valamikor elnyerték a Családbarát Munkahely Díjat, kü-

lőndíjat vagy oklevelet. A meginterjúvolt férivezetők alapvetően házások, többgyerekesek, és középkorúak voltak.”

„A megkérdezett vezetők – akár valóban családbarát módon vezetik a cégüket, akár nem – a saját életükben nem tudják összehangolni munkájukat a magánéletükkel, és minden esetben a családjuk szorul háttérbe: jellemző a túlmunka, az önkiszármányolás, nem ritka a 12 órás munkanap, valamint a hétvégén, ünnepen is végzett munka.”

„Mindenképpen megerősödött az a kép tehát, hogy a férfi és női vezetőknek aszimmetrikus a helyzete a magánéleti háttér és a házassági piacot tekintve. A női vezetők körében folytatott vizsgálatok sorra azt erősítik meg, hogy a hivatást választó nők növekvő része nem él stabil párkapcsolatban, és általában nincsen gyermeke.”

„Megoszlottak a vélemények arról, hogy kinek a dolga a munka és a családi élet összeegyeztetése: a többségi vélemény az volt, hogy minden munkavállaló számára ott a feladat, de azért a nőket a családhoz rendelő hagyományos vélemények is elég erősek voltak. Senki sem akadt, aki a család menedzselését egyszemélyes vállalkozásként írta volna le, hanem minimálisan az együtt élő szülőkre gondoltak.”

„Akinak a kérdezett vezetők közül nem jelent problémát munka és család összehangolása, ott általában a feleségre hárul a háztartás és gyermeknevelés legtöbb feladata. Az összehangolás a kérdezettek többsége szerint mindenkinek egyformán dolga, de az elméletre rácáfol a gyakorlat: valójában többnyire saját életükben és környezetükben is inkább a nőkre hárul. Az alanyok egyik része ezt legalábbis indokoltnak tartotta (biológiai, társadalmi determináltság), volt, aki ellenezte, de saját életében egyikük sem tett ellene.”

„A gyakorlat és az elmélet ütközik olyankor is, amikor a valóban kettős teher alatt szenvedő nőknél (a munka után még a háztartás és a gyereknevelés is rájuk hárul) próbál segíteni a munkaadó, így megmerevítve a hagyományos nemi szerepeket, ellenben az adott pillanatban segítve a nőket. Két válaszadó is együttérző, személyes családbarát intézkedésként említette meg, hogy a női dolgozókat előbb engedik el a munkából ünnepekkor, hogy legyen idejük megfőzni az ünnepi menüt. Az interjúalanyok ugyanakkor több esetben is szóba hozták, hogy ez más kultúrákban másként van, ezzel rámutattak arra, hogy a nemi szerepek erősen függenek a nemzeti kultúrától.”

„Az egyik alany nagyon pontosan megfogalmazta azt a problémát, amely sok válaszban is rejtetten megjelent, és ami mintegy általában a gender-politika egyik problematikus pontja. Mi a célravezető: ha az idealisztikus (jövőben elérendő) helyzetből kiindulva hozunk politikai döntéseket (pl. apák gyermekgondozásának megkönnyítése), vagy ha a realitásból, a jelen helyzetből kiindulva – természetesen szí-

gorúan átmeneti jelleggel – olyan politikát folytatunk, amely a hagyományos nemi szerepfelosztás miatt nagyobb hátrányt szenvedő nőknek segít elsősorban? Fennáll a veszély, hogy a nőket célzó intézkedések hagyományos szerepeikben rögzítik a két nem képviselőit.”

„Az interjúalanyok ugyan fontosnak tekintik a vezetők példamutatását, de ez a családbarát intézkedések esetében csak nagyon korlátozottan érvényesül. A legtöbb vállalat/szervezet vezetőjének életében ritkán látunk példákat arra, hogy meg tudták volna valósítani azokat az elveket, amelyeket a többi munkavállaló számára biztosítottak. Szerintük ahhoz, hogy a dolgozók számára megvalósuljon a családbarát munkahely, a vezető saját családját mindenképpen háttérbe kell szorítania, ehhez szinte minden esetben fontos erőforrást nyújtott a kérdezett felesége, aki többféle módon, de igen gyakran saját pályafutását háttérbe szorítva támogatta, segítette a férjét.”

„A magánélet és munka összehangolásának egyik módja az, hogy a feleségek felvállalják azt, hogy erősen támogatják a férfi karrierjét (ez az, amit a szakirodalom two persons career, azaz kétszemélyes karrier elnevezéssel illet). Ezzel szemben a dual-career family, azaz amikor mindkét fél karriert fut be, lényegesen ritkább volt. A feleségek támogatása és szerepvállalása nem jelentette ugyanakkor azt, hogy elfogadták volna férjük gyakorlatát.”

*Forrás: [http://www.fiona.org.hu/downloads/ferfibeszed\\_kutatasi\\_eredmenyek.doc](http://www.fiona.org.hu/downloads/ferfibeszed_kutatasi_eredmenyek.doc)*

## Meghívó

A Család, Gyermek, Ifjúság Egyesület rendkívüli közgyűlést tart, melyre ezúton szeretettel meghívja tagjait.

A közgyűlés

**Helyszíne:** 1064 Budapest, Podmaniczky u. 75. I. em. 1.

**Időpontja:** 2008. április 1. 9 óra

Amennyiben a közgyűlés határozatképtelen, a megismételt közgyűlést 2008. április 1-én 12 órakor tartjuk.

**Napirendje:**

1. az Egyesület hosszú távú megtakarításaival kapcsolatos kérdések
2. vezető tisztségviselő választás
3. egyébek

Budapest, 2008. március 17.